



FORMATION CONSEILLER EN GESTION DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES

Toulouse
2018-2019

Juin 2018

SOMMAIRE

EN INTRODUCTION.....	2
LA FORMATION.....	3
Les objectifs généraux.....	3
Le public cible	3
Le dispositif	4
Schéma synthétique	5
Descriptif détaillé.....	6
Module positionnement	6
Modules d'enseignement	8
Module d'accompagnement	11
Module d'élaboration du mémoire	12
Les ateliers de soutien	13
L'évaluation de la formation	14
INFORMATIONS PRATIQUES.....	16
Pour vous inscrire.....	16
Tarifs	16

EN INTRODUCTION

Un contexte favorable à la professionnalisation des acteurs des ressources humaines et de la formation professionnelle

La formation professionnelle continue a connu, ces dernières années, des modifications importantes. Les différentes réformes ont fait évoluer les pratiques mais également l'esprit de la formation professionnelle continue. Les notions de co-initiative et de co-responsabilité introduisent la nécessité d'engager un dialogue managérial différent, basé sur les projets de développement de l'organisation ET du salarié. La validation des acquis de l'expérience renforce la prise en compte du travail comme source d'apprentissage au même titre que la formation initiale ou continue.

Le dispositif de la formation professionnelle continue en a été profondément modifié. En parallèle, les pratiques des entreprises se sont outillées par la mise en œuvre des dispositifs de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Les demandes en matière de formation sont souvent axées sur les problématiques spécifiques des entreprises et des salariés, et les traditionnels catalogues sont de moins en moins pertinents pour répondre de façon efficiente.

En Midi-Pyrénées, le tissu économique, constitué en grande majorité de PME, voire de TPE, appelle des pratiques particulières d'analyse des besoins de développement des compétences. Les opérateurs doivent savoir proposer aux entreprises des actions qui prennent en compte leurs spécificités organisationnelles. Dans cet environnement particulier, les approches permettant de mettre en place des actions territoriales dédiées au développement des compétences sont particulièrement pertinentes.

LA FORMATION

Les objectifs généraux

Ils sont tournés vers la professionnalisation des acteurs du champ de la formation professionnelle continue et du développement des ressources humaines dans le domaine du conseil en gestion des emplois et des compétences.

Les activités que les stagiaires seront en mesure de réaliser à l'issue du dispositif sont :

- ⊙ Construire et piloter des projets d'accompagnement au changement en vue de la mise en œuvre de dispositifs de gestion des compétences en entreprise ou à l'échelle d'un territoire.
- ⊙ Construire des référentiels d'activités et de compétences et les outils nécessaires à la mise en œuvre des pratiques de la gestion des compétences en entreprise ou dans des territoires.
- ⊙ Conseiller des DRH, des Responsables de formation dans la mise en œuvre de plans de développement en adéquation avec les stratégies d'entreprises ; conseiller des responsables du développement du territoire en matière de stratégie de formation.
- ⊙ Réaliser l'ingénierie de dispositifs de développement des compétences.
- ⊙ Accompagner l'orientation et la gestion des parcours professionnels dans le cadre de la mobilité des salariés.
- ⊙ Accompagner l'orientation et l'insertion socioprofessionnelle de publics en recherche d'emploi.

Ils sont en mesure de travailler :

- ⊙ dans les champs du conseil en orientation professionnelle,
- ⊙ au sein d'entreprises dans le domaine du développement des ressources humaines et de la formation,
- ⊙ en organisme de formation et
- ⊙ au sein des structures de conseil en formation.

Le public cible

Ce sont les professionnels de la formation et du développement des ressources humaines en recherche d'emploi. Pour adapter leurs compétences aux besoins de l'activité et aux contenus d'emplois proposés, ils veulent se perfectionner ou se professionnaliser dans le domaine de la gestion des compétences et de l'ingénierie de développement des compétences.

Ils ont acquis une expérience en entreprise, au sein d'un organisme de formation, d'insertion ou d'un Organisme Paritaire Collecteur Agréé, d'un cabinet conseil en GRH et ont déjà exercé dans des fonctions de formation ou de développement des ressources humaines.

