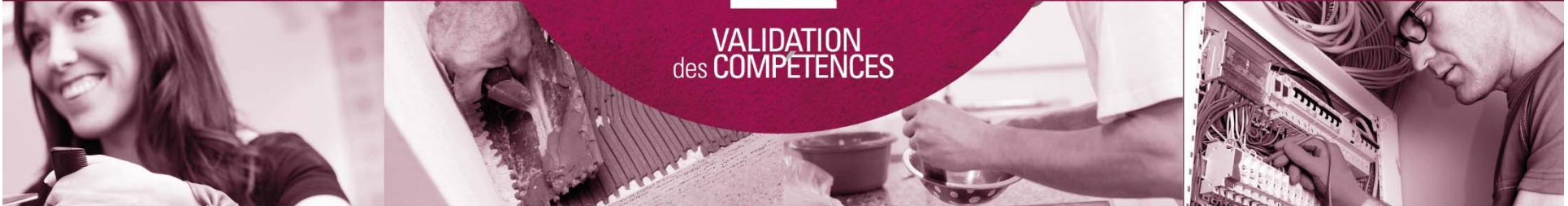




VALIDATION
des COMPÉTENCES



Les formations de renforcement Capucine Anbergen, experte méthodologique, CVDC



LE FONDS SOCIAL EUROPÉEN ET LES AUTORITÉS PUBLIQUES INVESTISSENT DANS VOTRE AVENIR



VALIDATION
des COMPÉTENCES



Guidance

Epreuve

Guidance
post-épreuve

Formation de
renforcement

Epreuve

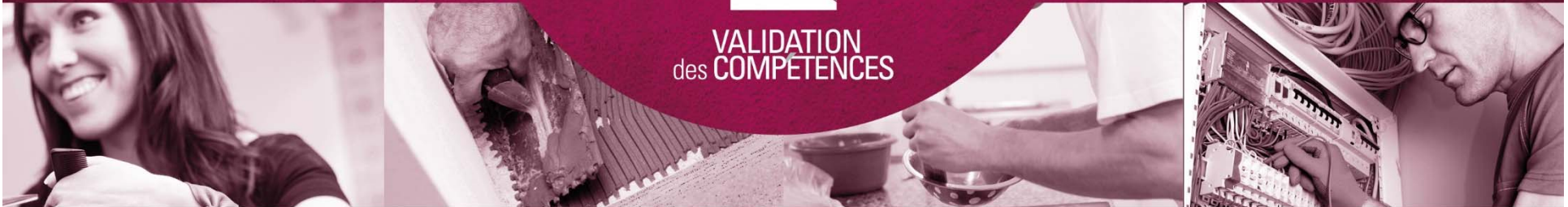
Guidance
post-épreuve

Formation longue

Réorientation



VALIDATION
des COMPÉTENCES



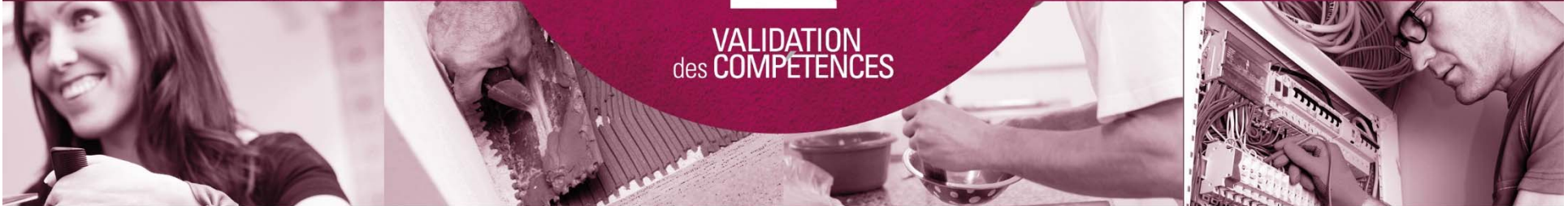
La guidance

*Un entretien mené avec le-la candidat-e par le Centre de validation ou un partenaire conventionné **avant et après une épreuve** de validation des compétences. Elle comprend une **information** sur le dispositif et les épreuves, une **évaluation pronostique** en vue d'apprécier ses chances de réussite à l'épreuve et un **conseil** sur les pistes qui s'offrent à lui-elle.*

Nécessité d'une articulation entre l'identification des compétences (screening et bilan de compétences) et la guidance: complémentaires mais la première ne doit pas conditionner l'accès à la seconde.



