

Conduite stratégique au niveau national : lignes directrices pour 2008-2011

La commission spécialisée "Formation continue" a défini les compétences à développer dans le cadre de la formation continue des conseiller-ère-s en orientation professionnelle, universitaire et de carrière entre 2008 et 2011, en se basant sur le profil de compétences validé par la CDOPU.

La Commission a distingué des éléments liés au contenu (découlant du profil de compétences) et des aspects transversaux et formels touchant l'ensemble de la formation continue.

Eléments tirés du profil de compétences	
1. Conseiller	
<i>Objectif général</i>	Développer ses compétences de conseil en tenant compte du contexte dans lequel se déroule le conseil (personnalité du consultant, famille, culture, etc.) et des nouvelles approches psychologiques et tendances actuelles (ex. consultation on-line).
<i>Propositions</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Se questionner sur la finalité et les fondements du conseil • Porter un regard plus global (méta) sur le conseil, développer l'auto-réflexivité • Collaborer avec d'autres commissions du CSFO, en particulier avec la commission "conseil"
2. Mener un entretien	
<i>Objectif général</i>	Étendre sa capacité de conduire un entretien en s'appuyant sur les avancées scientifiques (p.ex. nouvelles approches en psychologie de l'adolescent et de l'adulte, psychologie sociale).
<i>Propositions</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Diversifier ses techniques d'entretien • Apprendre à connaître différentes formes d'entretien
3. Diagnostiquer, évaluer	
<i>Objectif général</i>	S'approprier les nouvelles méthodes et techniques de diagnostic et d'évaluation et développer un regard critique sur les outils proposés sur le marché (afin d'en garantir la qualité).
<i>Propositions</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Harmoniser les méthodes et techniques au niveau national • Adapter ces outils aux publics spécifiques
4. Informer	
<i>Objectif général</i>	Maîtriser l'information : recherche, traitement et transmission de l'information.
<i>Propositions</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Actualiser ses connaissances sur les formations et les professions • Utiliser la création du CSFO pour centraliser les informations • Optimaliser l'aptitude à la recherche d'information • Participer au projet de management du savoir (Wissensmanagement)

5. Accompagner / coacher	
<i>Objectif général</i>	Développer ses compétences d'accompagnement et de coaching des usagers afin de les aider au mieux dans la réalisation de leur projet.
<i>Propositions</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Apprendre de nouvelles techniques de coaching • Case management comme exemple
6. Concevoir et proposer des modules de formation	
<i>Objectif général</i>	Apprendre à mettre sur pied une offre de cours, à organiser des modules de formation et à définir leur contenu (p.ex. créer des ateliers ou workshops).
<i>Proposition</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Suivre le module 3 FSEA "développer des formations pour adultes" du brevet fédéral de formateur/trice d'adultes
7. Animer une séance	
<i>Objectif général</i>	Développer ses compétences d'animation par l'apprentissage de nouvelles techniques d'animation ou en perfectionnant leur utilisation.
<i>Propositions</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Suivre le module 1 FSEA "réaliser des formations pour adultes" du brevet fédéral de formateur/trice d'adultes • Acquérir des connaissances en didactique • Comprendre la dynamique de groupes
8. Travailler en réseau	
<i>Objectif général</i>	Apprendre à développer son propre réseau et à collaborer efficacement avec les différents partenaires institutionnels. La notion de réseau comprend plusieurs niveaux : interne, interinstitutionnel, national, international.
<i>Propositions</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Créer une journée nationale de l'orientation pour favoriser les échanges • Participer à des congrès (nationaux, internationaux) • Inviter des experts internationaux • Développer la collaboration interinstitutionnelle avec les instances des services de l'emploi
9. Communiquer	
<i>Objectif général</i>	Développer ses capacités à communiquer : <ul style="list-style-type: none"> • avec les consultants (en fonction de publics spécifiques) • avec les différents partenaires institutionnels • vers l'extérieur (relations publiques).
<i>Propositions</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Apprendre à communiquer avec les médias • Découvrir des stratégies de communication • Utiliser le marketing comme outil de communication (p.ex. pour les prestations payantes)

10. Encadrer	
<i>Objectif général</i>	Perfectionner ses compétences de conduite de groupes, de supervision ou d'encadrement.
<i>Propositions</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Développer les compétences requises pour devenir superviseur. (Il appartient cependant aux cantons de décider comment la supervision des collaborateur-trice-s est organisée). • Développer des compétences de leadership • Former les responsables de projets à la conduite du personnel
11. Assurer la qualité sur le plan institutionnel	
<i>Objectif général</i>	Apprendre à évaluer sa propre prestation, à développer des standards de qualité et à mettre en place progressivement le SCQ.
<i>Propositions</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre un place un management de la qualité • Développer une vision commune de la qualité • Sensibiliser le personnel aux objectifs de l'institution
12. Conduire un projet	
<i>Objectif général</i>	Développer ses compétences de gestion de projet en vue d'être apte à conduire un projet interne ou externe. Favoriser la prise de responsabilités au sein de l'institution.
<i>Propositions</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Développer l'aptitude à la gestion de projet • Apprendre à gérer les relations avec d'autres partenaires institutionnels
13. S'auto-évaluer	
<i>Objectif général</i>	Favoriser la réflexivité sur son travail et développer la compétence à auto-évaluer ses attitudes, ses capacités relationnelles et sa pratique professionnelle.
<i>Propositions</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser des méthodes comme p.ex. l'histoire de vie ou l'analyse des pratiques entre pairs • Favoriser le développement personnel dans un but professionnel
14. Se perfectionner	
<i>Objectif général</i>	Mettre à jour et élargir ses connaissances et compétences dans le but de maintenir son employabilité et de développer un plan de carrière.
<i>Propositions</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier ses forces, ses besoins et ses lacunes • Etablir le transfert des connaissances acquises en formation continue dans sa pratique professionnelle

