



OPS Conseil

1 Rue de Colonel Chambonnet – 69500 BRON

☎ 04 26 18 90 74

Mail : opsconseil@sfr.fr / www.opsconseil.fr



REFERENTIEL DU TITRE A FINALITE PROFESSIONNELLE

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Accueil et information collective et individuelle du public : - Orientation du public dans le cadre d'un diagnostic partagé vers des actions ou des dispositifs d'insertion - Recrutement des stagiaires - Réalisation d'un bilan de positionnement des publics	Présenter un dispositif ou une action à une personne ou à un groupe afin de s'assurer de son adhésion.	(1) En amont de la mise en situation, un support synthétique présentant l'action est réalisé par le candidat. Il servira de support à l'information collective et sera remis au jury. (2) Mise en situation reconstituée : Animation d'une information collective présentant une action d'insertion	Le candidat tient un discours en adéquation avec le support d'information remis Le candidat rappelle les pré requis, présente les objectifs, la durée et les modalités de déroulement La présentation est claire et précise. Le vocabulaire employé est adapté au public visé et à ses difficultés. Le candidat répond aux questions du public de manière compréhensible Le candidat utilise un ou des supports visuels adaptés au public
	Analyser la situation et les motivations de la personne afin d'évaluer son positionnement sur l'action	(1) En amont de la mise en situation, un outil d'évaluation des pré requis et un guide d'entretien sont réalisés (2) Mise en situation reconstituée	Le candidat, utilise l'outil d'évaluation des pré requis en donnant des consignes adaptées à sa compréhension Une analyse des motivations à participer à l'action est réalisée partir d'un guide d'entretien préalablement construit par le candidat

		A partir d'un guide d'entretien construit en amont, le candidat réalise un entretien individuel de sélection afin d'identifier les pré requis, les besoins de la personne, ses freins et son projet	Le candidat est en position d'écoute active Le candidat utilise des techniques de reformulation adaptées Le candidat sait répondre de manière claire et précise aux questions de la personne.
	Identifier les situations de handicap des personnes afin de permettre l'accessibilité à l'action proposée (handicap mental, psychique, physique...)	Mise en situation reconstituée : A partir d'un guide d'entretien construit en amont, le candidat réalise un entretien individuel de sélection afin d'identifier les difficultés rencontrées par la personne en situation de handicap	La situation de handicap est abordée par le candidat dans un esprit bienveillant et de non-discrimination L'analyse et la prise en compte de la situation de handicap est précise Le candidat, selon la situation de la personne, propose des ajustements de programme ou des modalités de compensation (matériel, modalités pédagogiques par exemple)
	Réaliser une sélection afin de vérifier l'adéquation entre l'action proposée et les besoins de la personne en matière d'évolution professionnelle	Mise en situation reconstituée : A partir des éléments de l'entretien de sélection, de l'analyse des pré requis et des éléments recueillis, le candidat réalise une sélection	L'argumentaire apporté par le candidat porte sur des éléments factuels et précis La sélection du candidat est basée sur des critères objectifs non discriminants
	Rédiger des comptes rendus d'entretiens afin de rendre compte au prescripteur du positionnement de la personne dans l'action	Mise en situation reconstituée : A partir des éléments de l'entretien de sélection, de l'analyse des pré requis et des éléments recueillis, le candidat rédige un compte rendu d'entretien	Les arguments utilisés par le candidat à l'écrit sont factuels et précis. Ils permettent à un prescripteur de comprendre clairement le choix réalisé par le candidat. Le candidat expose à l'écrit de manière claire tant dans le fond que dans la forme, la situation de la personne et son projet