VALIDATION
des COMPETENCES



La guidance

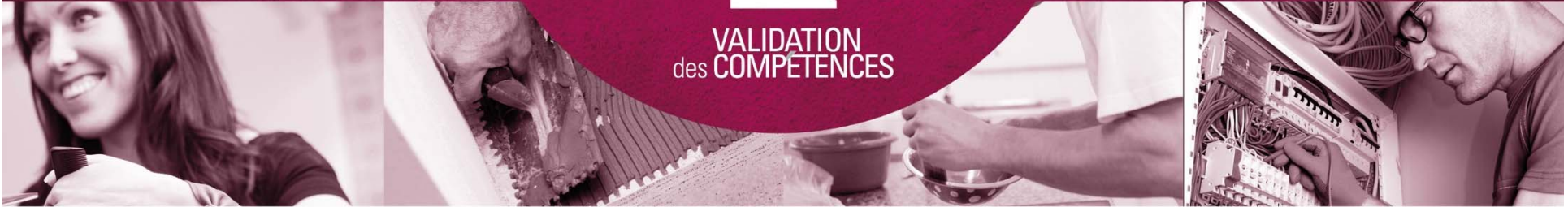
Grande variété des pratiques de guidance:

- par téléphone ou durant un entretien,
- collectivement ou individuellement,
- dans l'atelier ou dans une classe,
- avec le-la secrétaire du Centre, le responsable ou l'évaluateur-trice,
- avec des supports ou sans...

Les expériences montrent qu'une guidance de qualité diminue l'absentéisme et le taux d'échec.



VALIDATION
des COMPÉTENCES

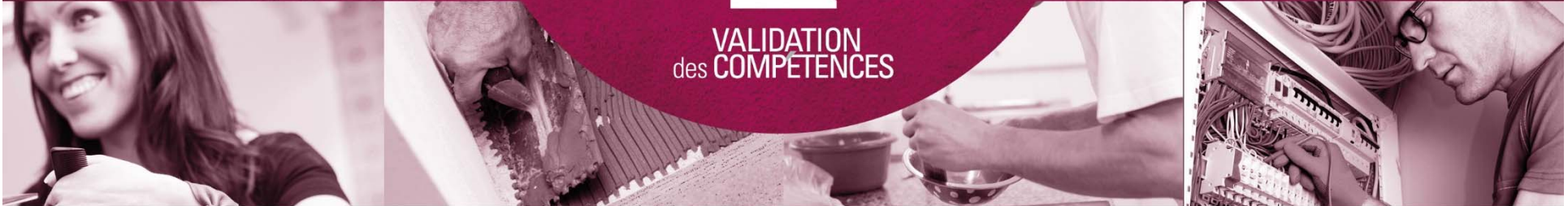


La formation de renforcement

*Une action de formation **proposée lors de l'entretien de guidance** pour répondre à un besoin identifié et **maximiser les chances de réussite à l'épreuve** de validation des compétences. Elle est **courte** (max 1 semaine) et **consistante** (elle vise le développement de compétences). Idéalement elle est soutenue par un accompagnement avant, pendant et après.*

