

Table des matières

□ Compétence E7 - Renseigner une personne intéressée sur les possibilités de formation continue et de certification	3
□ Dimensions	5

□ Compétence E7 - Renseigner une personne intéressée sur les possibilités de formation continue et de certification

« Conseiller, c'est éclairer un chemin en connaissant à la fois le système, les portes d'entrée, les destinations possibles et, surtout, la personne qui souhaite se mettre en route. »

□ Informations rapides

- **Page parente** : [Carnet E — Accompagner](#)
- **Module concerné** : [Module MDA — Accompagnement](#)

□ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **connaître, analyser et communiquer de manière précise et personnalisée** l'offre de formation continue et les certifications existantes dans un champ professionnel, afin de **guider et conseiller une personne dans la construction d'un parcours de développement professionnel cohérent avec ses besoins, son profil et le marché du travail**.

□ Exemples de contenus

« Un bon conseil en formation repose sur une double expertise : celle du système éducatif et celle des réalités du métier. »

- Structures de la formation dans son propre domaine spécialisé et classification dans le système éducatif suisse.
- Qualifications formelles (diplômes, brevets) et informelles (badges, attestations) de la formation.
- Apprentissage informel et validation des acquis de l'expérience (VAE).
- Acteurs, financements et cadre légal de la formation continue.

□ Critères de performances

- Situe correctement sa propre activité de formation dans le paysage de la formation (niveaux, certifications).
- Décrit les possibilités de formation continue pour son propre champ professionnel (offre, tendances, acteurs clés).
- Donne des renseignements différenciés et personnalisés sur les possibilités de formation et de formation continue dans son propre domaine spécialisé et champ professionnel.

□ Questions ouvertes

- Comment procédez-vous pour maintenir à jour votre connaissance d'un paysage de formation continue en perpétuelle évolution (nouvelles certifications, formations émergentes) ?
- Sur quels critères objectifs vous basez-vous pour orienter une personne vers une formation

“généraliste” de type CAS ou vers une formation “spécialisée” courte ?

- Comment gérez-vous une situation où les aspirations personnelles d'un apprenant sont en décalage avec les réalités du marché ou les parcours de formation classiques dans le domaine ?



Penser à l'**entretien de conseil** comme à une co-construction : il ne s'agit pas de donner une liste de formations, mais d'aider la personne à clarifier son projet et à identifier les ressources pour y parvenir.

Renseigner, c'est plus qu'informer ; c'est mettre en perspective, contextualiser et personnaliser l'information pour qu'elle devienne un outil de décision.

graph LR A[Entretien & Analyse du Projet] --> B[Diagnostic du Profil & des Besoins]; B --> C[Scan du Paysage Formation & Certification]; C --> F[Filtrage & Sélection Pertinente]; F --> P[Présentation d'Options Comparées & Personnalisées]; P --> O[Orientation & Plan d'Action]; style A fill:#e3f2fd style C fill:#f3e5f5 style O fill:#e8f5e8

□ Définition des modèles théoriques

□ Les fondamentaux

- Maintenir une ****veille active**** sur l'offre de formation, les nouvelles certifications et les évolutions du marché dans son domaine.
- Maîtriser la ****cartographie du système éducatif suisse**** (niveaux CFC, diplômes, brevets fédéraux, formations tertiaires HES/Universités, CAS/DAS/MAS).
- Conduire un ****entretien de conseil**** structuré pour identifier les motivations profondes, les contraintes (temps, budget) et le projet réel de la personne.
- Fournir une ****information comparative et neutre**** sur différentes options, en clarifiant les avantages, les coûts, la reconnaissance et les débouchés de chacune.

□ Modèle de la carrière protéenne (Hall)

Concept selon lequel, dans un monde professionnel en mutation rapide, la carrière n'est plus linéaire et prévisible, mais est gérée de manière proactive par l'individu lui-même, qui en est l'architecte. Elle est protéenne car elle peut prendre de multiples formes et s'adapter aux changements.

- **À quoi sert-il ?** → Comprendre les motivations des adultes en formation continue, qui cherchent souvent à se réinventer, à développer de nouvelles compétences transversales, ou à donner un nouveau sens à leur parcours, au-delà de la simple promotion.
- **Comment l'utiliser ?** → En entretien, explorer la dimension identitaire et de sens du projet de formation (“En quoi cette formation va-t-elle vous permettre de devenir la personne professionnelle que vous aspirez à être ?”).

- **Exemple :** Orienter un cadre technique vers un MAS en “Leadership durable” pas seulement pour des compétences managériales, mais pour répondre à son besoin de donner une dimension éthique et responsable à la suite de sa carrière.

Le système de formation suisse et le principe de perméabilité

Le système éducatif suisse se caractérise par sa **dualité** (formation scolaire et apprentissage) et sa **perméabilité**, permettant des passerelles et des reprises d'études à tous les niveaux. La formation continue y occupe une place centrale pour l'adaptation des compétences.