Le dispositif

Il s'articule autour d'un chantier d'application en entreprise et comprend :

- ⊙ Un module de positionnement : formalisation du projet d'évolution, aide au choix du chantier d'application et du thème de mémoire de formation, suivi de l'évolution du projet au cours de la formation.
- ⊙ Trois domaines d'enseignement :
 - ✓ Module introductif : constitution du groupe, première approche du cadre de référence de la gestion et du développement des compétences
 - ✓ La gestion des compétences et son outillage
 - ✓ L'ingénierie et le pilotage des dispositifs de développement des compétences.
- ⊙ Un module d'accompagnement : suivi des réalisations dans le stage et capitalisation des acquis.
- ⊙ Un module d'élaboration du mémoire : structuration du mémoire de validation de la formation.
- ⊙ Trois ateliers de professionnalisation :
 - ✓ Recherches documentaires et bibliographiques, veille professionnelle.
 - ✓ Écriture professionnelle.
 - ✓ La posture et les techniques du conseil.

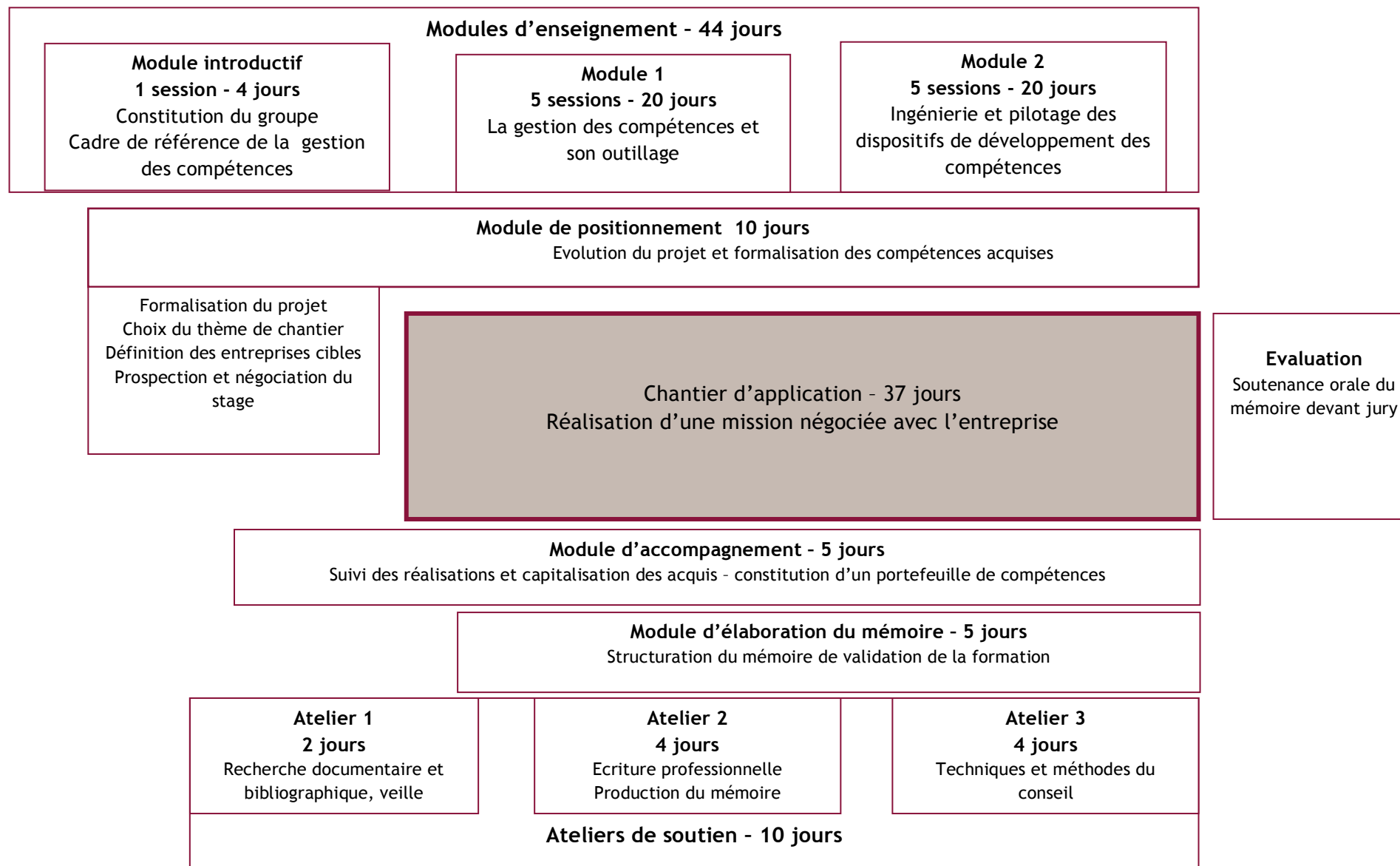
L'approche pédagogique se rapproche le plus possible des pratiques du développement des compétences. Ainsi, nous privilégions une approche d'alternance des modules en centre et des périodes de stage en entreprise. Cette organisation permet d'optimiser l'investissement des acquis dans une expérience professionnelle et de favoriser la mobilisation progressive des enseignements dans les analyses menées en entreprise.

