

Accompagner les personnes dans leur orientation, leur insertion, leur évolution professionnelle avec la démarche éducative expérientielle ADVP

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

Domaine(s) d'activité professionnel dans lequel(s) est utilisé la certification :

- Transverse : ■ **Ressources humaines, formation initiale et continue, éducation, insertion, évolution professionnelle, GPEC, orientation scolaire et professionnelle, accompagnement, développement territorial et emploi**

Ce certificat s'adresse à toute entreprise, quelque soit son secteur d'activité, préoccupée de GPEC, de formation, de mobilité interne de ses salariés ou concernée par un plan de sauvegarde de l'emploi.

Code(s) NAF : **85.59A**

Code(s) NSF : **333**

Code(s) ROME : **K1201**, **K2112**, **K2111**, **K2101**, **K1801**

Formacode : **44595**

Date de création de la certification : **01/03/2016**

Mots clés : **Orientation**, **advp**, **Evolution professionnelle**, **Accompagnement**

Identification

Identifiant : **2219**

Version du : **14/03/2019**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- **N/A**

Non formalisé :

- **N/A**

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

Il s'agit pour les professionnels de l'accompagnement d'acquérir méthode, techniques et outils d'accompagnement qui rendent actrice la personne accompagnée et facilitent chez elle la construction d'un projet d'orientation professionnelle, réaliste et réalisable sur le marché du travail. Avec cette certification, les professionnels développent des compétences pour utiliser, avec cohérence et déontologie, cette démarche et ses outils dans différentes prestations (orientation, reconversion, transitions, mobilité professionnelle), sous différentes formes (entretien individuel, animation collective, distanciel), face à différents types de publics et dans des contextes de travail en constante mutation.

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- Cette certification n'est pas directement reliée à une certification ou CQP enregistré au RNCP. La démarche éducative expérientielle est parfois abordée dans les cursus qualifiants de formation (ex : CIP), mais au vu de la densité des programmes et/ou de la durée des formations, la problématique est traitée sommairement. Les différentes démarches possibles en matière d'orientation sont présentées, sans qu'il soit possible de rentrer dans le détail des méthodes et outils.

Descriptif général des compétences constituant la certification

Le parcours de certification est découpé en trois niveaux : I) niveau initial, II) niveau intermédiaire, III) niveau confirmé. Les compétences sont enrichies et élargies au fur et à mesure que la personne progresse dans le parcours.

Compétences constituant le niveau initial (I)

Accompagner les personnes avec l'ADVP pour leur permettre de faire des choix conscients et responsables.

Accueillir la personne, dans sa singularité, là où elle en est dans sa réflexion sur son avenir et sur ses choix.

Identifier où se trouve la personne dans le processus de choix et dans les 4 étapes de l'ADVP ; l'aider à se situer elle-même dans ces 4 étapes.

Accompagner, sans l'influencer, la personne dans une meilleure connaissance d'elle-même (valeurs, intérêts, rapport au travail, compétences, environnement personnel...).

Engager la personne dans l'exploration de son environnement socio-économique.

Amener la personne à sérier et nommer les choix possibles pour elle et à hiérarchiser ses priorités.

Accompagner la personne dans un processus de validation de son projet.

Accompagner la personne dans sa décision, dans la construction d'un plan d'actions et dans la mise en place des premières actions nécessaires à la réalisation de son projet.

Compétences constituant le niveau intermédiaire (II)

Ce niveau se subdivise en :

IIA : Mener un entretien individuel d'accompagnement, en utilisant la DEE/ADVP

IIB : Animer et accompagner des personnes, en mode collectif, dans leur projet en utilisant la méthode, les outils de la DEE/ADVP et la pédagogie expérientielle

IIA : Mener un entretien individuel d'accompagnement, en utilisant la DEE/ADVP

Déterminer un objectif à l'entretien d'accompagnement en prenant en compte la situation de la personne accompagnée.

Adopter une posture non influente et pratiquer l'écoute active.

Sélectionner les activités et les outils ADVP adaptés à la problématique de la personne accompagnée (quel que soit l'endroit où elle se situe dans le processus) et au contexte de travail.

Organiser le travail avec la personne dans le temps imparti et l'espace alloué.

Donner des consignes de travail en utilisant les outils et les attitudes préconisés par la DEE/ADVP.

Accompagner la personne dans le traitement de l'expérience qui lui a été proposée.

Gérer ses propres émotions et celles de la personne accompagnée.

Organiser « l'entre-deux » entretiens et la fin de l'accompagnement.

IIB : Animer et accompagner des personnes, en mode collectif, dans leur projet en utilisant la méthode, les outils de la DEE/ADVP et la pédagogie expérientielle

Animer un groupe, organiser son travail en s'appuyant sur la pédagogie expérientielle.

Public visé par la certification

- Professionnels (en exercice ou en recherche d'emploi) de l'accompagnement, du conseil, de la formation intervenant dans le champ de l'orientation professionnelle, de l'insertion, de la recherche d'emploi, des transitions professionnelles (conseiller en insertion professionnelle, formateur, conseiller bilan, coach, psychologue, enseignant, CESF, assistant social, éducateur, personnels des ressources humaines, etc

Identifier les différentes étapes d'un apprentissage expérientiel, en comprendre les articulations en dynamique de groupe.
Présenter une séquence pédagogique en utilisant la méthode et les outils de la DEE.