- **À quoi sert-il ?** → Pouvoir expliquer clairement les parcours possibles, les équivalences, les conditions d'accès et les certifications, en mettant en avant les opportunités de progression tout au long de la vie.
- **Comment l'utiliser ?** → Utiliser des schémas visuels (cadres des qualifications) pour montrer les voies d'accès à une certification visée. Expliquer les mécanismes de validation des acquis (VAE) comme des accélérateurs de parcours.
- **Exemple :** Pour une personne avec un CFC et de l'expérience qui vise un Brevet Fédéral, expliquer le chemin “classique” (expérience + cours) mais aussi la possibilité de se présenter directement à l'examen si l'expérience est suffisante, en illustrant le processus.

Dimensions

Domaines de connaissance et outils de conseil

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
—	—	—
<input type="checkbox"/> Système éducatif suisse (Niveaux, certifications, perméabilité)	<input type="checkbox"/> Détail	<input type="checkbox"/> Preuve
<input type="checkbox"/> Veille et analyse du marché de la formation (Acteurs, tendances, offre)	<input type="checkbox"/> Détail	<input type="checkbox"/> Preuve
<input type="checkbox"/> Orientation et construction de parcours (Entretien de conseil, outils d'aide à la décision)	<input type="checkbox"/> Détail	<input type="checkbox"/> Preuve
<input checked="" type="checkbox"/> Loi et cadre légal de la formation continue (Loi fédérale, financement, congé formation)	<input type="checkbox"/> Détail	<input type="checkbox"/> Preuve
<input type="checkbox"/> Dossier d'information et ressources (Création de fiches synthétiques, base de données)	<input type="checkbox"/> Détail	<input type="checkbox"/> Preuve

Chaque dimension correspond à un pilier de la compétence à maîtriser pour conseiller de manière professionnelle.

Mes 3 outils privilégiés

Outil	Utilité	Lien vers détail
—	—	—
<input type="checkbox"/> Carte interactive du système de formation suisse	Schéma visuel et interactif (type mindmap) présentant les niveaux, les certifications, les passerelles et les acteurs principaux, idéal pour expliquer le paysage à un conseillé.	<input type="checkbox"/> Voir la carte

☐ Grille d'analyse de l'offre de formation	Tableau structuré pour comparer différentes formations sur des critères clés : objectifs, public, durée, coût, modalités, certification, reconnaissance, taux de placement.	☐ Voir la grille
☐ Canevas d'entretien de conseil en orientation	Guide en 5 étapes pour structurer un entretien de conseil : Accueil, Exploration du projet, Analyse des besoins/contraintes, Présentation d'options, Plan d'action et suivi.	☐ Voir le canevas

[☐ Synthèse rapide](#)

Clés de réussite identifiées :

- **La neutralité et l'objectivité** : Mon rôle est de présenter un éventail d'options, pas de "vendre" une formation en particulier. Je dois être transparent sur les avantages et les inconvénients de chaque voie.
- **La personnalisation** : Un bon conseil part toujours d'une écoute active du projet, des motivations profondes et des contraintes (familiales, financières, temporelles) de la personne.
- **L'actualisation permanente** : Le paysage de la formation change vite. Une veille structurée (newsletters, réseaux professionnels, salons) est indispensable.

Points de vigilance :

- **Ne pas projeter ses propres choix** : Mes préférences ou mon parcours ne doivent pas influencer les options que je présente.
- **Rester dans son champ de compétence** : Si la demande sort de mon domaine de spécialisation, je dois savoir orienter la personne vers un conseiller spécialisé (orientation professionnelle, bilan de compétences).
- **Gérer les attentes** : Être clair sur ce qu'une certification peut et ne peut pas apporter (une porte d'entrée, une reconnaissance, mais pas toujours un emploi garanti).

[☐ Ce que j'ai appris :](#)

- **La complexité est une richesse** : Le système suisse, avec ses multiples voies et certifications, offre une grande flexibilité. Savoir naviguer dans cette complexité est une valeur ajoutée précieuse.
- **Le conseil est un processus** : Il ne se limite pas à un échange d'informations. Il implique souvent plusieurs entretiens, des recherches complémentaires et un suivi.
- **L'importance du réseau** : Connaître des responsables de formation, des anciens participants, des experts du domaine permet d'obtenir des informations de première main et des retours d'expérience précieux à transmettre.

[⚠ Ce que je veux améliorer :](#)

- **Systematiser ma veille** : Mettre en place un processus récurrent (ex : 1h/semaine) pour scanner les nouveautés dans mon champ professionnel.
- **Développer des partenariats** : Établir des contacts plus formels avec des institutions de formation pour avoir des informations en avant-première et comprendre leurs critères d'admission.
- **Créer une base de données consultable** : Centraliser les informations sur les formations, les retours d'expérience et les contacts dans un outil accessible, pour gagner en efficacité lors des

entretiens.