Les modules d'enseignement en centre font appel à la méthode de la résolution de problème qui permet au stagiaire de bénéficier en un temps restreint d'apports théoriques et méthodologiques et de bâtir des modalités d'intervention dans le champ de l'ingénierie de développement des compétences.

Les acquis sont évalués au travers de la production et de la soutenance orale d'un mémoire professionnel qui permet la mise en évidence des acquis théoriques et conceptuels et la mobilisation des enseignements dans le cadre d'un chantier d'application.

Tout au long de la formation, le stagiaire élabore et amende son propre portefeuille de compétences, outil de gestion de sa trajectoire professionnelle.

Schéma synthétique



Descriptif détaillé

Nous décrivons ici les objectifs spécifiques, contenus et méthodes de chaque partie du dispositif. Seront explicités :

- ⊙ Le module positionnement.
- ⊙ Les modules d'enseignement.
- ⊙ Le module d'accompagnement.
- ⊙ Le module guidance du mémoire.
- ⊙ Les ateliers de soutien.

Les modalités d'évaluation font l'objet d'un chapitre spécifique.

MODULE POSITIONNEMENT

Objectifs

Ce module est particulier dans le sens où les résultats recherchés sont triples :

- ⊙ D'une part, l'on attend des stagiaires qu'ils recherchent et choisissent une mission correspondant à leurs souhaits d'évolution et leur servira de tremplin professionnel.
- ⊙ D'autre part l'on cherche à donner une première représentation de la constitution des outils de gestion de la mobilité professionnelle vue sous l'angle de l'analyse, de la formalisation et de la capitalisation des compétences.
- ⊙ Et tout au long de la formation, des ateliers permettent aux stagiaires de capitaliser l'expérience et les savoirs acquis et de les formaliser dans leur portefeuille de compétences.

Il s'agit là de l'approche qui est largement privilégiée par les évolutions de la loi sur la formation tout au long de la vie. Il nous paraît alors opportun de placer les stagiaires dans la situation d'élaboration de leur projet et de construction de leurs propres outils de gestion de leur parcours. Ils seront à même de réinvestir cette approche dès lors qu'ils s'orienteront vers les métiers de l'orientation et de l'insertion professionnelle.

Notons dès à présent que le portefeuille de compétences qui sera élaboré à la faveur de ce module « suivra » le stagiaire tout au long de la formation. Il lui permettra de capitaliser l'ensemble des acquis de la formation qu'il pourra mobiliser dans son nouvel emploi puis dans son évolution de carrière à moyen terme.

Contenus

- ⊙ Réalisation d'un bilan des acquis antérieurs :
 - ✓ Analyse des expériences professionnelles et personnelles.
 - ✓ Constitution du portefeuille de compétences initial.
 - ✓ Analyse des motivations professionnelles.
- ⊙ Formalisation des souhaits d'évolution et des possibilités de missions en entreprise.
- ⊙ Ajustement des outils et méthodes de recherche de stage :
 - ✓ Elaboration ou refonte des CV
 - ✓ Ciblage des entreprises

