

Intervenante

Agnès Heidet,
XOAH Formation &
Conseil

Aujourd'hui, l'enjeu sur les compétences ne se situe plus uniquement dans la mise à plat d'une expérience passée pour en extraire des compétences mais davantage dans les possibilités d'argumentation face à un tiers non spécialiste. Cette approche est complexe pour les publics faiblement qualifiés ou avec peu d'expérience professionnelle. Comment aider un public éloigné de l'emploi à initier la promotion de ses compétences transversales ? Quels facteurs permettent de « crédibiliser » une expérience ?

Publics visés

Conseillers-ères, formateurs-trices, professionnels-elles de l'insertion

Formation à distance: Les participants devront être dotés d'un ordinateur avec accès Internet, webcam et idéalement casque-micro.

Dates et lieux

En présentiel

- 28, 29 janvier à Caen
- 30, 31 janvier à Rouen
- 15, 16 septembre à Caen

A distance

16 juin matin, 18 juin
après-midi, 19 juin matin,
29 juin matin

Durée

14 heures

Objectifs

- Repérer et évaluer les compétences détenues par les personnes faiblement qualifiées
- Développer des compétences éparées, hétérogènes, liées à des situations restreintes...
- Aider à développer le niveau d'employabilité et à compenser un déficit en qualification ou en expérience par la valorisation des compétences transversales

De façon opérationnelle, à l'issue de la formation, les participants seront en capacité de mettre en valeur l'expérience et les compétences des publics éloignés de l'emploi :

- Appréhender l'importance actuelle du travail sur les compétences dans le champ de l'inclusion
- Clarifier le concept de « compétences transversales »
- Faciliter le repérage et l'évaluation des compétences
- Mettre en valeur les compétences

Contenus

Jour 1 – Identifier et apprécier les compétences

- **La place centrale des compétences dans notre société** : enjeux, contexte actuel et débats sur le sujet (Loi « liberté de choisir son avenir professionnel », le CDC 100% inclusion, le PIC, PACTE régional, l'AFEST... et les processus de reconnaissance à l'arrivée des Open badges, par exemple...)
- **Les différentes natures de compétences transversales** (relationnelles, d'adaptation, d'organisation, techniques...)
- **Les méthodes de questionnement de l'expérience** pertinentes face à un public éloigné de l'emploi, autodidacte ou qui valorise peu son vécu :
 - o L'analyse du contexte de l'expérience (caractéristiques de la situation, mode d'apprentissage, niveau d'autonomie, complexité...)
 - o L'inférence des compétences à travers le récit d'activités
 - o L'évaluation d'une compétence transversale à travers une matrice co-construite
 - o La valorisation d'expériences hors champ professionnel (activité bénévole ou quotidienne, loisirs...)
- **La transférabilité des compétences** : A quelles conditions ?

Jour 2 : Mettre en valeur les compétences transversales

- **La valeur de la compétence** :
 - o Comment initier le « Savoir argumenter sur ses compétences » ?
 - o La valeur perçue par un tiers : comment étayer une expérience avec une prescription forte (application ou exécution d'une tâche avec peu de marge de manœuvre) pour la rendre attractive auprès d'un employeur ?
- **Le développement de l'employabilité**
 - o Les prédicateurs de la compétence pour un employeur : des indicateurs d'activité et de résultats selon les situations
 - o L'importance de l'adaptabilité ou « du faire face en situation »
 - o Les processus de compensation d'un déficit de qualification : sur quoi s'appuyer ?
 - o La formalisation des compétences dans un CV : Comment les formuler pour sortir d'une logique descriptive ?

Effectif

10 personnes
maximum

Coût

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

Intervenante

Agnès Heidet,
**XOAH Formation &
Conseil**

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.

Dans cette perspective, les choix pédagogiques s'organisent autour de plusieurs principes clés :

- Un appui sur l'expérience des participants
- Un ancrage sur la réalité des contextes et une prise en compte des spécificités du public accueilli et accompagné (public peu qualifié, expérience a priori peu signifiante...)
- La mise en œuvre d'un dispositif itératif facilitant un va et vient permanent entre les situations évoquées et les concepts ou méthodes présentés
- Une implication (négociée et respectueuse) dans le dispositif (mises en situations, simulations, travaux de groupes).

Les modalités pédagogiques énoncées ci-dessus sont maintenues dans le format à distance par l'usage d'une salle numérique avec des moyens permettant d'utiliser un tableau blanc, des sondages et le partage d'écran

Dates et lieux

- 28, 29 janvier à **Caen**
- 30, 31 janvier à **Rouen**
- 15, 16 septembre à **Caen**

A distance

16 juin matin, 18 juin
après-midi, **19 juin matin,**
29 juin matin

Durée

14 heures

Effectif

10 personnes
maximum

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

Coût

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

