

Colloque Pédagogie et Professionnalisation

*28, 29 et 30 Mars 2012
IUT de Montpellier*

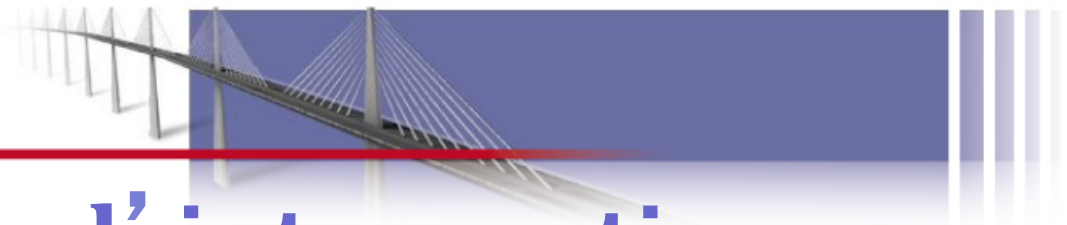
**Comment le « Bilan de Compétences »
impacte les contenus pédagogiques des
PPN en Université**



En préambule

- Considérer que l' étudiant intègre l' IUT avec des compétences issues de son éducation, de son vécu, de sa personnalité, de sa scolarité préalable, de sa(es) première(s) éventuelle(s) orientation(s)...
- Considérer que l' enseignant peut (doit?) au delà de sa propre discipline aider, accompagner l' étudiant dans son cheminement, sa réflexion durant les 2 voire 3 années de DUT en lui inculquant une méthodologie qu' il pourra réutiliser ...

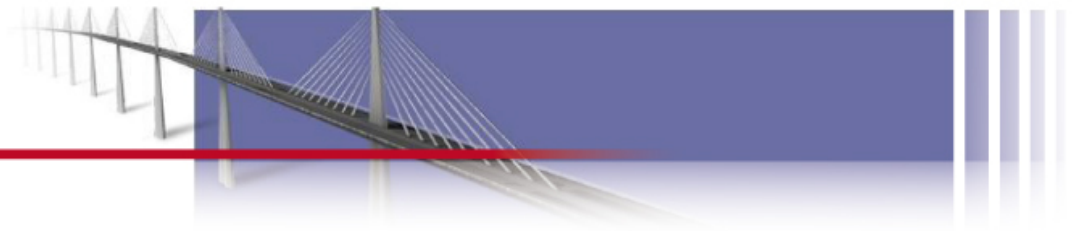




Plan de l'intervention

- Les différentes définitions et concepts de Projet
- Historique et méthodologie de Bilans de compétences
- Exemple de réflexion :
passer de l' Expertise « donner des conseils » à la
Méthode du « Tenir Conseil »

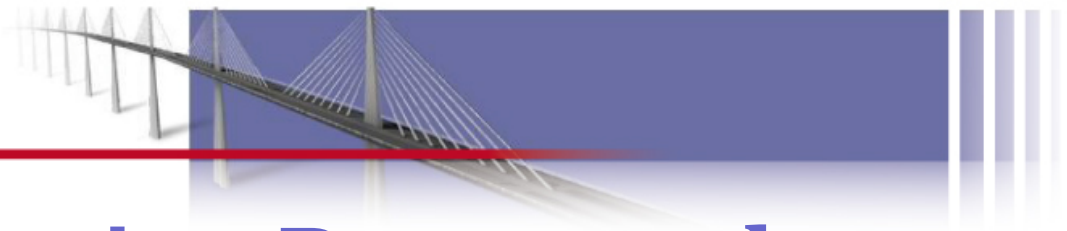




2 Définitions de ce que signifie le mot Projet

- ▶ - Série d'activités ayant des objectifs déterminés et devant être achevées dans un certain délai
- ▶ - Démarche spécifique qui permet de structurer méthodiquement et progressivement une réalité à venir