- ✓ Conception d'argumentaires
- ✓ Rédaction de lettres et courriels de candidature
- ✓ Prospection téléphonique
- ✓ Entretiens de recrutement
- ✓ Mobilisation des réseaux personnels et professionnels
- ⊙ Connaissance des métiers :
 - ✓ Recherches documentaires
 - ✓ Témoignage de professionnels de la fonction RH, de l'insertion, du conseil et de la formation
- ⊙ Suivi des recherches :
 - ✓ Analyse des réalisations et des résultats obtenus
 - ✓ Recherche de solutions aux problèmes rencontrés
 - ✓ Soutien à la négociation des missions : objet et conditions de réalisation
- ⊙ Accompagnement au cours de la formation :
 - ✓ Analyse des expériences
 - ✓ Formalisation des acquis
 - ✓ Enrichissement du portefeuille de compétences

Méthode

L'élaboration du projet d'évolution est réalisée en faisant alterner des discussions et débats en grand groupe et des phases de réflexion individuelle et en sous-groupes.

Des sous-groupes sont constitués en fonction des besoins pour l'ajustement des outils de recherche de stage. Des apports sur les différentes techniques mobilisées sont réalisés en grand groupe. L'entraînement aux entretiens de recrutement fait l'objet de simulations vidéoscopées.

L'analyse des résultats des recherches s'effectue sous la forme d'un retour d'expérience.

Des travaux individuels de recherche pour ciblage et rédaction des outils personnels peuvent se réaliser lors des ateliers de soutien qui seront décrits plus loin.

Des binômes sont constitués. Tout au long de la formation, chaque stagiaire prend le rôle d'accompagnateur à l'élaboration du portefeuille de compétences de son binôme. C'est l'occasion de réinvestir les techniques et méthodes acquises au cours de la formation. Des séquences d'appropriation et de retour d'expérience facilitent l'intégration au portefeuille de compétences des acquis de la formation.

En cours de formation, la capitalisation des acquis est réalisée sous la forme d'un retour d'expérience et de la réactivation des acquis de la formation.

Durée

Une réflexion individuelle préalable sur le bilan professionnel et personnel est demandée au stagiaire avant l'entrée en formation.

Le module positionnement a une durée de **10 jours, soit 70 heures**.

MODULES D'ENSEIGNEMENT

Module introductif - constitution du groupe, première approche du cadre de référence de la gestion des compétences

Objectifs

Ils sont ici de deux natures. En premier lieu, il s'agit d'instaurer une dynamique de groupe propre à l'évolution professionnelle recherchée.

Les objectifs d'apprentissage sont :

- ⊙ Comprendre les facteurs d'émergence de la gestion des compétences, les évolutions économiques, sociétales et juridiques qui génèrent l'évolution des pratiques d'entreprises.
- ⊙ Appréhender les concepts liés à la stratégie d'entreprise et à l'organisation.
- ⊙ Acquérir une première représentation de la notion de compétence et des transformations que sa prise en compte génère dans les pratiques de développement des ressources humaines.

Contenus

- ⊙ Les raisons de l'apparition et de l'implantation de la notion de compétence dans les pratiques de gestion :
 - ✓ Introduction à la gestion des compétences : historique et facteurs d'émergence.
 - ✓ L'avènement de la société des savoirs, les évolutions macro-économiques.
- ⊙ Qu'est-ce que la stratégie? Quels liens entretient-elle avec la gestion des compétences?
- ⊙ Résolution de problème : analyse du positionnement stratégique d'une entreprise et proposition d'une politique de gestion et développement des compétences.
- ⊙ L'organisation : approche historique des grands courants de l'organisation, les modèles propices à la gestion des compétences.
- ⊙ Définition et explicitation de la notion de compétence.
- ⊙ Exemples de pratiques d'entreprises.
- ⊙ Appropriation des acquis en sous-groupes et mise en commun.

Module 1 - La gestion des compétences et son outillage

Objectifs

- ⊙ Appréhender les pratiques de la gestion des compétences.
- ⊙ Maîtriser une méthode stabilisée d'analyse du travail qui permet d'élaborer les outils et supports de la gestion des compétences.
- ⊙ Comprendre les liens qui s'opèrent entre le management opérationnel et la GRH dans le modèle de la gestion des compétences