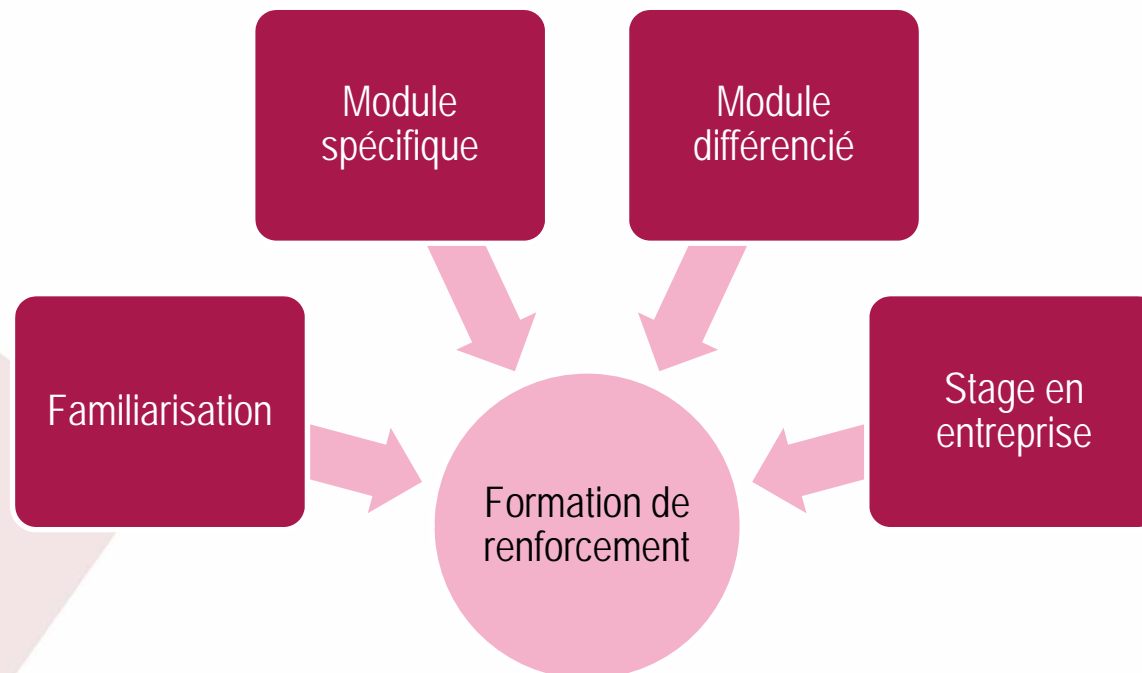


VALIDATION
des COMPÉTENCES



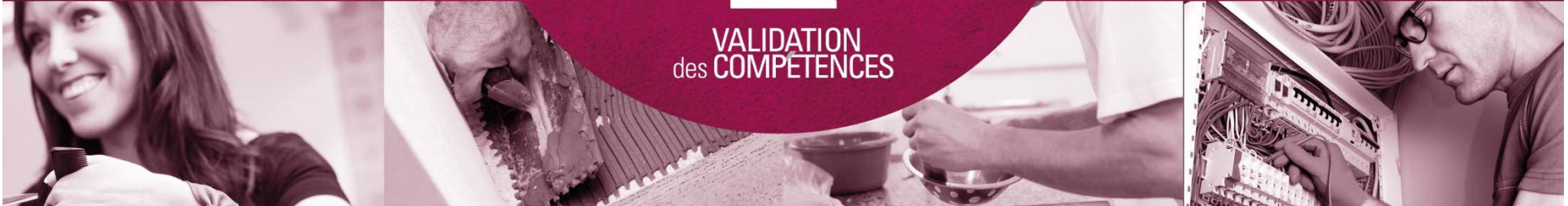
La formation de renforcement

Quatre composantes de formation de renforcement ont été définies. Elles sont proposées seules ou associées, en fonction des besoins du candidat.





VALIDATION
des COMPETENCES



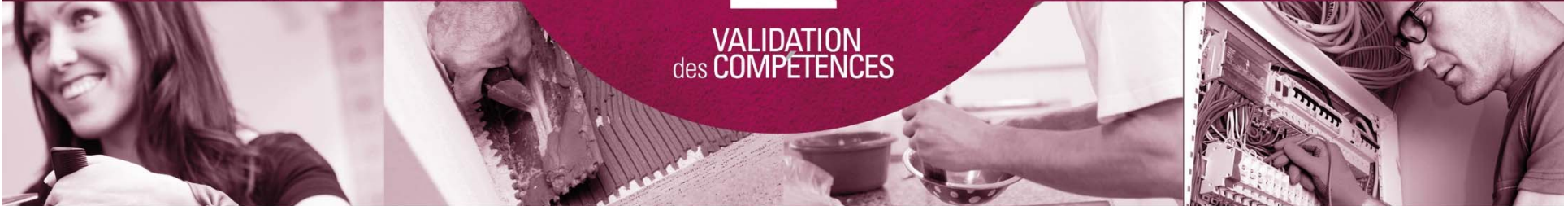
La formation de renforcement

Les quatre composantes:

