

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

- Accueil, présentations croisées, attentes des participants, déclinaison du programme
- L'évolution de la gestion des hommes au travail... Comment la compétence est devenue un élément central de la gestion du travail
- 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 ? (travail en sous-groupes à partir de représentations graphiques, vidéos...)
- Comment se construit la compétence ? Séquences expérientielle pour comprendre et analyser le processus de construction de la compétence
- 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
- Exploiter les situations professionnelles et extraprofessionnelles du jeune pour optimiser son parcours et valoriser ses compétences : un outil pour ne rien oublier (la fenêtre des compétences de Johari des compétences)

2^{ème} journée

- Retour sur la définition de la compétence
- Les compétences transverses et transférables : définition (apport théorique) élaboration d'un tableau de postits "en quoi le process d'accompagnement et la démarche d'insertion permettent de développer des compétences fondamentales et transférables"



- Promouvoir et valoriser ses compétences transférables (directement vers l'entreprise ou en dehors) : sur les réseaux sociaux Viadeo et LinkedIn (recommandations et validation des compétences par les contacts et anciens collègues ou employeurs), sur les job boards, les blogs...
- La compétence évaluée en recrutement : tests "in basket", tests psychomoteur, recrutement par simulation MRS, assessment center, entretien collectif d'embauche... Comment les recruteurs essaient-ils de cerner les compétences des candidats ? (séquence expérientielle)
- Les besoins des employeurs, leurs objections vis-à-vis des jeunes : quelles sont les compétences transverses incontournables/recherchées ? Quelles sont les objections les plus fréquentes des employeurs au sujet des compétences des jeunes ? Comment se servir de la compétence pour créer du lien entre le jeune et l'entreprise ?
- Bouclage : tour de parole 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

Evaluation :

Un débriefing de chaque exercice permet de vérifier que les notions ont été intégrées par les participants. En fin de formation, un retour sur les attentes de départ précède le questionnaire de satisfaction complété par chaque participant

Animateur :

L'animation de la formation est assurée par **Emmanuelle Vanderlekem** (formatrice et coach accréditée ICF, ex-DRH, chargée de cours en enseignement supérieur) et/ou **Franck Damée** (formateur et coach certifié Advanced Practitioner, chargé de cours en enseignement supérieur)

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
(vérification de l'accessibilité au personnes handicapées)

Groupe : 8 à 12 participants

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



2

NOS REFERENCES :

Nous avons à notre actif plus de **8000 heures de formation** et avons formé et supervisé plus de 1600 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** :

ABELIA Lille, AGIRE Le Creusot, AMILORA Auvergne-Rhône-Alpes, AMILOR Grand Est, AREFIE Hauts de France, ARML Bourgogne-Franche-Comté, ARML Nouvelle Aquitaine, ARML Occitanie, AROFE Nouvelle Aquitaine, CAP-METIERS Nouvelle Aquitaine, CARIF-OREF Grand Est, CARIF-OREF Normandie, GREF-ARML de Bretagne, TEMPS DE VIE Hardighen, MISSIONS LOCALES de Béziers, Cambrai, Castres, Colmar, Haguenau, Illzach, Lure-Luxeuil, Maubeuge, Millau, Molsheim, Mulhouse, Pau, Saverne, Sélestat, Schiltigheim, Strasbourg, Sundgau, Thann, Vesoul, PRISME Limousin, REUSSIR en Sambre Avesnois...

