

Label de qualité pour la « démarche portfolio-bilan de compétences »

Introduction

L'association reconnaissance des acquis - ARRA s'est donné pour mission de développer et soutenir les démarches qui promeuvent la reconnaissance des acquis au niveau des personnes, des institutions de formation et des entreprises.

Les démarches en reconnaissance des acquis peuvent être de différents types selon les buts visés par les personnes, les institutions ou les entreprises et correspondent à différentes prestations possibles.

Les membres de l'ARRA qui proposent ces démarches s'engagent à respecter la charte de l'ARRA.

L'objet de ce document est de définir un label pour la Démarche Portfolio-bilan de compétences.

Les membres de l'ARRA qui attestent la "Démarche Portfolio-bilan de compétences" effectuée par les bénéficiaires s'engagent à respecter les principes et exigences mentionnés ci-dessous.

A – La « Démarche Portfolio-bilan de compétences »

1. La "Démarche Portfolio-bilan de compétences" se compose de 4 étapes :

1.1 Le contrat préalable

- la vérification de l'adéquation de la demande de la personne avec la démarche,
- la définition des objectifs personnels

1.2 L'inventaire et la trajectoire de vie

- recenser les expériences
- représenter sa trajectoire de vie (cette étape est facultative)

1.3 L'analyse

- identifier et nommer les acquis et/ou les ressources de manière exhaustive ou sélective;
- en apporter la preuve par la présentation de pièces justificatives

1.4 La synthèse

- passer des acquis / ressources aux compétences;

- mise en évidence des compétences ou profil des compétences.

2. Le document

Cette démarche aboutit à la réalisation d'un portfolio personnel de compétences.

Pour être attesté « conforme », le portfolio comprend :

- une page d'identification
- une table des matières
- les objectifs personnels et les motivations
- une brève biographie
- un inventaire des activités
- l'identification des acquis/ressources
- une synthèse des compétences
- un curriculum vitae
- des pièces justificatives

Cette démarche peut conduire à l'élaboration de dossiers ciblés, en rapport avec le projet de la personne.

3. Durée de la « Démarche Portfolio-bilan de compétences »

Cette démarche est un processus de formation qui nécessite une réflexion approfondie. Ce processus de maturation exige une implication importante:

- En groupe, la durée de la formation est d'au minimum 20 heures, réparties sur une période d'au moins 4 à 6 semaines, pour 6 à 8 personnes.
- En accompagnement individuel, la durée de la formation est d'au moins 8 heures.
- La personne s'implique dans la démarche, notamment par un travail personnel (selon l'ampleur du bilan, entre 30 et 100 heures).

4. Les techniques utilisées

Choix et mise en œuvre de différentes techniques d'entretien et d'animation de groupe (questionnement, explicitation, etc.)

B – Les bénéficiaires

- La personne définit ses objectifs. Elle auto-évalue ses acquis/ressources. Elle construit sa synthèse.
- La démarche se fait en groupe ou avec un accompagnement individuel.
- Pour que la démarche aboutisse, l'adhésion de la personne est nécessaire.
- Les règles de la confidentialité lient les membres du groupe et les accompagnateurs-trices.

- Le document portfolio personnel de compétences est propriété exclusive de la personne et c'est celle-ci qui décide de son utilisation future.

C – Les prestataires

Compétences

Cette démarche se fait sous la conduite d'une personne dont les compétences sont décrites ci-après :

Référentiel de compétences spécifiques à l'accompagnement en démarche bilan-portfolio à démontrer dans le dossier ciblé :

Compétences à l'accompagnement	Connaissances mobilisées	Capacités
Informers les personnes sur le bilan portfolio (démarche, méthode) et le potentiel d'utilisation du portfolio	<ul style="list-style-type: none"> • Historique de la reconnaissance des acquis • Méthode-étapes • Concepts (compétences, ressources, expérience), • Sources de la démarche, philosophie et valeurs • Différents objectifs possibles du portfolio • Acteurs en lien avec la reconnaissance des acquis (ARRA, Institutions de formation, centres de bilan) • Différence entre RA et VAE • Différence entre formation formelle, informelle, non formelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Conduire un entretien • Clarifier la demande • Identifier et vérifier l'adéquation entre les objectifs de la personne et la démarche • Recueillir des informations actuelles • Transmettre et expliquer clairement les concepts/ méthodes et les vulgariser • Vérifier la motivation et les pré-requis, la capacité d'expression orale et écrite, le niveau socio-culturel de la personne • Maîtriser l'explication des différentes étapes de la démarche portfolio
Concevoir un dispositif d'atelier bilan-portfolio tenant compte de la spécificité des divers contextes et du public	<ul style="list-style-type: none"> • Différents supports existants : EFFE, support ARRA, autres • Les principes propres à l'adulte en situation de formation : stades et conditions de l'apprentissage, spécificités de l'adulte apprenant • Caractéristiques du public cible et des contextes concernés 	<ul style="list-style-type: none"> • Concevoir des outils pédagogiques • Créer et adapter les supports en fonction de la population – en fonction des spécificités des groupes/des participant-es • Fixer des exigences dans la progression de la démarche (séquencer les étapes) – en