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Accompagnement et orientation des personnes dans leur parcours d'insertion <ul style="list-style-type: none"> - Analyse du parcours professionnel d'un demandeur d'emploi - Réalisation d'un diagnostic mettant en avant les forces, les freins et les besoins de la personne - Accompagnement dans les différentes phases d'élaboration du projet professionnel - Définition concertée de la stratégie de recherche d'emploi ou de création d'entreprise - Aide à l'élaboration d'outils de recherche d'emploi 	Conduire un entretien individuel afin de diagnostiquer la situation de la personne	Mise en situation reconstituée : Le candidat réalise un entretien individuel de diagnostic afin d'identifier les besoins de la personne et les freins qu'elle exprime.	Le candidat questionne de manière pertinente la personne sur son parcours sur la base d'éléments amenés par la personne en insertion Le candidat est en position d'écoute active L'utilisation des techniques de reformulation est adaptée.
	Déceler les potentiels et les freins socio professionnels de la personne afin d'évaluer ses besoins en accompagnement	Etude de cas pratique : A partir d'une situation d'entretien relatée et d'un CV en support de cette situation, le candidat doit analyser les potentiels et les freins de la personne en fonction du projet visé.	Le candidat met en avant les potentialités de la personne Il dissocie les freins exprimés par la personne et les freins qu'il perçoit en qualité de professionnel au regard du projet de la personne
	Analyser les compétences de la personne afin de les mettre en avant dans sa recherche d'emploi	Etude de cas pratique : A partir d'un document vidéo, le candidat doit identifier les compétences de la personne.	Le candidat définit les compétences sous forme de verbes d'action Il fait la distinction entre compétences et tâches réalisées
	Prendre en compte la situation de handicap afin de faciliter l'accès ou le retour à l'emploi ou à la formation de la personne. (handicap mental, psychique, physique...)	Mise en situation reconstituée : Le candidat réalise un entretien individuel de diagnostic et détermine les besoins de la personne en situation de handicap pour son accès à l'emploi	Le candidat recherche l'identification des différentes incapacités de la personne de manière pertinente Il recherche et propose des mesures pour l'emploi facilitant l'embauche de la personne en situation de handicap adaptées à la situation de la personne Le candidat explique en termes simples ce qu'est une RQTH et ce qu'elle permet dans l'accessibilité à l'emploi ou à la formation est maîtrisée
	Construire avec la personne un projet professionnel cohérent et réaliste afin de faciliter le retour à l'emploi	Etude de cas pratique : A partir d'une situation d'entretien relatée et d'un CV en support de cette situation, le candidat doit analyser la pertinence du projet	Le candidat effectue le croisement du contenu de l'entretien et du métier envisagé par la personne Il vérifie les besoins d'emploi sur le territoire au travers des différents moyens d'information à sa disposition (site internet notamment)

	Analyser un poste de travail afin de mettre en adéquation des candidatures et des postes à pourvoir	Etude de cas pratique : A partir d'un document vidéo, le candidat doit élaborer une fiche de poste	Le candidat identifie les compétences et les tâches nécessaires à la réalisation du métier. Il analyse les pré requis nécessaire à l'exercice du métier Il en déduit les savoir être inhérents à l'exercice du métier ainsi que les contraintes.
	Accompagner la personne dans ses démarches de prospection vers les entreprises afin de correspondre au mieux aux modes de recrutement du secteur visé	Mise en situation reconstituée : A partir d'une situation d'entretien simulée le candidat doit accompagner la personne à rechercher des informations concernant les modalités de prospection du secteur visé	Les conseils donnés par le candidat sont adaptés au secteur visé Le candidat s'adapte à l'autonomie et aux capacités de la personne quant à ces démarches
	Conseiller la personne dans la construction de ses outils de recherche d'emploi (CV, lettres...) afin de les rendre efficaces	Etude de cas pratique : A partir d'une situation d'entretien relatée et d'un CV en support de cette situation, le candidat doit analyser le CV d'une personne	Les conseils concernant le fond et la forme du CV sont pertinents au regard de l'emploi visé Les conseils du candidat sont adaptés à l'autonomie de la personne Le candidat identifie les fautes d'orthographe contenues dans le CV Le candidat est dans une posture bienveillante de conseil
	Accompagner la personne dans l'usage d'internet afin qu'elle puisse l'utiliser avec aisance dans le cadre de sa recherche d'emploi et de sa relation aux entreprises	Mise en situation reconstituée : Dans le cadre d'une situation d'entretien simulée, le candidat proposera à la personne d'utiliser internet pour ses démarches en fonction de ses besoins exprimés	Le candidat cerne les pré requis de la personne concernant l'usage d'internet Le candidat, dans sa posture de conseil, oriente la personne sur des sites internet cohérents avec la recherche d'informations de la personne