Contenus

- ⊙ Première séquence : la GPEC
 - ✓ Définition de la GPEC
 - ✓ La compétence et la loi, dispositifs réglementaires liés à la compétence.
 - ✓ Les apports de la loi de réforme de la formation professionnelle en 2018
 - ✓ Les piliers de la GPEC - identification, évaluation, développement, reconnaissance, les outils et supports nécessaires.
 - ✓ Etude de cas : analyse de la structure d'effectif d'une entreprise et élaboration d'un plan d'action de GPEC.
 - ✓ Analyse des réalisations et réajustements.
 - ✓ Témoignage de praticien sur la mise en œuvre de dispositifs de GPEC.
 - ✓ Appropriation des acquis en sous-groupes et mise en commun.
- ⊙ Deuxième séquence : la méthode d'analyse des activités et des compétences
 - ✓ Les fondements théoriques de l'analyse du travail du point de vue des sciences cognitives.
 - ✓ Les techniques de l'analyse du travail : l'échantillonnage, la conduite d'entretiens, l'animation de groupes de production, l'analyse de contenu, recherche de la maille pertinente.
 - ✓ Résolution de problème : à partir de la demande d'une entreprise, construire la méthode d'investigation nécessaire pour mener à bien l'élaboration de référentiels d'activités et de compétences.
 - ✓ Analyse des réalisations et réajustements.
 - ✓ Appropriation des acquis en sous-groupes et mise en commun.
- ⊙ Troisième séquence : l'élaboration de référentiels de compétences
 - ✓ La constitution des compétences, la classification des savoirs.
 - ✓ L'inférence des savoirs : entraînement par exercices pratiques.
 - ✓ La formalisation et la validation des référentiels
 - ✓ Résolution de problème : analyse de comptes rendus d'entretiens et élaboration d'un référentiel d'emploi.
 - ✓ Analyse des réalisations et réajustements.
 - ✓ Appropriation des acquis en sous-groupes et mise en commun.
- ⊙ Quatrième séquence : séminaire sur l'évaluation des compétences, lien entre GRH et management opérationnel
 - ✓ Rappels sur les domaines d'activités de la GRH : administration RH, développement des ressources humaines
 - ✓ Le nouveau rôle du management en matière de gestion des compétences en lien avec les nouvelles formes d'organisation.
 - ✓ Proposition d'une méthode d'évaluation des compétences
 - ✓ Résolution de problème : diagnostic d'une situation de travail, évaluation des compétences et réalisation d'entretiens de synthèse sous forme de mise en situation vidéoscopée.
 - ✓ Analyse des réalisations et réajustements.
 - ✓ Appropriation des acquis en sous-groupes et mise en commun.
- ⊙ Cinquième séquence : séminaire sur la sécurisation des parcours professionnels
 - ✓ L'inscription de la gestion des trajectoires professionnelles dans les pratiques de la GPEC.
 - ✓ Les dispositions législatives et réglementaires
 - ✓ Les bilans de compétences
 - ✓ L'usage du portefeuille de compétences
 - ✓ La validation des acquis de l'expérience
 - ✓ Résolution de problème et exercices pratiques : diagnostic d'une situation individuelle et orientation vers la mesure la mieux adaptée.
 - ✓ Témoignage de praticien sur l'accompagnement VAE et le bilan de compétences.
 - ✓ Analyse des réalisations et réajustements.
 - ✓ Appropriation des acquis en sous-groupes et mise en commun.

Module 2 - Ingénierie et pilotage des dispositifs de développement des compétences

Objectifs

- ⊙ Maîtriser l'ensemble des concepts, techniques et méthodes de l'ingénierie des dispositifs de développement des compétences.
- ⊙ Acquérir les bases de la gestion de projet et du pilotage des dispositifs en entreprise et dans des territoires.