- La **familiarisation** est un module, permettant la prise en main d'une machine, la familiarisation avec un environnement, des outils...
- Le **module spécifique** cible un contenu défini répondant à un besoin récurrent.
- Le **module différencié** pour un métier donné, pour un ou plusieurs candidats aborde un contenu individualisé, adapté à un besoin particulier/ponctuel.
- Le **stage en entreprise** permet la confrontation à une (autre) réalité de l'emploi (un poste de travail, un rythme, un travail en équipe...)



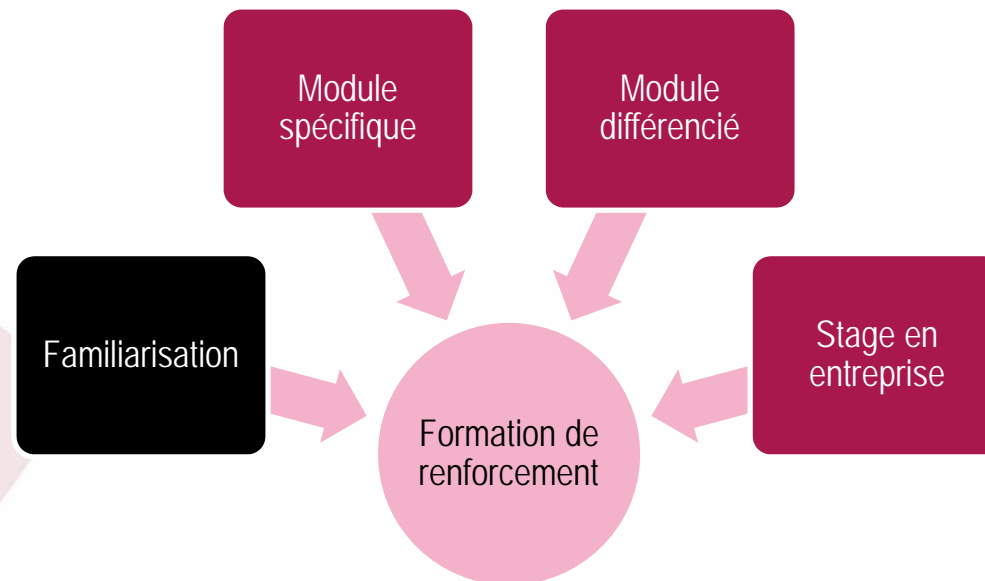
VALIDATION
des COMPÉTENCES



Exemple de formation de renforcement à l'initiative d'un Centre

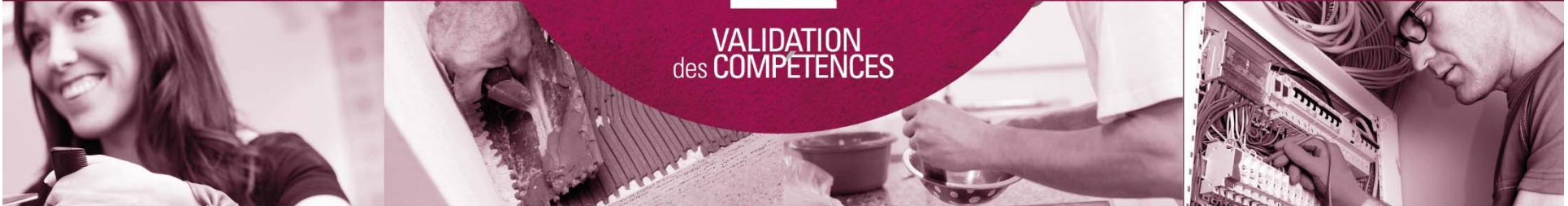
La préparation aux épreuves de mécanicien auto: un module sur le montage des pneus

