

PREPARATION A LA VALIDATION **DES ACQUIS ET DE L'EXPERIENCE**

- / Reconnaissance des acquis*
- / Formalisation du potentiel de compétences*
- / Expression argumenté des compétences*

Durée : 8 demi journées

RECONNAISSANCE DES ACQUIS

‡ Public

Tout public cadre et non cadre motivé par une mise en valeur de ses acquis

‡ Objectifs

La reconnaissance des acquis, instrument de gestion des ressources humaines utilisé sur demande du bénéficiaire ou de l'entreprise, doit permettre de :

- 1/ Mémoriser des situations d'apprentissage diversifiées (personnelles et professionnelles)
- 2/ Identifier la logique interne de son parcours
- 3/ Procéder à une auto-appréciation des compétences mises en œuvre, identifiées en termes de savoir, savoir-faire et savoir-être
- 4/ Constituer un portefeuille de compétences
- 5/ Dynamiser son efficacité professionnelle
- 6/ Développer un processus de construction du devenir professionnel

‡ Principaux cadres d'utilisation

- 1/ Evaluation professionnelle : permet de répondre au mieux à des situations de promotions, de mobilités, d'outplacement, de bilan professionnel ou de validation des acquis de l'expérience.
- 2/ Orientation : permet au salarié de mieux cibler la globalité et la transférabilité de ses compétences,
- 3/ Formation : identifie les points d'appui susceptibles d'être sollicités dans une démarche d'apprentissage.

‡ Méthodes et pédagogie

- 1/ Entretiens personnalisés
- 2/ Introduction à l'approche d'analyse des acquis de l'expérience à partir de données historiques et bibliographiques
- 3/ Travail individuel accompagné de mémorisation et d'auto-appréciation de situations professionnelles et personnelles,
- 4/ Utilisation d'un support d'analyse en référence à l'Association des Formateurs d'Adultes du Québec (approche d'Activation au Développement Vocationnel de la Personne ADVP)

FORMALISATION DU POTENTIEL DE COMPÉTENCES

/ Public

Tout public cadre et non cadre motivé par une mise en valeur de ses acquis, ayant effectué une démarche de reconnaissance des acquis

/ Objectifs

La formalisation du potentiel de compétences s'inscrit dans une démarche de valorisation qui permet au salarié et à l'entreprise de :

- 1/ Disposer d'une présentation des compétences identifiées selon des regroupement thématiques en termes de méthodologie, technique et relationnel
- 2/ Hiérarchiser les compétences selon des degrés d'expertise argumentés
- 3/ Identifier les besoins de consolidation ou d'acquisition de compétences
- 4/ Préparer une démarche de validation des acquis

/ Principaux cadres d'utilisation

- 1/ Bilan de carrière : prendre conscience de son potentiel actuel et de la nature évolutive de ses composants
- 2/ Promotion interne : mieux se situer dans un contexte professionnel évolutif pour faire coïncider au mieux le potentiel de la personne avec les impératifs de l'entreprise
- 3/ Orientation : mieux cerner les atouts de la personne pour valider un projet professionnel pouvant nécessiter la mise en place de procédures de validation d'acquis.

/ Méthodes et pédagogie

- 1/ Entretiens personnalisés
- 2/ Apports méthodologiques
- 3/ Travail de synthèse à partir d'une grille de hiérarchisation

EXPRESSION ARGUMENTÉE DES COMPÉTENCES

/ Public

Tout public cadre et non cadre désirant augmenter la capacité d'expression de ses compétences dans un cadre interne (entretien d'évaluation, déploiement, mobilité) ou externe (outplacement, recrutement), Validation des acquis et de l'expérience (VAE).

/ Objectifs

L'argumentaire propose un travail de réflexion qui se traduit par une formalisation écrite dans le but de :

- 1/ Préciser le champ de ses compétences
- 2/ Cerner les activités qu'elles recouvrent
- 3/ Définir la signification de chaque terme décrivant une compétence
- 4/ Illustrer par écrit et oralement la mise en œuvre de ces compétences
- 5/ S'approprier un potentiel
- 6/ Améliorer l'aisance verbale
- 7/ Argumenter pour mettre en valeur son potentiel
- 8/ Dynamiser une démarche d'évolution professionnelle

/ Principaux cadres d'utilisation

- 1/ Bilan de carrière : mise en valeur un potentiel de compétences
- 2/ Orientation : définition des atouts méthodologiques de la personne
- 3/ Évaluation : mesure de la faculté de conceptualisation, de l'aisance verbale et de la construction du discours
- 4/ Formation : identification les besoins méthodologiques et linguistiques, préparation à la validation des acquis et de l'expérience.

/ Méthodes et pédagogie

- 1/ Apports méthodologiques
- 2/ Mise en situation individuelle ou collective