

Compétences : aider à les identifier, les évaluer et les formaliser pour favoriser leur appropriation par les bénéficiaires

Intervenante

Agnès Heidet,
XOAH Formation &
Conseil

Le sujet des compétences n'est certes pas nouveau mais il se pose aujourd'hui avec plus d'acuité dans la mesure où la valorisation de l'expérience peut devenir un outil incontournable dans les stratégies individuelles d'évolutions professionnelles.

Aider les personnes à tirer des leçons de leur expérience à des fins d'argumentation sociale suppose un certain nombre de garde-fous méthodologiques. Comment initier un processus d'appropriation et d'évaluation des compétences pertinent ?

Dates et lieux

- 7, 8, 9 janvier à **Rouen**
- 22, 23 et 24 sept à **Rouen**
- 18, 19 et 20 novembre à **Caen**

Publics visés

Professionnels de l'orientation, du conseil, de la formation, de l'insertion et de l'emploi.

Objectifs

- Définir la notion de compétences
- Identifier les enjeux, objectifs et opportunités de l'évaluation des compétences
- Retenir les éléments clés d'un processus d'évaluation des compétences
- S'approprier des outils d'évaluation pour identifier et formaliser les compétences selon les niveaux d'acquisition
- Concevoir et développer un processus d'évaluation des compétences favorisant chez les stagiaires et bénéficiaires de l'évaluation, l'appropriation des compétences acquises

Durée

21 heures

Effectif

10 personnes
maximum

De façon opérationnelle, à l'issue de la formation, les participants seront en capacité de :

- Appréhender l'importance actuelle du travail sur les compétences
- Clarifier les concepts utilisés
- Mettre en œuvre les moyens d'intervention pour faciliter la révélation des compétences à travers l'expérience, leur évaluation ainsi que leur valorisation

Contenus

Jour 1 : Approcher les compétences aujourd'hui...

- La place des compétences dans notre société : enjeux, contexte actuel, repères théoriques, débats sur le sujet (Loi « liberté de choisir son avenir professionnel, PIC, PACTE, AFEST... et les articulations avec le CEP, le Bilan de Compétences, la VAE, l'arrivée des Open badges...)
- La définition des concepts et des notions utilisées : compétences, tâche, activité, aptitude, expérience..., l'articulation Activité – Compétence – Performance
- Un modèle universel d'approche de la compétence
- Le passage de l'activité à la compétence (la logique d'inférence)
- Les stratégies de régulation
- Les principes de révélation (prise de conscience) et d'évaluation

Coût

Prise en charge dans le cadre du **Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC)**



Contenus... suite

Intervenante

Agnès Heidet,
XOAH Formation &
Conseil

Jour 2 : Identifier et formaliser les compétences

- Comment « faire parler » l'expérience ?
 - Les différentes méthodes de questionnement de l'expérience dans une perspective d'identification et de révélation des compétences (recueillir le « vrai » travail et les compétences mobilisées)
 - La transférabilité des compétences : mesure d'adéquation, argumentation, place du contexte, complexité et traitement de l'information, autonomie...
- Comment « mettre en forme » les compétences ?
 - Les outils de capitalisation des compétences : caractéristiques, modalités, utilité sociale...
 - Les modes de formalisation des compétences : comment les valoriser pour sortir d'une logique descriptive ? Du portfolio, au passeport formation en passant par le CV

Dates et lieux

- 7, 8, 9 janvier à Rouen
- 22, 23 et 24 sept à Rouen
- 18, 19 et 20 novembre à Caen

Jour 3 : Evaluer et valoriser les compétences

- Comment évaluer les compétences ?
 - Evaluer les compétences : Pour quoi faire ? Qui évalue ? Que cherche-t-on à évaluer concrètement ? A partir de quels prédicateurs ?
 - Les trois dimensions de l'évaluation : sommative, diagnostique, formative
 - Les différentes techniques d'évaluation selon la complexité des compétences et les finalités des activités professionnelles : simples / complexes
 - La validité du déclaratif et l'usage social du travail sur les compétences : les indicateurs de la compétence ; le recueil des traces communicables
- Comment « mettre en valeur » les compétences ?
 - La validité du déclaratif et l'usage social du travail sur les compétences : Les indicateurs de la compétence, Le recueil des traces communicables
 - La valeur de la compétence : les indicateurs de confiance à travers la valeur perçue par un tiers ; le « savoir argumenter sur ses compétences »

Durée

21 heures

Effectif

10 personnes
maximum

Coût

Prise en charge dans le cadre du **Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC)**

Modalités pédagogiques

Ce dispositif de formation vise en priorité la transposition dans les situations de travail.

Cette formation est essentiellement expérientielle : elle cherche à favoriser l'appropriation des méthodologies et des outils de l'analyse de l'expérience.

Elle doit aussi permettre une interrogation et un enrichissement des pratiques par des apports historiques, théoriques et méthodologiques mais elle suppose également une réflexion sur ces pratiques et une prise de distance.

Il ne s'agit donc pas uniquement d'une formation ayant pour but la présentation de démarches ou d'outils mais bien d'un travail collectif favorisant la réflexion, l'échange et l'appropriation des méthodologies. Les apports théoriques ou les outils proposés ont pour but d'éclairer des pratiques, de favoriser la créativité individuelle et non d'apporter des modèles figés.

Le travail prend appui sur des exercices, la construction d'outils, des jeux de rôle et des mises en situation et la conception d'un modèle de questionnement pour les compétences complexes ou les soft skills...

Un processus de suivi à distance sera proposé avec l'intervenant durant les 6 mois qui suivent la fin de l'action.