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Construction et développement du réseau des entreprises et des partenaires locaux - Observation et analyse des dynamiques territoriales des acteurs de l'insertion - Développement d'un maillage territorial - Analyse des besoins en emploi des entreprises sur un bassin d'emploi	Identifier les partenaires ou les entreprises existants sur le territoire afin de définir leur périmètre d'intervention ainsi que leurs besoins	Etude de cas pratique : A partir d'une structure choisie par le candidat et d'une enquête de terrain, celui-ci élabore et présente la cartographie du réseau de la structure	Le candidat identifie les contours du territoire d'intervention de la structure. Il repère les différentes catégories d'acteurs. La schématisation écrite qu'il réalise permet un repérage des différents acteurs et leur fonction Le candidat explique clairement la relation entre les différents acteurs
	Participer à des réunions avec des partenaires ou des entreprises afin de présenter une action	Etude de cas pratique : A partir d'une structure choisie par le candidat et d'une enquête de terrain, celui-ci présente l'objet et le fonctionnement de la structure à l'écrit et à l'oral	La présentation du candidat permet de comprendre l'objet et le fonctionnement de la structure, Le candidat identifie les différentes typologies de publics qu'accueille la structure ainsi que les différentes actions qu'elle propose
	Travailler en réseau pluridisciplinaire afin de disposer de ressources à mobiliser	Etude de cas pratique : A partir d'une structure choisie par le candidat et d'une enquête de terrain, celui-ci présente les liens entre les différents acteurs intervenants sur l'un des dispositifs de la structure	Le candidat, dans la présentation d'un dispositif repère les acteurs internes et externes intervenants sur le dispositif et leur missions spécifiques. Il identifie les liens entre les différents acteurs intervenants sur l'un des dispositifs de la structure
	Accompagner les entreprises afin de favoriser leur démarche d'inclusion des publics en situation de handicap (mental, physique, psychique)	Mise en situation reconstituée : Le candidat réalise un entretien individuel de positionnement et présente les mesures pour l'emploi pouvant être mobilisées sur ce type de poste	Le candidat rappelle la situation de la personne Il démontre sa connaissance de l'entreprise et de ses spécificités Il propose à l'employeur les différentes mesures pouvant être mobilisées Il est capable de les expliquer clairement.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Elaboration, animation et évaluation d'actions d'aide à l'insertion Conception de contenus pédagogiques d'actions d'insertion en fonction d'une demande formalisée Conduite d'actions individuelles d'accompagnement dans le cadre de dispositifs d'aide à l'insertion pour les demandeurs d'emploi Animation d'actions collectives et/ou d'ateliers pour aider à l'élaboration du projet professionnel et/ou des outils et techniques de recherche d'emploi Evaluation pédagogique des actions menées et des taux de placement	Organiser des actions collectives afin de faciliter l'insertion ou la réinsertion des publics accompagnés	Etude de cas pratique : A partir d'un cahier des charges de formation, le candidat élabore à l'écrit un module de formation composé de séquences de formation	Le candidat construit des séquences permettant d'atteindre les objectifs fixés par le cahier des charges La temporalité des séquences construite par le candidat est pertinente au regard des pré requis et des objectifs à atteindre
	Construire une action à partir d'un cahier des charges afin de répondre à une demande de prestation d'accompagnement	Etude de cas pratique : A partir d'un cahier des charges de formation, le candidat élabore à l'écrit un scénario pédagogique	Le scénario construit par le candidat prend en compte les prérequis des publics L'organisation du scénario est pertinente au regard du public accueilli Le déroulement présenté permet une progression pédagogique adaptée
	Animer une séquence pédagogique en présentiel ou à distance afin d'atteindre des objectifs pré définis	Mise en situation reconstituée : Animation d'une séquence de formation de 30 mn	Le candidat situe sa séquence à l'intérieur du module de formation Les objectifs de la séquence sont annoncés Le candidat utilise des outils pédagogiques adaptés aux pré requis du public Il fait participer son public Le discours du candidat est adapté au public
	Ajuster son action afin de répondre aux spécificités des publics (y compris situation d'illectronisme, d'illettrisme ou de handicap mental, psychique, physique)	Mise en situation reconstituée : Animation d'une séquence de formation de 30 mn	Le candidats propose des outils et des contenus adéquats au regard des objectifs visés Il s'adapte aux difficultés rencontrées par les participants est présente (y compris situation de handicap) Le candidat adapte son intervention au temps dont il dispose
	Evaluer son action afin de réajuster l'accompagnement des personnes	Mise en situation reconstituée : A la suite de l'animation d'une séquence de formation de 30 mn, le candidat présente ses modalités et son outil d'évaluation de la séquence	Les modalités d'évaluation choisies par le candidat sont pertinentes Le candidat utilise un outil d'évaluation adapté au public ciblé et à ses pré requis

