PRT222 - Pratiques de bilans d'orientation

Mis à jour le 01-04-2019

Code : PRT222

Unité d'enseignement de type cours

4 crédits

Volume horaire de référence (+/- 10%) : **40 heures**

Responsabilité nationale : EPN13 - Travail, Orientation, Formation, Social / 1

Contact national :

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

41, rue Gay-Lussac
75005 Paris
01 44 10 79 28
Virginie Legourd
par_masters.inetop@lecnam.net

Présentation

Prérequis

Étudiants titulaires du Master 1 en psychologie ou Master 1 COBI.
Sur agrément (après étude du dossier) : professionnels des ressources humaines ou de l'insertion avec une expérience de trois ans minimum du conseil, de la formation ou de l'orientation.

Objectifs pédagogiques

- En s'étayant sur le modèle prototypique du bilan de compétences, savoir situer les pratiques d'orientation et de conseil.

- S'approprier les phases successives d'un bilan d'orientation de carrière et maîtriser la pratique de ses variétés modulaires.

- Actualiser le dispositif d'accompagnement en harmonisation avec la réforme des droits à la formation professionnelle formalisée par la loi du 5/3/2014.

- Connaître les familles d'outils utilisées.

- S'exercer aux principales méthodologies.
- S'initier à la pratique de portfolio : concevoir et réaliser son propre portfolio et savoir accompagner une personne dans l'élaboration d'un portefeuille de compétences.
- Acquérir une expérience du " discours sur soi " dans le cadre d'un projet personnel ou professionnel.
- Savoir préconiser, adapter et utiliser, ces démarches aux différents usages sociaux en fonction des demandes et des besoins des publics accompagnés

Compétences

- Analyser une demande et contractualiser un accompagnement

- analyser ses potentialités :

- Explorer les intérêts et valeurs activés dans sa relation au travail
- Construire l'analyse de l'expérience à partir de différentes méthodologies (aider la personne à se situer par rapport à son histoire personnelle et professionnelle)
- Identifier les compétences disponibles et transférables
- Repérer les composantes de la personnalité à prendre en compte dans un projet professionnel

- Construire un projet :

- Identifier des pistes professionnelles possibles
- Amorcer l'élaboration d'un projet réaliste
- Savoir rechercher et utiliser les informations concernant l'évolution des emplois, des secteurs professionnels dans l'environnement socio-économique
- Elaborer des stratégies d'évolution et / ou de changement professionnel et personnelle
- Mettre en oeuvre un plan d'action (stratégies, contacts à envisager, suite du parcours)

Programme

Contenu

La formation comprend deux modules répartis en 2x20 heures de cours sur un semestre de formation.

Bilan de compétences (20 heures)

Le dispositif du bilan de compétences aborde les facettes complexes s'associant à la logique de la transition chez les adultes. Il nécessite une approche pluridimensionnelle englobant quatre types de cadrage :

- Épistémologique et théorique,
- Déontologique,
- Juridique et législatif
- Méthodologique.

Nous étudierons la place du conseiller et le traitement de la demande dans la pratique de cette clinique particulière. Nous examinerons le pré - requis de l'agrément et de l'accréditation d'un centre de bilan. Nous replacerons la pratique du bilan dans le contexte impulsé par les récentes réformes de la formation continue. Nous analyserons, à partir d'études de cas, les types de démarches et d'outils appropriés. La synthèse du bilan (la restitution et les traces écrites) ainsi que l'étude des effets de l'accompagnement clôtureront la formation.

Portfolio (20 heures)

Le portfolio est une pratique internationale qui porte en France le nom de portefeuille de compétences. Il s'agit principalement d'une démarche d'auto-évaluation mais aussi d'un travail de communication de ses acquis professionnels et personnels, comme l'a écrit J. Aubret (1991, 1992, 2002) : " Le portefeuille de compétences est une démarche pour se reconnaitre et pour se faire reconnaitre ".

Ici, le portfolio sera abordé à la fois sous l'angle pratique, mais aussi à travers la notion de portfolio réflexif (Layec, J., 2006). Car plus qu'un dossier et au-delà d'une logique de preuves, le portfolio peut servir d'outil de référence dans un travail d'exploration et de gestion de soi (Aubret et Blanchard, 2005).

Après une mise en perspective historique des pratiques de portfolio et d'autres pratiques dérivées de ce concept : portefeuille de compétences, portfolio d'apprentissages, passeport de formation, portefeuilles de langues etc., nous exposerons les concepts théoriques de cette méthode d'exploration de soi, et proposerons une mise en application. Aides pour choix et adaptation

Description des modalités de validation

Réalisation d'un dossier individuel d'étude de cas.

Bibliographie

Titre	Auteur(s)
Pratiques du bilan personnalisé. Dunod.	Aubret et Blanchard (2005)
L' évaluation des compétences. Mardaga	Aubret et Gilbert (2003)
Le sens de l'orientation. L'Harmattan	Baudouin (2008)
Les interventions psychologiques dans les organisations. Dunod	Castro et Bernaud (2004)
Orientation et Insertion professionnelle, 75 concepts clés. Dunod	Guichard et Huteau (2007)
Se former au bilan de compétences. Dunod	Lemoine (2004)
L'efficacité du bilan de compétences : pistes pour l'évolution des prestations. Education Permanente,n° 192 - 2012-3	Bernaud (2012)

Conseil et bilan de compétences : l'accompagnement de la demande,In Psychologie du conseil en orientation, De Boeck.	Garnier (2013)
Les 20 ans du bilan de compétences. Education Permanente n° 192	Ardouin & Lacaille (2013)