Durée : 3h





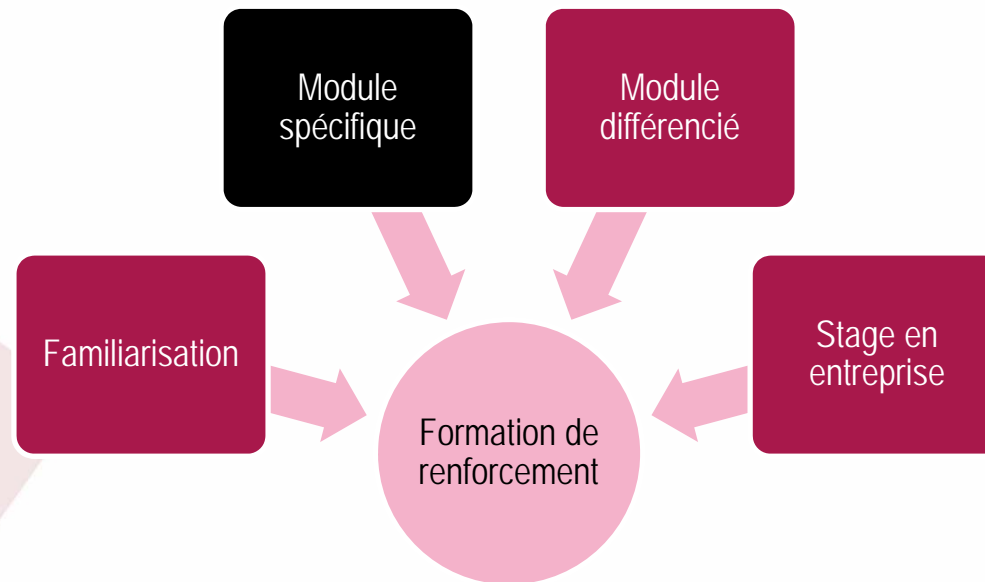
VALIDATION
des COMPÉTENCES



Exemple de formation de renforcement à l'initiative d'un Centre

La préparation aux épreuves des métiers administratifs : un module Excel

Durée : 30h





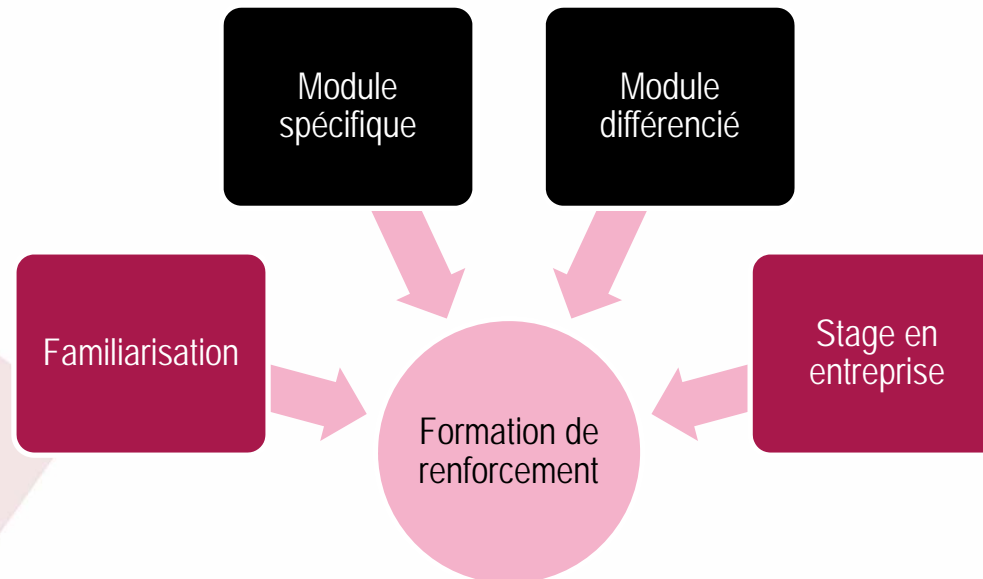
VALIDATION
des COMPÉTENCES



Exemple de formation de renforcement en partenariat avec le secteur