□ Outils maîtrisés :

- Conduite d'un entretien de conseil orienté solutions.
- Recherche et analyse comparative de formations.
- Explication claire du système des brevets fédéraux et des formations tertiaires.

□ Outils à approfondir

- Logiciels de cartographie mentale pour visualiser les parcours.
- Techniques de marketing digital pour analyser l'offre de formation en ligne (MOOC, formations asynchrones).
- Méthodologie du bilan de compétences pour aider à la clarification du projet.

Comment j'articule différentes théories d'apprentissage dans un même concept ?

Pour le **conseil**, je m'appuie sur les théories de la **motivation adulte** (andragogie de Knowles) pour comprendre les drivers de la personne. Pour **analyser l'offre**, je considère les **approches pédagogiques** des formations (transmissive, active, hybride) pour vérifier leur adéquation avec le style d'apprentissage du conseillé. Pour le **parcours**, j'utilise le modèle de la **carrière protéenne** pour penser l'évolution à long terme.

Quels principes didactiques j'utilise systématiquement ?

Le principe de **transparence** : Rendre explicites les critères de sélection, les coûts cachés, le niveau d'exigence réel. Et le principe **d'empowerment** : Mon objectif est que la personne reparte avec les clés pour continuer à chercher et décider par elle-même, pas dans une relation de dépendance.

Comment j'assure la cohérence entre vision et pratique ?

Je demande systématiquement un **feedback** à la personne quelques semaines après notre entretien : les informations étaient-elles claires ? A-t-elle pu prendre une décision ? Y a-t-il eu des imprévus ? Je m'enregistre aussi parfois (avec accord) pour analyser la qualité de mes questions et la clarté de mes explications.

□ Réflexion personnelle

E7 m'a fait prendre conscience que je n'étais pas seulement un formateur, mais aussi un **passer d'information et un facilitateur de parcours**. La découverte la plus marquante a été la **complexité et la richesse du système de formation continue suisse**. Ce n'est pas un labyrinthe pour initiés, mais un écosystème vivant qu'il faut apprendre à décoder pour pouvoir le traduire aux autres.

J'ai aussi réalisé l'**immense responsabilité** qui accompagne le conseil. Une orientation mal étayée peut engager une personne dans une voie coûteuse (en temps, argent, énergie) qui ne lui convient pas. Cela renforce le besoin d'une **démarche rigoureuse, neutre et centrée sur l'autre**.

« J'aurais aimé plus d'approfondissement sur la méthodologie de veille : comment structurer un processus efficace pour rester à jour dans un domaine en perpétuelle mutation. C'est un axe que je vais devoir construire par moi-même. »

*« Découverte intéressante : la plateforme cantonale valaisanne pour l'égalité et ses formations "Carrière au féminin". Cela montre l'importance de connaître aussi les acteurs spécifiques et les

offres ciblées, au-delà des grands organismes généraux. »*

□ Evolution et compréhension de mon rôle

Mon rôle s'est élargi. Je ne suis plus seulement un **spécialiste de contenu** qui transmet un savoir dans ma discipline. Je suis devenu un **conseiller en développement professionnel** et un **expert du système de formation**. Je dois maîtriser deux langages : celui de mon métier et celui des filières éducatives et certificatives.

Je me perçois maintenant comme un **cartographe** : je dois dessiner des cartes lisibles du territoire de la formation pour mes conseillés. Je suis aussi un **médiateur** entre les aspirations individuelles et les réalités systémiques (offre, marché, réglementations). Enfin, je suis un **vigie** qui doit scruter l'horizon pour anticiper les nouvelles tendances et compétences demandées, afin que mes conseils soient aussi tournés vers l'avenir.

□ Bibliographie

- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13. (Carrière protéenne)
- Confédération suisse. (2022). *Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFP)*. <https://www.fedlex.admin.ch>
- Office fédéral de la statistique (OFS). (2023). *Le système de formation suisse - Indicateurs et commentaires*. <https://www.bfs.admin.ch>
- Wittorski, R. (2008). *Professionnalisation et développement professionnel*. L'Harmattan.
- Conseil suisse de la science et de la technologie (CSST). (2021). *La formation continue en Suisse - Défis et opportunités*.
- Lang, V. (1996). *De la compétence à la navigation professionnelle*. Les Éditions d'Organisation.

□ Navigation

- ← Retour à la [Compétence E — Accompagner](#)
- → Retour à la [Page du Module MDA](#)

[carnet](#), [E7](#), [conseil](#), [orientation](#), [formation continue](#), [certification](#), [système suisse](#), [veille](#), [parcours professionnel](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : [Eugénie Decré] | Version : 1.0}}

From:
<https://wiki.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:
https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:e7_renseignement&rev=1768234762

Last update: **2026/01/12 17:19**