15. Actualiser ses connaissances spécifiques	
<i>Objectif général</i>	Se tenir informé de l'évolution du monde du travail (p.ex. les critères de sélection des entreprises, les possibilités d'intégration), de la formation professionnelle (p.ex. la valeur "économique" d'une formation / retour sur investissement) et de la société (trends).
<i>Propositions</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Apprendre à utiliser les technologies de l'information et les systèmes documentaires existants pour actualiser ses connaissances • Effectuer des stages en entreprise • Proposer un observatoire permettant de suivre les évolutions dans les différents domaines professionnels (Branchenpuls)
16. Maintenir son équilibre	
<i>Objectif général</i>	Développer des stratégies permettant de trouver un équilibre entre les exigences professionnelles et ses propres besoins / son bien-être personnel.
<i>Propositions</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion du stress • Maîtriser les méthodes d'organisation du travail • Prévention du burn-out • Développer sa capacité à prendre du recul et à entreprendre les changements nécessaires
17. S'adapter au changement	
<i>Objectif général</i>	Développer sa capacité à s'adapter rapidement et efficacement aux changements qui peuvent survenir (nouvelles technologies, nouveaux publics, changements socio-économiques, travail à domicile, restructuration, etc.)
<i>Propositions</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Gérer les changements institutionnels et personnels • S'adapter à un monde globalisé et multi-culturel • Apprendre à maîtriser les nouvelles technologies • Evoluer vers de nouvelles formes de travail (call-centers, consultation on-line, etc.)
18. Faire de la recherche	
<i>Objectif général</i>	Apprendre à faire de la recherche dans un domaine lié à l'orientation ou se tenir informé des recherches en cours / publications dans le domaine de l'orientation.
<i>Propositions</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborer avec les Universités et Hautes Ecoles • Participer à des cours blocs organisé par les Universités • S'inscrire à des congrès, symposiums consacrés à l'orientation • Instaurer un monitoring de la recherche en orientation • Créer un observatoire des publications

Aspects transversaux
<p>La Commission propose quelques pistes de réflexion générale qui concernent l'ensemble de la formation continue :</p>
<ul style="list-style-type: none">• Adapter le contenu des formations en fonction des différents publics (consultants) :<ul style="list-style-type: none">○ adultes (ex.: développement d'informations sur le marché du travail)○ adolescents (ex.: maîtrise des méthodes pédagogiques, approfondissement de la thématique de l'insertion)○ chômeurs, demandeurs AI, étudiants (formations spécifiques)
<ul style="list-style-type: none">• Encourager les compétences permettant d'agir adéquatement et avec succès en situation (Handlungskompetenzen)
<ul style="list-style-type: none">• Promouvoir la recherche en orientation :<ul style="list-style-type: none">○ pour le développement d'outils de diagnostique et d'évaluation○ pour le développement de techniques d'entretien○ en psychologie différentielle, interculturelle, sociale, de l'adulte, de l'adolescent, etc.
<ul style="list-style-type: none">• Collaborer avec d'autres institutions de formation pour se concerter sur les offres de formation
<ul style="list-style-type: none">• Collaborer avec les autres commissions spécialisées et sous-commissions du CSFO (p.ex. la commission "conseil" ou la commission "information et documentation")
<ul style="list-style-type: none">• Réaliser une analyse des besoins auprès des praticien-ne-s de l'orientation
<ul style="list-style-type: none">• Assurer une attractivité de l'offre tout en maintenant un équilibre entre les besoins des conseiller-ère-s et ceux de l'institution
<ul style="list-style-type: none">• Veiller à assurer le transfert des compétences acquises lors des séminaires dans la pratique professionnelle
<ul style="list-style-type: none">• Développer de nouvelles formes d'apprentissage où le participant est acteur de sa formation (par exemple : développer une plate-forme d'échange de savoirs sur un forum Internet ou un blog)
<ul style="list-style-type: none">• Élaborer l'évaluation de la qualité des formations proposées (effets de l'apprentissage, qualité des formateurs, taux de satisfaction des participants, etc.)

Aspects formels des formations

La commission formule quelques **recommandations** :

- La formation continue proposée par le CSFO s'adresse prioritairement au personnel de l'orientation, mais une ouverture est possible :
 - vers d'autres publics si le thème le permet
 - il conviendra de définir le public cible primaire et le public cible secondaire
- Proposer des formations :
 - plus longues (éventuellement sous forme modulaire)
 - certifiantes (avec un engagement personnel plus important, la rédaction d'un travail personnel)
 - Inclure également le secteur de la formation professionnelle
- Collaborer davantage avec des institutions de formation qui délivrent des certifications reconnues (service de formation continue des universités ou des HES, FSEA)
- Considérer les offres de formation parallèles existantes et chercher des synergies
- Définir les critères de collaboration avec d'autres institutions de formation (p.ex. les offreurs privés)