Le Projet Personnel Professionnel

www.iut.fr

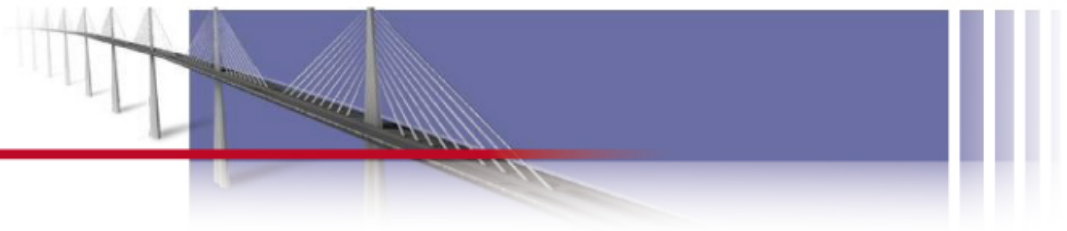
«La mise en projet professionnel souligne bien que l'acteur ne peut plus se contenter dans son environnement actuel de chercher à occuper une place. Il lui faut délibérément se construire un itinéraire et face à l'inéluctable flexibilité des organisations répondre par des stratégies de mobilité »

Jean Pierre Boutinet (2002)

«Aujourd'hui, nous ne pouvons pas dire si le progrès continuera, nous sommes confrontés à l'incertitude et cela doit être une finalité de l'Education que de préparer les individus à s'attendre à l'inattendu »

Edgar Morin





Puis Projet Professionnel

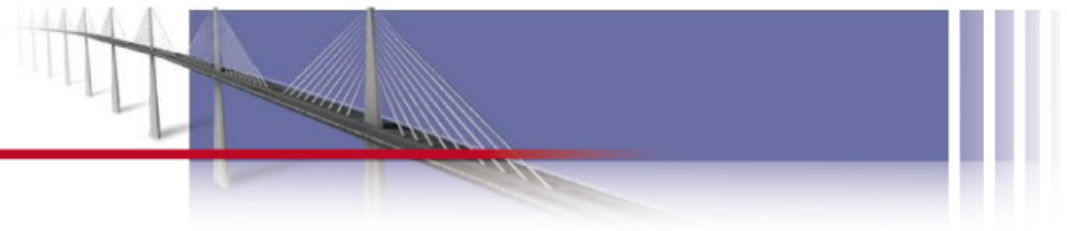
- ▶ **Conception occidentale du projet avec focalisation sur la direction , le but** - Formalisation d' une évolution souhaitée par un individu de la situation professionnelle qu' il envisage. Elle peut indiquer les moyens et modalités nécessaires à la réalisation du projet.

« Il n' y a pas de vents favorables pour celui qui ne sait où il va »

- ▶ **« Conception orientale avec un ensemble de scénarii d' avenir**, susceptibles d' évoluer et de s' ajuster au fil du temps qui représente pour l' intéressé la résultante réaliste et motivante de ses dispositions personnelles , de ses expériences et compétences , de ses aspirations

« la marche pour chemin »

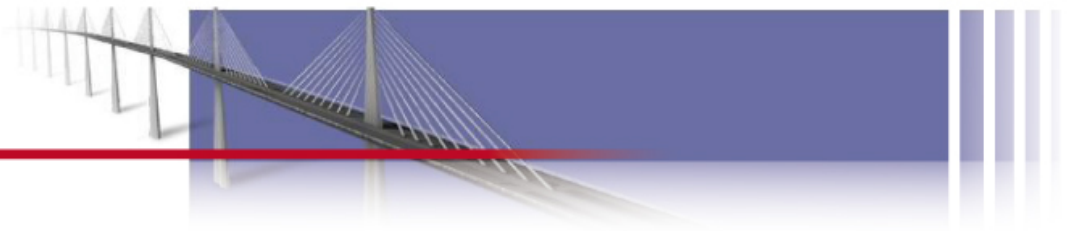




En terme de recommandations politiques

- L'OCDE prône le développement de stratégies d' «empowerment» c'est-à-dire que les individus concernés ont un rôle à jouer dans la construction de leur propre projet (Co auteur, co acteur de ...)
- Les accompagnateurs en orientation développent des approches d'empowerment centrées sur la personne dans la mesure où tout le monde sait que la personne ne mettra pas en œuvre si elle n'a pas décidé (ex: sentiment de choix forcé)





Entrées différentes ...à combiner...

- **Entrée par l'individu** : ses choix, ses motivations, ses acquis, son potentiel...
- **Entrée par la solution** : selon les offres d'emplois et secteurs « en tension »
- **Entrée par la situation** : en tenant compte des paramètres pour construire une stratégie (approche systémique), vise à aider l'individu à aborder les changements, ruptures , incertitudes à lui apprendre à anticiper, réagir, saisir les opportunités... pour mettre en œuvre les compétences acquises dans toutes les situations où il lui faudra choisir ...