	(institutionnel et/ou politique, social et économique)	<p>fonction des spécificités des groupes/des participant-es</p> <ul style="list-style-type: none"> •Maîtriser les outils informatiques pour la création des supports et des divers documents •Structurer le temps de travail •Créer un environnement physique propice à la formation
<p>Animer un atelier bilan-portfolio en groupe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dynamique des groupes restreints • Gestion des émotions en groupe • Techniques diverses d'animation : travail en groupe, brainstorming, exposés, photolangage, méthodes actives, méthodes stimulant la créativité, etc. • Gestion des conflits, des désaccords, des différences de positions • Déontologie et éthique de l'accompagnement basée sur le respect inconditionnel de la personne et la conviction de son potentiel de développement et d'autonomie (charte ARRA) • Techniques de la relation d'aide et d'accompagnement • Outils du coaching : attitudes facilitantes/stimulantes, contrat, etc. • Différences entre formation, accompagnement et thérapie • Théories de l'apprentissage • Théorie de l'analyse du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Définir les objectifs de formation • Créer un climat de confiance • Fixer et garantir les règles de fonctionnement du groupe • Observer les interactions • Observer l'évolution du groupe • Etre à l'écoute et sans jugement de valeur concernant les personnes • Réguler le groupe avec souplesse • Favoriser les échanges et l'écoute interpersonnelle • Identifier et analyser ses propres émotions et réactions pour moduler l'animation • Maîtriser les diverses techniques d'animation, savoir les expliquer et les utiliser à bon escient • Conseiller, donner des explications au niveau méthodologique • Adapter et faire du « sur mesure » pour les situations particulières • Anticiper les difficultés par une attitude claire et des régulations aussi fréquentes que nécessaire • Evaluer régulièrement le degré de satisfaction des

		<p>participant-es face à leurs attentes et objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gérer la dynamique entre les participant-es et le formateur-trice
<p>Accompagner un participant dans une démarche individuelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Déontologie et éthique de l'accompagnement basée sur le respect inconditionnel de la personne et la conviction de son potentiel de développement et d'autonomie (charte de l'ARRA) • Techniques d'entretien de la relation d'aide et d'accompagnement (principes) • Outils du coaching : attitudes facilitantes/stimulantes, contrat, etc. • Différences entre formation, accompagnement et thérapie • Théories de l'apprentissage • Théorie de l'analyse du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Expliciter ses propres valeurs et postulats concernant la personne, les expériences, l'apprentissage • Différencier clairement formation, accompagnement et thérapie • Appliquer la déontologie explicitée dans la charte de l'ARRA • Faire preuve d'empathie • Pratiquer l'écoute active • Sécuriser la personne • Identifier et nommer les attentes au début de la démarche et les réinterroger en cours de processus • Si besoin, clarifier la demande • Maîtriser les outils courants du coaching : reformuler, synthétiser, poser des questions ouvertes, faciliter des prises de conscience, recadrer, recontextualiser de manière respectueuse • Utiliser la technique d'entretien adéquate à la situation • Garder une position méta • Prendre de la distance, de la hauteur, lâcher-prise du problème d'autrui = se positionner en « compagnon de route » • Observer et décrypter le comportement non-verbal • Reconnaître les compétences de chaque personne et les verbaliser lorsque nécessaire

		<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser un langage clair et adapté à l'adulte • Clarifier sa relation au pouvoir et à l'autorité
<p>Mener des entretiens d'analyse d'expériences destinés à l'identification du potentiel des ressources</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Techniques d'explicitation (P. Vermersch) • Objectifs (concepts de base) sur l'explicitation 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier à quel moment les techniques d'explicitation sont utiles • Clarifier ces techniques pour les participants • Axer les questions ouvertes sur le « comment » • Trouver le niveau optimal d'analyse • Favoriser la prise de conscience des événements et des compétences en adaptant le rythme du questionnement à la personne et en laissant suffisamment d'espace-temps entre les questions
<p>Evaluer un portfolio en fonction des objectifs fixés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Critères de l'ARRA pour l'élaboration du rapport de conformité • Les différentes formations existantes pour lesquels un portfolio peut être demandé • Les situations pour lesquelles la démarche de bilan peut être pertinente 	<ul style="list-style-type: none"> • Poser des critères et des exigences clairs en termes de présentation des documents, respect des délais • Re-vérifier avec le-la/les participant-e-s la pertinence des objectifs initiaux • Evaluer l'atteinte des objectifs énoncés • Evaluer selon les critères de conformité • Proposer des pistes de remédiation si nécessaire ou des corrections
<p>Réfléchir sur sa propre pratique et ses propres expériences (réseau/ intervision)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance des réseaux existants : Rés'effe, ARRA 	<ul style="list-style-type: none"> • S'observer agir • S'auto-évaluer • Apprendre de l'expérience • Demander/accepter de la supervision

		<ul style="list-style-type: none"> • Développer la solidarité et les échanges de pratiques • Participer aux échanges de pratiques • Partager ses connaissances et sa pratique professionnelle • S'informer des développements dans le champ de la reconnaissance et de la validation des acquis de l'expérience, aux niveaux théorique et pratique
--	--	--

Formation requise

- Être en possession d'un titre professionnel reconnu.
- Être en possession d'un titre reconnu de formateur/formatrice d'adultes (pour l'animation de groupes) ou d'une formation reconnue en accompagnement et conseil (pour l'accompagnement individuel).
- Avoir fait une démarche en reconnaissance des acquis et avoir constitué son document.
- Posséder de bonnes connaissances dans le domaine de la reconnaissance des acquis.
- Avoir fait une formation spécifique à l'accompagnement de bilan- portfolio de compétences et/ou démontrer des compétences équivalentes.
- Avoir été supervisé-e par un membre reconnu par l'ARRA et/ou participer à une Intervention.

N.B. Pour toute précision concernant les termes spécifiques, se référer au classeur « Portfolio personnel de compétences », édité par l'ARRA.

ARRA, janvier 2011