Contenus

- ⊙ Première séquence : le processus d'ingénierie de développement des compétences
 - ✓ Les spécificités du développement des compétences
 - ✓ L'identification du problème : l'analyse de la demande en lien avec le diagnostic de performance.
 - ✓ La mise en évidence des différentiels de compétence en lien avec l'analyse du travail.
 - ✓ L'élaboration des cahiers des charges : la prescription et l'achat de prestations.
 - ✓ Résolution de problème : élaboration d'un cahier des charges en préalable à un dispositif de développement des compétences.
 - ✓ Analyse des réalisations et réajustements.
 - ✓ Appropriation des acquis en sous-groupes et mise en commun.
- ⊙ Deuxième séquence : l'élaboration des dispositifs de développement des compétences
 - ✓ L'ingénierie des dispositifs complexes.
 - ✓ Les modalités apprenantes à mobiliser.
 - ✓ Les liens entre organisation du travail, management et développement des compétences.
 - ✓ Résolution de problème : construire un dispositif de développement des compétences en réponse à un cahier des charges.
 - ✓ Analyse des réalisations et réajustements.
 - ✓ Appropriation des acquis en sous-groupes et mise en commun.
- ⊙ Troisième séquence : séminaire sur le développement des compétences et les territoires
 - ✓ Politiques de développement de territoire et gestion des compétences
 - ✓ Les acteurs de la gestion territoriale des emplois et des compétences
 - ✓ Résolution de problème : analyse des besoins et proposition d'un schéma directeur de développement des compétences à l'échelle d'un territoire
 - ✓ Analyse des réalisations et réajustements
 - ✓ Témoignage d'un professionnel sur le déploiement de la GTEC dans un territoire
 - ✓ Appropriation des acquis en sous groupes et mise en commun.
- ⊙ Quatrième séquence : séminaire sur les pratiques de l'insertion professionnelle
 - ✓ Les politiques d'emploi
 - ✓ Les liens entre les pratiques de la gestion des compétences et les pratiques de l'insertion
 - ✓ Résolution de problème : élaboration d'un dispositif d'accompagnement de publics demandeurs d'emploi faiblement qualifiés vers l'emploi
 - ✓ Analyse des réalisations et réajustements.
 - ✓ Témoignage de praticiens de l'insertion
 - ✓ Appropriation des acquis en sous-groupes et mise en commun.
- ⊙ Cinquième séquence : la gestion de projet et le pilotage des dispositifs de développement des compétences
 - ✓ La gestion de projet : fondements théoriques et méthodes
 - ✓ Le rôle, le statut et la posture du chef de projet, pilote de dispositif en entreprise.
 - ✓ Résolution de problème : conception et pilotage d'un dispositif de développement des compétences.
 - ✓ Analyse des réalisations et réajustements.
 - ✓ Témoignage d'un dirigeant d'entreprise ayant mis en place la GPEC.
 - ✓ Appropriation des acquis en sous-groupes et mise en commun.

Pour l'ensemble des modules d'enseignement

Méthodes

Au cours de chaque module, des apports théoriques et méthodologiques sont prodigués par des enseignants et des professionnels du domaine. La résolution de problème ou les exercices pratiques permettent un premier investissement des acquis. Une exigence particulière est portée sur la méthode de résolution de problème. Un animateur de séance est désigné. Il lui appartient de diriger les travaux du groupe pour produire une solution au problème posé et de la soutenir lors d'une restitution à l'oral. Cela permet, de façon transversale et continue, de développer les savoir-faire de l'animation et de la soutenance orale des propositions. En outre, chaque résolution de problème fait l'objet d'une production écrite et de l'élaboration d'un support visuel de synthèse pour la présentation orale. Ici aussi, de façon transverse, un effort est porté sur la maîtrise des outils de bureautique et du matériel classique de la formation et du conseil en développement des compétences. L'appropriation des acquis permet de formaliser ses représentations et d'évaluer sa progression au sein de la formation. Les acquis peuvent être capitalisés dans le portefeuille de compétences. Chaque module est émaillé de deux séminaires dont l'animation est confiée à des experts du domaine et qui permettent d'opérer des liens entre les différents apports, méthodes et techniques acquises au cours de la formation.

Durée

- ⊙ Module introductif : 4 jours
- ⊙ Module 1 : 20 jours
- ⊙ Module 2 : 20 jours

Au total pour les modules d'enseignement : 44 jours soit 308 heures.

MODULE D'ACCOMPAGNEMENT

Ce module est destiné à l'accompagnement des stagiaires dans la réalisation de leur chantier d'application tout au long du stage pratique. Il complète le module de positionnement car il permet la capitalisation des acquis issus de la réalisation du chantier.

Objectifs

- ⊙ Permettre au stagiaire de prendre du recul par rapport à la réalité et aux contraintes de l'organisation dans laquelle il réalise son stage pratique.
- ⊙ Conseiller sur les méthodes et pratiques à mettre en œuvre pour la réalisation du stage.
- ⊙ Réfléchir à la posture la plus adéquate pour la bonne réalisation du stage.
- ⊙ Analyser sa pratique et capitaliser ses acquis.