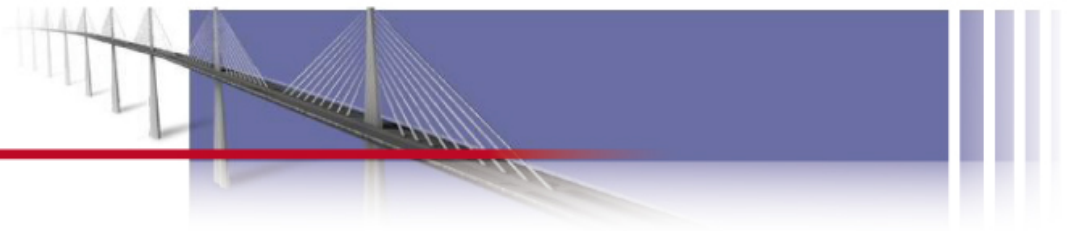




La plupart des dispositifs d'orientation proposent :

- ▶ d'acquérir une méthode « réutilisable » ultérieurement...
- ▶
 - de se connaître soi même
- ▶
 - de mieux connaître l'environnement économique
- ▶
 - d'identifier un ou des »Caps«, d'envisager des scénarii, d'anticiper des aléas pour mieux s'adapter et saisir des opportunités
- ▶
 - de réaliser des étapes du plan d'action





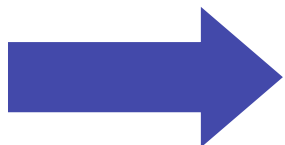
Le Bilan de Compétences

Défini par l'article L 900-2 du code du Travail (*loi du n°91-1404 du 31 décembre 1991*)

Permet aux personnes en âge de travailler, d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et leur motivation afin de définir un projet professionnel ou le cas échéant un projet de formation.

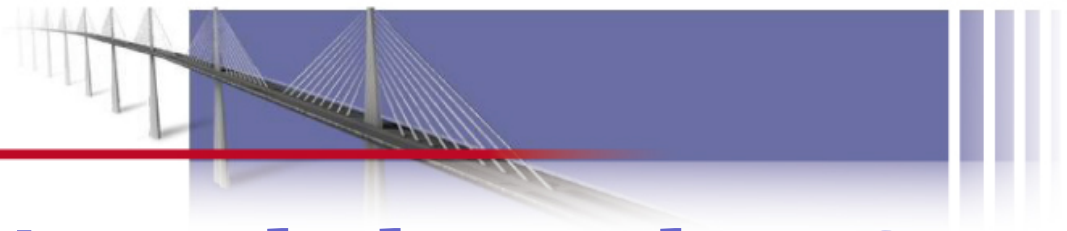
Accessible et utile à tous (salarié ou non, H/F, jeune/vieux, BNQ ou hauts niveaux de qualification, toutes CSP...)

Durée 24 heures maximum



Véritable **remise en ordre et en perspective d'un parcours** et surtout, **un plein d'énergie qui permet d'avancer.**



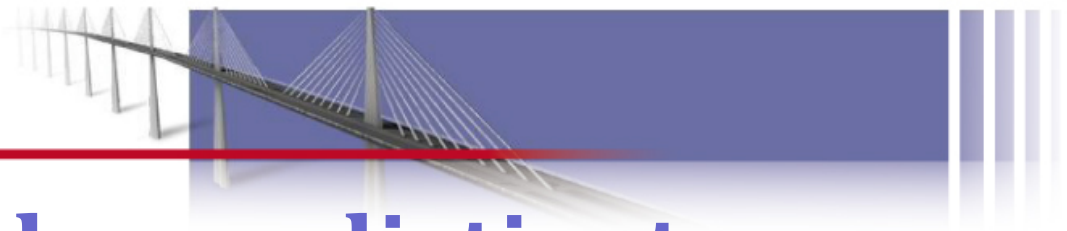


Principes de base du BC

L' Accompagnement et le Conseil en BC sont des métiers qui exigent du professionnalisme :

- des Connaissances : champs théoriques liés au conseil, veille sur l' état des recherches
- de la Veille informative et élaboration de réseaux de professionnels
- du Savoir faire important en matière de technique d' entretien en fonction d' objectifs et publics diversifiés
- un Travail de réflexivité et de structuration de pratiques