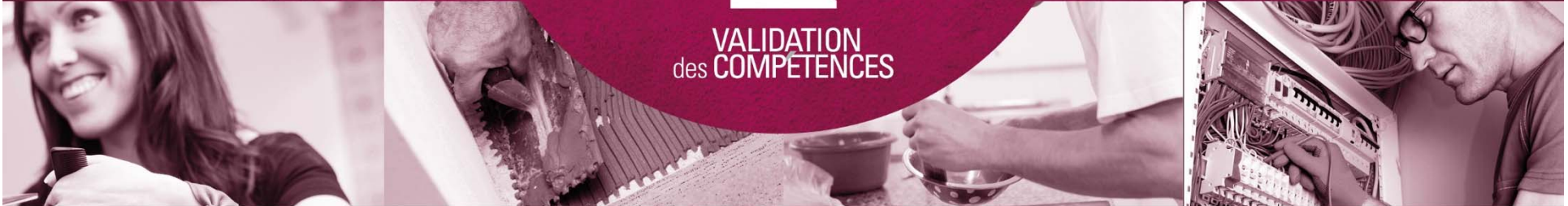
La préparation aux épreuves d'esthétique: un module de remise à niveau

Durée : 14h





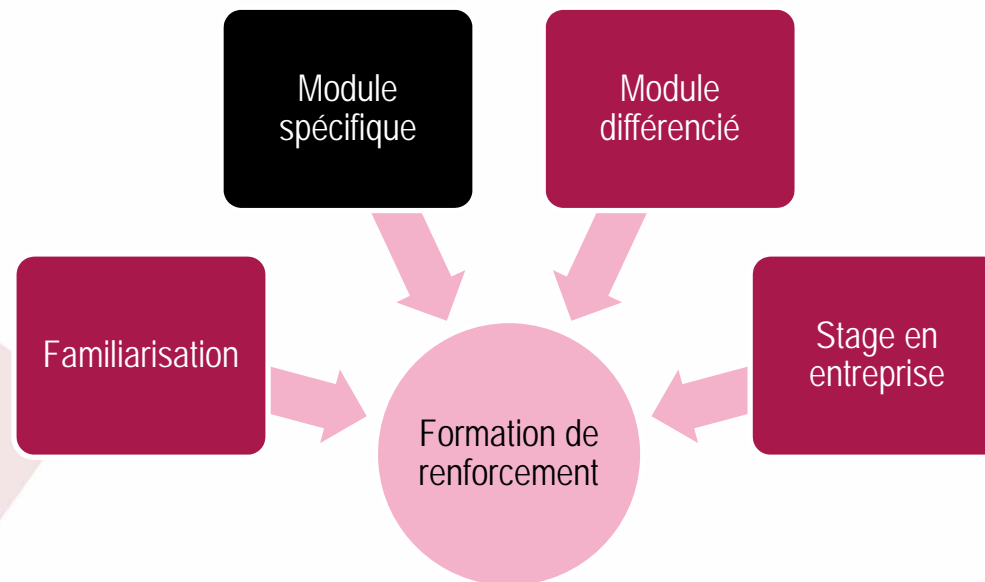
VALIDATION
des COMPÉTENCES



Exemple de formation de renforcement en partenariat avec le secteur

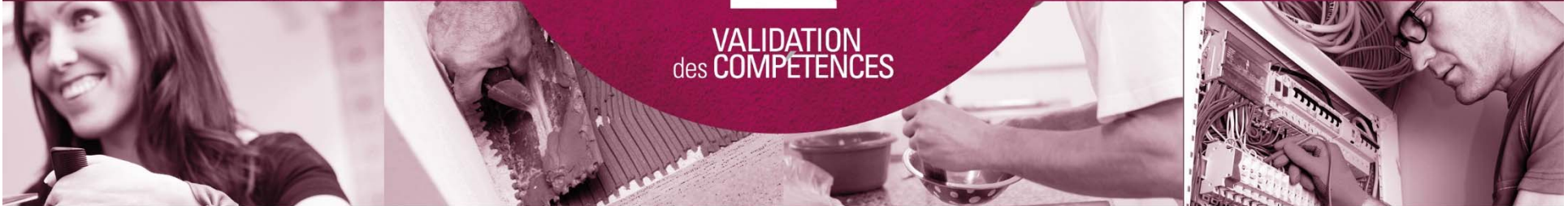
La préparation aux épreuves dans les métiers de l'électricité : un module sur le RGIE