Contenus

- ⊙ Explication individuelle du déroulement du stage.
- ⊙ Mise en évidence des réussites et des difficultés rencontrées.
- ⊙ Analyse des pratiques en groupe, recherche de solutions adaptées pour résoudre les problèmes rencontrés.
- ⊙ Formalisation et capitalisation des bonnes pratiques.
- ⊙ Amendement des portefeuilles de compétences.

Méthode

Chaque stagiaire explique le déroulement de son chantier d'application, met en évidence les actions réussies et les problèmes rencontrés. Les problèmes sont thématiques et classés afin d'apporter des réponses au plus grand nombre.

Sous la forme de la résolution de problème, le groupe recherche les solutions les mieux adaptées aux problèmes rencontrés.

Les pratiques de réussite et les nouvelles approches sont formalisées pour être mieux mises en œuvre au cours des stages.

Chaque stagiaire, individuellement, complète son portefeuille de compétences en intégrant ses nouvelles pratiques et ses acquis.

Durée

5 jours soit 35 heures.

MODULE D'ELABORATION DU MEMOIRE

Ce module est destiné à aider le stagiaire, tout au long de la formation, à structurer le mémoire qui permet l'évaluation des acquis et la validation de la formation. Le mémoire s'appuie sur le stage mais ne constitue pas un rapport de stage. Il doit permettre de prendre du recul sur sa propre pratique. Le stage est le prétexte du sujet de mémoire.

Objectifs

Il s'agit ici de permettre la production du mémoire d'analyse de pratique et :

- ⊙ Poser les hypothèses qui vont guider le travail de recherche lié au mémoire.
- ⊙ Mener une réflexion approfondie sur ses enjeux vis-à-vis de ce travail et leur influence possible sur les réalisations.
- ⊙ Analyser ses valeurs et ses représentations pour pondérer leur effet sur les relations professionnelles.
- ⊙ Structurer une méthode d'intervention idéale.

Contenus

- ⊙ Construction de l'objet du mémoire.
- ⊙ Elaboration des hypothèses de travail.
- ⊙ Explicitation et analyse des enjeux et implications qui influencent le travail, mise en évidence des paradigmes à ces influences.
- ⊙ Conception des méthodes de recherche appliquées.

Méthode

Le travail se réalise sur la base d'un écrit dans lequel chaque stagiaire formalise l'ensemble des données préalables à la production du mémoire. Chaque écrit est examiné par l'ensemble du groupe qui va pouvoir questionner le stagiaire pour lui faire préciser ses réflexions, les compléter et au final aboutir à la structuration de son mémoire.

C'est donc une méthode participative qui permet à chacun d'approfondir sa réflexion et sa recherche en profitant des expériences des autres membres du groupe.

Durée

5 jours soit 35 heures.

LES ATELIERS DE SOUTIEN

Ils sont destinés à favoriser l'approfondissement des enseignements et à offrir un espace de temps propice à l'individualisation. Ils sont au nombre de trois :

- ⊙ Atelier de recherche documentaire et bibliographique, veille professionnelle.
- ⊙ Atelier d'écriture professionnelle.
- ⊙ Atelier des techniques et méthodes du conseil.

Atelier 1 - Recherche documentaire et bibliographique, veille professionnelle

Objectifs

Permettre aux stagiaires d'acquérir une méthode de veille et de mener des recherches complémentaires sur les pratiques de la gestion et du développement des compétences et d'approfondir le ou les thèmes de travail particuliers liés à leur projet d'évolution.

Contenus

- ⊙ La méthode et les supports de veille.
- ⊙ La constitution d'une bibliographie.
- ⊙ La lecture des documents et ouvrages professionnels.
- ⊙ Travail personnel individualisé.

Durée

2 jours soit 14 heures

Atelier 2 - Ecriture professionnelle

Objectifs

Ils sont ici de favoriser la mise en œuvre de la structuration des écrits professionnels et de faciliter le travail de production écrite inhérent aux métiers visés.

Contenus

- ⊙ Rappels sur les exigences en matière de syntaxe et d'orthographe.
- ⊙ La démonstration logique.
- ⊙ La synthèse.
- ⊙ Application dans le cadre de la rédaction du mémoire.