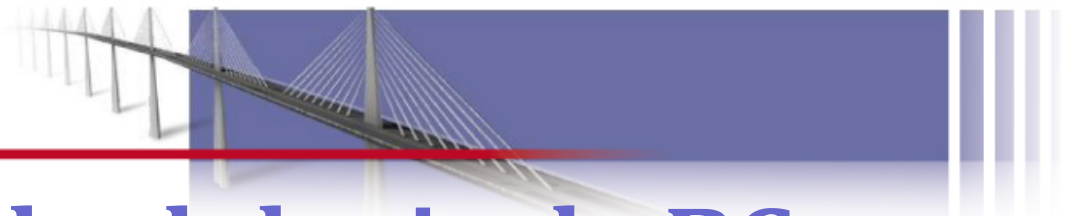
3 phases distinctes

Une Phase préliminaire qui a pour objectif de définir et d'analyser la nature de la demande de bilan (sur le principe du volontariat...)
D' informer des conditions de déroulement du Bilan ainsi que des méthodes et des techniques mises en œuvre,.

Une Phase d'investigation qui permet :
D' analyser les motivations, les intérêts pros et personnels,
D' identifier les compétences, les aptitudes professionnelles et perso
De déterminer d' un projet professionnel.

Une Phase de conclusion qui permet de prendre connaissance des résultats détaillés de la Phase d'Investigation, de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation du projet professionnel et/ou du projet de formation et de prévoir les principales étapes de mise en oeuvre du projet





Méthodologie de BC

Une alternance d'entretiens individuels avec un conseiller et un travail personnel guidé dans le but de constituer un portefeuille de compétences professionnelles et personnelles avec une :

Identification des Compétences Professionnelles :

des entretiens directifs et semi-directifs,
des questionnaires d'auto-analyse,

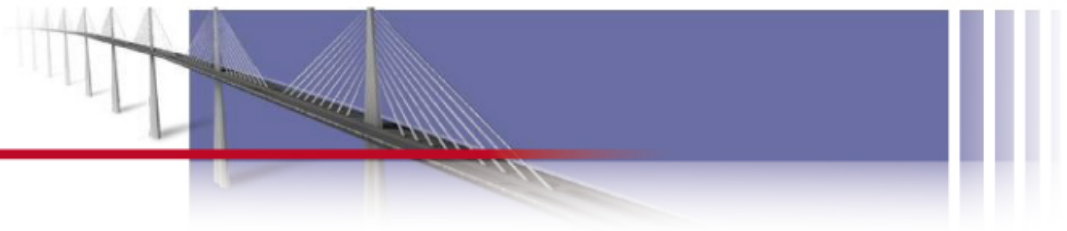
Identification des Compétences Personnelles :

des entretiens semi-directifs,
des questionnaires d'auto-évaluation personnelle,
des supports de réflexion pendant les inter-séances,

Identification des Potentiels, Aptitudes, Motivations :

des tests de personnalité : motivation, aptitudes,
permettent de mesurer les compétences déjà utilisées et de
mettre en évidence celles sous jacentes non encore exploitées

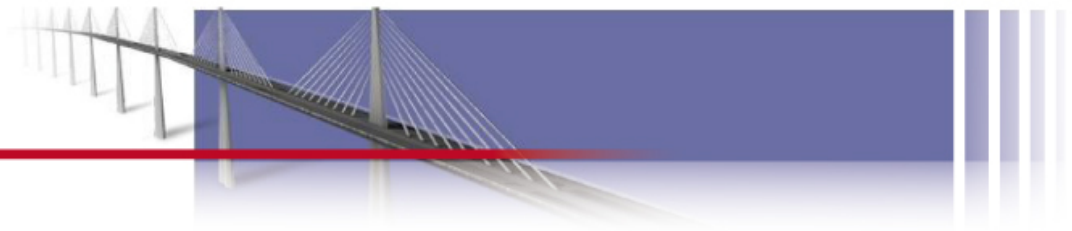




Principes de base

- ▶ Amener la personne à poser les différents éléments de sa situation impliqués dans sa problématique d'orientation oud'insertion
- ▶ Lui faire différencier les éléments sur lesquels elle peut agir, de ceux sur lesquels elle n'a aucun pouvoir d'action
- ▶ Lui faire hiérarchiser ses priorités sur ces éléments relevant de son ressort
- ▶ Repérer les moyens d'action et les mettre en œuvre.