	Rendre compte de l'action menée afin d'informer le donneur d'ordre des suites à donner	Etude de cas pratique : A partir d'un ensemble de documents : comptes rendus d'entretiens, évaluation du niveau en français et en informatique, des documents élaborés dans le cadre de l'action, le candidat doit rédiger le compte rendu d'un accompagnement réalisé sur 4 mois	Le candidat réalise un bilan permettant de se représenter l'évolution du parcours de la personne tout au long de l'action et de son insertion actuelle Dans le cas d'une personne en situation de handicap, le candidat fait part des difficultés de la personne mais ne transmet aucune donnée médicale. Le candidat utilise un vocabulaire professionnel
--	--	--	--

Pour pouvoir obtenir la certification, le candidat doit avoir validé les quatre blocs de compétences. Chaque bloc de compétences peut être obtenu séparément.

Les évaluations certificatives sont présentées de manière orale et/ou écrite à un jury composé de professionnels du secteur qualifiés justifiant d'une expérience professionnelle de 3 ans minimum dans le secteur de l'insertion soit en qualité de formateur auprès d'un public en insertion, soit en qualité de conseiller emploi, soit en qualité de chargé d'insertion... et d'un représentant d'OPS Conseil. Ces jurys évaluent les compétences des candidats dans le cadre des épreuves de validation des blocs de compétences et de la restitution orale, selon le référentiel de compétences de la certification auquel ils sont formés en amont par la responsable de l'organisation des épreuves, Présidente d'OPS Conseil.

Le candidat doit avoir également effectué une période de mise en application professionnelle de 29 jours sur un poste en lien avec la certification de chargé d'accompagnement collectif et individuel en insertion socio-professionnelle.

Cette période d'application professionnelle fait l'objet d'un mémoire écrit devant comporter :

- Une présentation de la structure, de son implantation locale et des publics accompagnés
- Une cartographie du réseau des partenaires de la structure d'accueil
- Une monographie retraçant le parcours d'une personne accompagnée et une analyse de ce parcours du point de vue professionnel.
- La présentation de l'action sur laquelle est intervenu le candidat (objectifs, durée, organisation)
- Au moins un outil mis en œuvre ou créé par le candidat
- Des ajustements qui ont éventuellement été nécessaires en fonction des difficultés rencontrées
- Une analyse de l'action menée avec ses forces et ses faiblesses ainsi que des propositions d'ajustement

Ce mémoire est présenté lors d'un oral de 30 mn lors de l'épreuve finale.

L'ensemble des résultats des évaluations certificatives et de l'épreuve finale est étudié par un jury de certification composé de 3 personnes : deux professionnels du secteur de l'insertion extérieurs à l'organisme certificateur (un représentant employeurs et un représentant salariés) ainsi qu' un formateur de l'organisme certificateur. Ensemble, ils décident de l'attribution de la certification des blocs de compétences et du titre.

Pour les candidats présentant le titre professionnel dans le cadre de la VAE, le jury de certification s'appuiera sur :

- La recevabilité de la demande du candidat
- Un dossier de validation démontrant l'acquisition des compétences composant la certification visée
- La présentation du dossier de validation dans un oral de 30 mn devant un jury

Le jury VAE sera composé de 3 personnes : deux professionnels du secteur de l'insertion extérieurs à l'organisme certificateur (un représentant employeurs et un représentant salariés) ainsi qu' un formateur de l'organisme certificateur. Ensemble, ils décident de l'attribution de la certification des blocs de compétences et du titre.

Trois décisions sont possibles :

- **La validation totale** : le jury valide l'expérience et avalise la délivrance de la certification professionnelle visée dans sa globalité. Le jury peut également ne valider qu'un ou plusieurs blocs de manière distincte.
- **La validation partielle** : le jury accorde au candidat une partie de la certification professionnelle mais des compléments d'informations lui sont demandés. Une nouvelle validation pourra être demandée dans un délai maximum de 5 ans suivant la délibération du jury
- **Le refus de validation** : le jury estime que les acquis du candidat ne lui permettent pas de répondre aux objectifs de la certification visée. La certification n'est pas attribuée.