Durée

4 jours soit 28 heures

Atelier 3 - Techniques et méthodes du conseil

Objectifs

Cet atelier doit permettre d'approfondir les techniques et méthodes particulières du conseil en fonction des besoins exprimés et des difficultés rencontrées.

Contenus

Sans présumer des attentes particulières, citons :

- ⊙ Les entretiens guidés.
- ⊙ L'animation de groupe.
- ⊙ La prise de parole en public.
- ⊙ La relation au client.
- ⊙ La proposition d'intervention.
- ⊙ ...

Durée

4 jours soit 28 heures

Pour l'ensemble des ateliers

Méthodes

La méthode est très participative. Chaque stagiaire est le maître d'œuvre de son propre apprentissage. Il lui appartient de définir ses besoins en fonction de ses attentes, de ses choix d'approfondissement, des difficultés particulières qu'il rencontre dans son stage pratique. Le formateur le guide dans ses recherches et ses travaux de formalisation.

L'atelier « techniques et méthodes du conseil » prévoit la mise en œuvre concrète des techniques et méthodes par les stagiaires. L'utilisation de la vidéo est privilégiée pour analyser les pratiques, souligner les points forts et mettre en évidence les points de progrès. Le groupe est partie prenante du conseil sur les réajustements à opérer.

L'évaluation de la formation

Bien que cette formation ne soit pas certifiante, nous tenons à mettre en place une modalité particulière d'évaluation sous la forme de la production et de la soutenance devant jury du mémoire d'analyse de pratiques. En effet, la production du mémoire renforce les acquis en permettant la formalisation des compétences acquises au cours de la formation. Dans cette formation où la dynamique d'apprentissage en groupe est privilégiée, le mémoire est le seul objet permettant d'évaluer individuellement les acquis.

La soutenance devant un jury composé de professionnels, d'enseignants et de formateurs permet au stagiaire de valoriser ses réalisations et de renforcer la portée de ses travaux par la verbalisation et l'explicitation. L'évaluation par la soutenance orale se tient un mois après la fin de la formation.

La validation est importante car elle permet au stagiaire de conscientiser le chemin parcouru dans son projet d'évolution. Souvent, elle a valeur d'autorisation officielle à la mise en œuvre des pratiques fraîchement acquises dans l'exercice professionnel. De plus, dans le cadre des évolutions de la formation professionnelle continue, le stagiaire peut se prévaloir de cette validation intégrée à son portefeuille de compétences dans le cadre d'une VAE ultérieure. Par exemple, on peut repérer sur l'offre du Cnam :

- ⊗ Le certificat de compétence accueil, orientation, accompagnement des stagiaires en formation.
- ⊗ Le certificat de compétence de conseiller en ingénierie de formation.
- ⊗ Le certificat de compétence formation et développement des territoires.
- ⊗ Le titre professionnel inscrit au RNCP - niveau II responsable de projets de formation.
- ⊗ Le Master sciences du travail et de la société, mention formation des adultes et développement des compétences.

Durée

2 heures par stagiaire.

INFORMATIONS PRATIQUES

Lieu de formation

203 avenue des Etats Unis - 31200 TOULOUSE
Dans les locaux de VIDEO ³/₄

Accessibilité aux personnes en situation de handicap
Possibilité de déjeuner sur place - distributeurs et salle de pause équipée de réfrigérateurs et fours à micro-ondes.

Transports en commun

Métro ligne B - station La vache
Bus ligne 15 - arrêt Fondeyre

Horaires de formation en centre

9 heures à 12 heures 30
14 heures à 17 heures 30

Pour vous inscrire

Envoyez un mail à christine.vern@istheis-conseil.com, nous vous adresserons un dossier d'inscription.

Vous êtes demandeur d'emploi : prenez contact avec votre conseiller pour effectuer toutes les démarches préalables.

Vous souhaitez plus d'informations : contactez Christine VERN au 06 79 13 86 33.

Tarifs

Vous êtes demandeur d'emploi :

La formation est financée par le Conseil Régional d'Occitanie et ouvre droit à rémunération - dans la limite des places disponibles.

Vous êtes salarié ou profession libérale :

Nous contacter pour devis.

Programme financé par la Région Occitanie