Durée : 7h



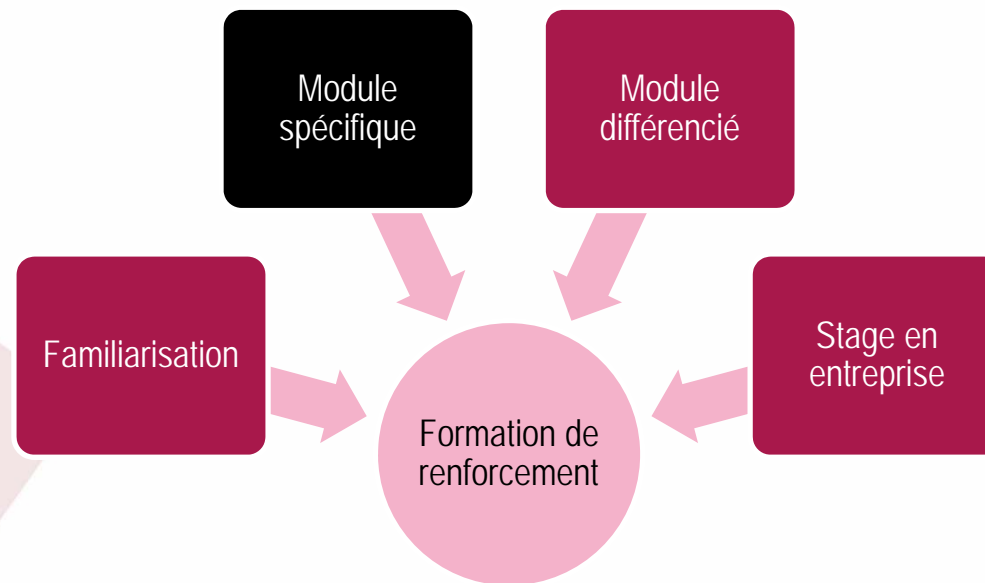


VALIDATION
des COMPÉTENCES



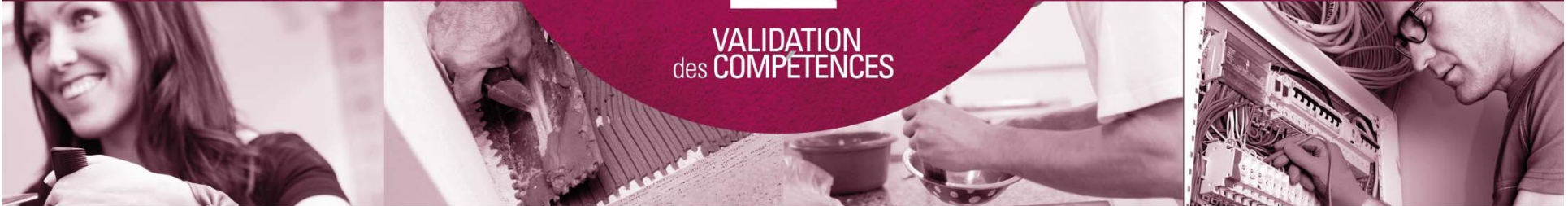
Exemple de formation de renforcement en partenariat avec le secteur

La préparation aux épreuves dans l'industrie alimentaire : un outil en ligne sur la règle de 3





