

Identifier & Valoriser les Compétences

Dans l'entreprise, **la compétence s'impose comme valeur cardinale de la gestion du travail** : elle délimite les métiers, codifie les fiches de postes, détermine les grilles de rémunération... Pour le travailleur, **l'enjeu est de savoir établir ses compétences** pour se positionner au mieux sur l'échiquier du travail. Mais **comment démontrer simplement et efficacement sa compétence** pour un entretien d'embauche, une demande d'évolution professionnelle, une VAE ? Identifier ses compétences professionnelles relève d'un double défi : faire un travail d'inventaire des tâches réellement assurées (dont certaines sont diluées dans un travail d'équipe) et démontrer que ces tâches ont abouti à la capitalisation de compétences.

PUBLIC & PREREQUIS :

Conseillers en insertion/évolution professionnelle, coachs professionnels, psychologues du travail, consultants/formateurs, chargés de relation entreprise.

COMPETENCES PROFESSIONNELLES VISEES :

A l'issue de la formation, les participants seront en capacité de :

- Définir (cerner) le concept de compétence et expliquer de manière concrète en quoi elle est indissociable de l'action.
- Mettre en œuvre des méthodes et outils de questionnement de l'expérience permettant de formaliser les compétences.
- valoriser le travail de formalisation des compétences dans le cadre d'une gestion de parcours professionnel.

1

PROGRAMME :

1^{ère} journée

- Les 3 valeurs sur lesquelles se négocie l'emploi : connaissances, compétences, qualités. Apprendre à les identifier, les inventorier et les hiérarchiser
- Passer de l'expérience à la compétence : Quelles conditions pour transformer (ou pas) une expérience en compétence ? (atelier d'intelligence collective suivi & débriefing)
- Comment se construit la compétence ? Une séquence expérientielle amène les participants à vivre en direct l'émergence de nouvelles compétences pour comprendre et analyser le processus
- 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...)
- 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)



2^{ème} journée

- Pourquoi évaluer les compétences ? Quels enjeux ? investigation en sous-groupes de différents dispositifs (VAE, bilan de compétences, recrutement) qui prétendent évaluer les compétences.
- 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 (analyse d'une vidéo + débat sur les intérêts et limites de cette méthode)
- Les compétences transverses et transférables : définition et analyse de vidéos sur le sujet
- Promouvoir et valoriser ses compétences transférables (directement vers l'entreprise ou en dehors) : les réseaux sociaux, les job boards, les blogs, le CV, la lettre de motivation, l'entretien individuel : quand et comment parler de ses compétences ?
- Bouclage : tour de table pour ancrer un(des) moment(s) fort(s) et remise des clés USB.

MODALITES PEDAGOGIQUES :

Le mode pédagogique varié alterne des apports méthodologiques, l'expérimentation d'outils, des séquences expérientielles, des séquences vidéo, des mises en situation et jeux de rôles, des temps d'échanges et de confrontations des pratiques professionnelles...

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 en enseignement supérieur, superviseur pour les professionnels de l'accompagnement...)

Voir la bio > <http://www.conjugueursdetalents.com/notreEquipe.htm>

ORGANISATION :

Durée : 2 journées = 14 heures

Lieu : dans vos locaux ou salle louée dans votre ville

Groupe : 8 à 12 participants

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



2

NOS REFERENCES :

Nous avons à notre actif plus de **7500 heures de formation** et avons formé et supervisé plus de 1500 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** :

AMILAURA Auvergne-Rhône-Alpes, ARML Bourgogne-Franche-Comté, GREF-ARML de Bretagne, GIP ARIFOR Champagne-Ardenne, AMILOR Grand Est, C2RP-AREFIE Hauts de France, PRISME Limousin, CARIF-OREF Normandie, ARML Nouvelle Aquitaine, AROFE Nouvelle Aquitaine, ARML Occitanie, Mission Locale de Béziers, Mission Locale de Castres Tam Sud, Mission Locale Colmar Haut Rhin, AGIRE Le Creusot, ABELIA Lille, Mission Locale de Maubeuge, Mission locale de Millau, Mission Locale de Pau...