Méthode du Tenir conseil en BC

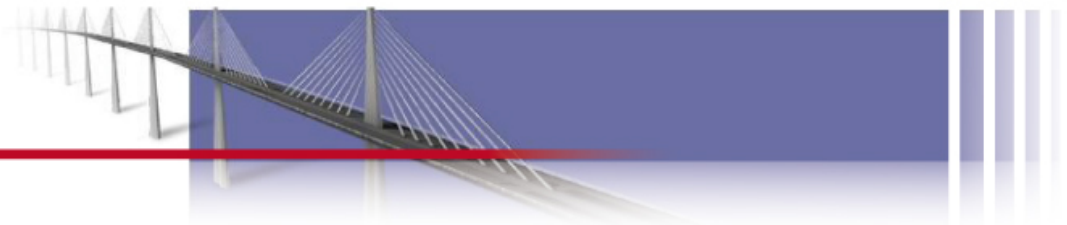
Apporter de la méthode et développer des moyens pédagogiques pour permettre de répondre aux questions que les étudiants se posent

Produire de l'empowerment : les aider à repérer leur(s) pouvoir(s) d'action (sur quoi ils peuvent agir...)

Développer de la proactivité : anticiper des aléas/alternatives/compromis en travaillant la projection dans le futur

Produire du sens et de l'implication





Compétences de base du nouvel accompagnateur/enseignant/tuteur

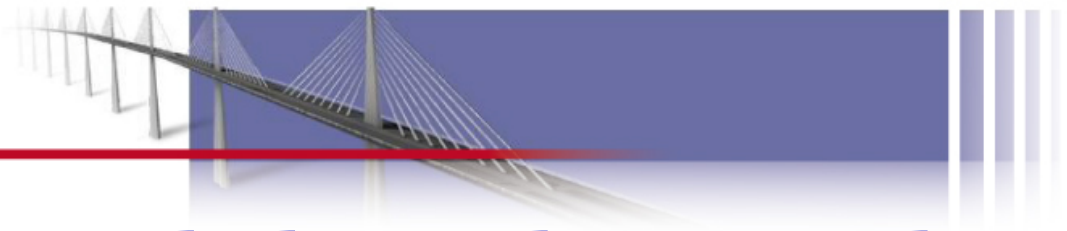
Faire preuve d'un comportement éthique et d'une véritable conduite professionnelle

Développer des compétences transverses utiles et avoir une capacité à instaurer une relation de travail efficace

Savoir conseiller et accompagner les étudiants dans leurs apprentissages et leurs préoccupations personnelles dans une posture centrée sur la « personne »

Connaitre ses propres limites et capacités





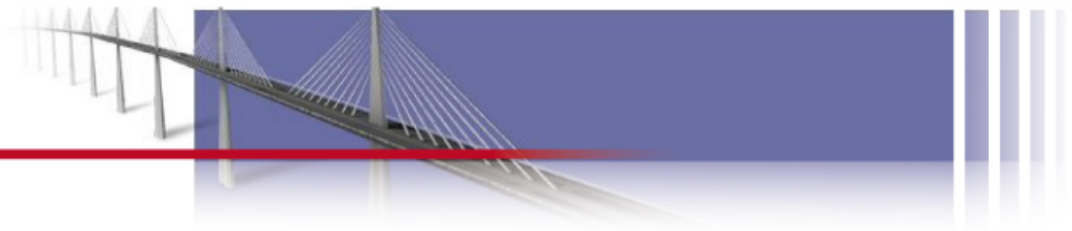
Compétences de base du nouvel accompagnateur/enseignant/tuteur

Faire une mise à jour régulière des connaissances sur l'éducation, la formation, les tendances de l'emploi, le marché du travail + questions sociales,

Etre sensible aux problèmes sociaux et multiculturels
Etre capable de coopérer au sein d'une équipe de professionnels

Connaître les processus de développement de carrière tout au long de la vie (dispositifs de formation en entreprise, existence du RNCP et des certifications...)





Auteurs de références

Jacques AUBRET

Sandra MICHEL

Vincent MERLE

Bernard LIETARD

Alexandre LHOTELLIER

André CHAUVET

+ thèse de doctorat **MH DOUBLET** « Étude des
interactions conseiller/bénéficiaire dans le BC » ...

