

Identifier & Valoriser les Compétences

PUBLIC & PREREQUIS :

Conseillers en insertion professionnelle, conseiller emploi, chargés de relation entreprises. Pas de prérequis.

COMPETENCES PROFESSIONNELLES VISEES :

A l'issue de la formation, les participants auront :

- Défini (cerné) le concept de compétence
- Expérimenté en direct l'émergence d'une nouvelle compétence et analysé en quoi celle-ci est indissociable de l'action
- Découvert et mis en œuvre des outils et méthodes de questionnement de l'expérience permettant la formalisation et la valorisation des compétences.
- Appris comment valoriser le travail de formalisation des compétences dans le cadre d'une gestion de parcours professionnel.

PROGRAMME :

1^{ère} journée

- Accueil des participants, présentations croisées des expériences professionnelles des participants
- Les 3 valeurs sur lesquelles se négocie l'emploi : connaissances, compétences, qualités. Apprendre à les identifier, les inventorier et les hiérarchiser (premiers apports théorique et méthodologique)
- Passer de l'expérience à la compétence : *L'expérience, ce n'est pas ce qui arrive à quelqu'un, c'est ce que quelqu'un fait avec ce qui lui arrive* (Aldous Huxley). Quelles conditions pour transformer (ou pas) une expérience en compétence ? (atelier d'intelligence collective suivi & débriefing)
- Comment se construit la compétence ? 2 séquences expérientielles (en individuel et en collectif) amènent les participants à vivre en direct l'émergence de nouvelles compétences pour comprendre et analyser le processus (séquences expérientielles suivies d'un débriefing)
- La révélation des compétences : méthodes et outils. Comment se révèle une compétence ? Est-elle indissociable de l'action, du contexte, de sa verbalisation ? (exploration critique de plusieurs méthodes et outils : portfolios, roue des compétences, tableaux de compétences, entretien d'explicitation)
- Exploiter les situations professionnelles et extraprofessionnelles du bénéficiaire pour optimiser son parcours et valoriser ses compétences : la bonne posture, les bonnes questions pour investiguer toutes les expériences passées/présentes, sociales/personnelles/professionnelles
+ un outil pour ne rien oublier (la fenêtre des compétences de Johari à utiliser en atelier collectif)
- Passer du récit d'expérience à la compétence validée : le système de preuves verbales des compétences...
Ou comment prouver tout ce qu'on sait faire en utilisant des termes intelligibles, factuels et impactants (Exercice en binômes à partir d'une grille des compétences du conseiller en insertion)
- Atterrissage : tour de table pour ancrer un moment fort de la journée.

2^{ème} journée

- Décollage : cadre ouvert, questions/réponses sur ce qui a été vu précédemment
- Pourquoi évaluer les compétences ? Quels enjeux ? investigation en sous-groupes de différents dispositifs (VAE, bilan de compétences, recrutement) qui prétendent évaluer les compétences. (Travail de synthèse)



- La compétence évaluée en recrutement : tests "in basket", tests psychomoteur, assessment center, entretien collectif d'embauche... Comment les recruteurs essaient-ils de cerner les compétences des candidats ? (jeu de rôle/entretien collectif d'embauche et apports théoriques)
Illustration avec la MRS, méthode de recrutement par simulation (analyse d'une vidéo reportage + débat sur les intérêts et limites de cette méthode)
- Les compétences transverses et transférables : définition et analyse de vidéos de l'AFPA sur le sujet QAPA, l'inventeur du matching/compétences (les participants sont invités à réagir sur une vidéo présentant ce nouveau mode de recrutement basé essentiellement sur les compétences transférables)
- Promouvoir et valoriser ses compétences transférables (directement vers l'entreprise ou en dehors) : les réseaux sociaux (recommandations et validation des compétences par les contacts), les job boards, les blogs, le CV, la lettre de motivation, l'entretien individuel : quand et comment parler de ses compétences ? Attendre le contact avec l'employeur ou être proactif ? (séquences vidéo, débriefing et apport technique).
- Synthèse sur le processus d'évaluation des compétences (réflexion en binômes puis réalisation en grand groupe d'un tableau de postits pour mettre en évidence les éléments clés qui permettent de mettre en place un processus d'évaluation des compétences)
- Bouclage et remise des clés USB.

MODALITES PEDAGOGIQUES :

La formation s'adresse à des acteurs de terrain et s'appuie donc logiquement sur l'expérience concrète des participants. Les participants sont amenés à vivre des modes pédagogiques variés (apports méthodologiques, séquences expérientielles et jeux de rôles, études de cas concrets et des mises en situation en lien avec les situations professionnelles vécues par les participants, temps d'échanges et de confrontations des pratiques professionnelles, brainstorming et débriefing...)

2

Documents remis à chaque participant :

- 1 classeur avec l'ensemble des documents, textes de référence, exercices et outils.
- 1 clé USB avec des textes, vidéos, outils transférés au cours de la formation

Animateur :

L'animation de la formation est assurée par **Franck Damée** : formateur et coach certifié Advanced Practitioner, chargé de cours à l'Université. Franck Damée est par ailleurs formé au jeu d'acteur, à l'orientation solutions, à l'analyse transactionnelle, certifié MBTI...
Voir la bio > <http://www.conjugeursdetalents.com/notreEquipe.htm>

ORGANISATION :

Durée : 2 journées = 14 heures

Lieu : dans vos locaux ou salle louée dans votre ville

Groupe : 8 à 14 participants

Tarif : nous consulter > <http://www.conjugeursdetalents.com/nousJoindre.htm>



NOS REFERENCES :

Nous avons à notre actif plus de **7000 heures de formation** et avons formé et supervisé plus de 850 professionnels du conseil et de la formation depuis 2008. Nous intervenons régulièrement dans les **programmes de professionnalisation des ARML, du réseau des CARIF-OREF et d'associations d'insertion de nombreuses régions** :

CRAPT CARRLI-URML Alsace, ARML Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes, AMILAUURA Auvergne-Rhône-Alpes, ERREFOM Basse Normandie, ARML Bourgogne-Franche-Comté, GREF-ARML de Bretagne, GIP ARIFOR Champagne-Ardenne, CREFOR Haute Normandie, C2RP-AREFIE Hauts de France, PRISME Limousin, ARML Occitanie, Mission Locale de Castres Tarn Sud, Mission Locale Colmar Haut Rhin, Mission Locale de Maubeuge, Mission locale de Millau, Mission Locale de Pau, AGIRE Le Creusot, ABELIA Lille...