VALIDATION
des COMPÉTENCES



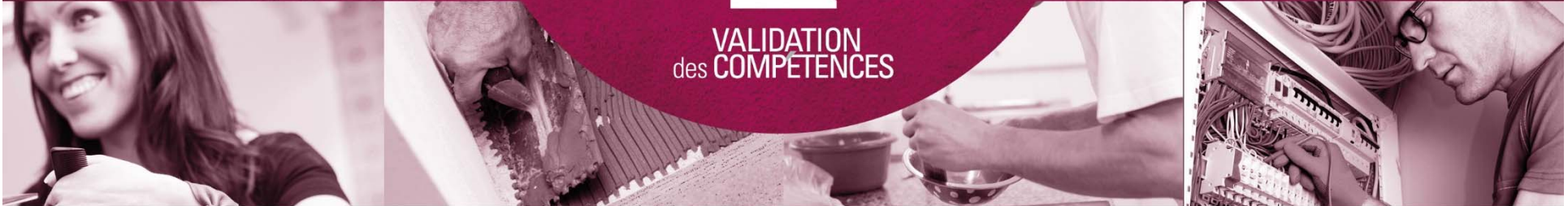
Les leçons...

Les facteurs de succès:

- Le travail en réseau, la collaboration entre divers acteurs (opérateurs, secteurs), bien que rendant les actions complexes permet une réponse adéquate aux besoins des candidats.
- Les subsides (FSE, Plan Marshall, stratégie 2025...) créent l'opportunité de développer des expériences, de tester des choses. Ensuite, une réflexion structurelle doit être menée pour ancrer les projets dans le fonctionnement récurrent et trouver un financement pérenne.



VALIDATION
des COMPÉTENCES



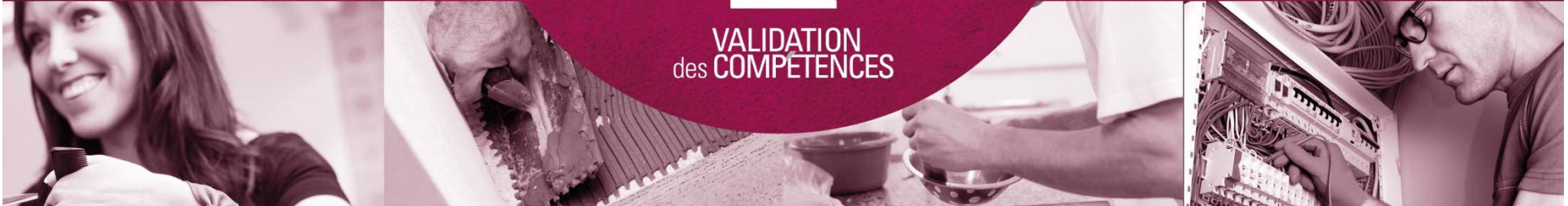
Les leçons...

Les obstacles:

- Les moyens financiers, humains et matériels disponibles en internes font parfois défaut et les priorités sont rarement dans la validation des compétences. Les difficultés sont liées au passage à un système à entrées et sorties variables;
- Puisque les formations de renforcement ne sont pas systématiques mais doivent répondre aux besoins individuels des candidats, les planifications et projections budgétaires sont difficiles ;
- Les données récoltées systématiquement par les opérateurs ne nous permettent pas de mesurer quantitativement le développement de ces formations, ni l'impact sur la réussite aux épreuves.



VALIDATION
des COMPÉTENCES



Les leçons...

Les points d'attention:

- Un certain nombre de candidats quitte le dispositif après la formation de renforcement et ne va pas jusqu'à l'épreuve. Un point d'attention se situe donc sur le lien entre ces deux étapes ;
- La multiplication des étapes avant l'épreuve, bien qu'étant le résultat de bonnes intentions, alourdissent le dispositif, elles ne peuvent être systématiques et conditionner l'accès aux épreuves ;
- L'étape déterminante dans le parcours du candidat est l'identification de ses besoins. Elle permet de lui proposer des actions pertinentes, économisant ainsi son temps et les moyens des opérateurs, mais surtout favorisant l'expérience positive de la personne dans sa propre évolution.



VALIDATION
des COMPÉTENCES



Merci de votre attention



LE FONDS SOCIAL EUROPÉEN ET LES AUTORITÉS PUBLIQUES INVESTISSENT DANS VOTRE AVENIR