Définir des objectifs et des consignes de travail à un groupe.

Développer les attitudes adaptées à la pédagogie expérientielle.

Compétences constituant le niveau confirmé (III)

Option A : Adapter et faire évoluer sa prestation et ses outils d'accompagnement en fonction des personnes accompagnées et des contextes de travail, dans le respect des principes de la DEE/ADVP et en développant sa propre créativité.

Adopter une attitude créative, élargir son champ de vision. Découvrir et explorer des pistes nouvelles pour soi pour être plus à l'aise dans la relation d'accompagnement.

Utiliser la stratégie du détour pour questionner, analyser des problématiques et imaginer des solutions.

Construire et mettre en œuvre une progression pédagogique en utilisant la DEE/ADVP, et en combinant différents modes d'intervention.

Prendre en compte l'environnement réglementaire et institutionnel de son contexte de travail (objectifs de la prestation, type de public accueilli, organisation du travail, articulation avec les autres intervenants, etc).

Faire évoluer ses progressions pédagogiques en adaptant ou en créant de nouveaux outils éducatifs à destination des personnes accompagnées.

ou Option B : Adapter et faire évoluer ses pratiques en utilisant l'ADVP en bilan de compétences

Définir le cadre historique, juridique et déontologique du Bilan de compétences

Situer les différentes phases du bilan de compétences au regard de la démarche éducative expérientielle / ADVP

Identifier et utiliser les outils pouvant être utilisés en bilan de compétences

Adapter et créer des outils éducatifs mobilisables en bilan de compétences

Construire une progression pédagogique en utilisant la DEE/ADVP et en combinant différents modes d'intervention

Mettre en œuvre cette progression dans son contexte institutionnel

Rédiger une synthèse de bilan de façon éducative, avec et pour la personne, et conforme à la réglementation.

Modalités générales

La certification proposée alterne des temps de formation dans les locaux du Patio, des temps de mise en application en situation réelle de travail et des temps de retour sur expérience, grâce notamment à des récits d'expérience et des contacts programmés avec le formateur ou un accompagnateur du Patio.

La durée totale du temps en centre de formation est de 154 heures

63 heures pour le niveau initial : 42 heures "ADVP et démarche éducative en orientation", 21 heures "ADVP et validation de projet", ce niveau pouvant s'étaler sur 2 ans maximum.

63 heures pour le niveau intermédiaire : 21 heures "ADVP en entretien individuel", 42 heures divisées en 28 heures "ADVP en animation de groupe" et 14 heures "Perfectionnement personnalisé préparant à la certification", ce niveau pouvant s'étaler sur 2 ans maximum.

28 heures pour le niveau confirmé : 28 heures "Diversifier ses outils d'accompagnement" ou "Diversifier ses

pratiques en utilisant l'ADVP en Bilan de Compétences".

L'ensemble du parcours ne peut dépasser 5 ans. Ceci prend en compte la réalité des contextes et des possibilités réelles d'accès aux formations pour les salariés, ou la durée de constitution des dossiers de prise en charge pour les demandeurs d'emploi.

A chaque niveau, le candidat se voit proposer des épreuves d'évaluation des compétences acquises, accompagnées de préconisations pour la poursuite du parcours (voir chapitre évaluation).

Liens avec le développement durable

Aucun

Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

Pour l'individu

Cette certification est utile à un double niveau : 1 - Utile aux professionnels

La population formée est très hétérogène tant par les niveaux de formation initiales (de V à II), les cursus d'origine, les emplois occupés, la durée de l'expérience professionnelle. La certification permet selon les cas de :

- rendre opérantes des connaissances, très souvent théoriques, acquises en formations initiales ou qualifiantes, de les compléter, de les approfondir. La démarche est intellectuellement aisée et abordable. En revanche, elle est exigeante et complexe dans sa mise en application parce qu'elle nécessite cohérence et congruence avec ses propres valeurs en tant que professionnel.
- Pour d'autres professionnels, arrivés dans le métier sans formation initiale en rapport avec ce métier (ni sur l'orientation, ni sur l'accompagnement), les savoirs faire ont été acquis de manière empirique. La certification leur permet d'acquérir des fondements théoriques, des méthodes et des outils permettant de donner du sens à ces savoirs faire expérimentiels afin de pouvoir progresser et/ou s'adapter à des situations professionnelles exigeantes.
- Evoluer, trouver du travail sur un marché à fort turn over, utilisant couramment le CDD, la vacation, la prestation de services. La mention "formé(e) à l'ADVP" apparaît fréquemment sur les offres d'emploi.
- Affronter des situations professionnelles difficiles et en constante mutation. Les professionnels visés par cette certification s'adressent à des publics très diversifiés, de tous niveaux de qualification, de tous âges, sur différents types de prestations, avec des transformations régulières au niveau des modalités d'intervention (individuel, collectif, présentiel, distanciel).
- Trouver des financements (accès CPF ou contrat de professionnalisation) pour se maintenir, évoluer

Pour l'entité utilisatrice

- Trouver à embaucher des professionnels opérants et capables de s'adapter à des situations très diversifiées, en évolution constante.
- Répondre positivement aux demandes du public final et favoriser l'autonomie de ce dernier.
- Permettre à des collectifs de travail de construire une culture commune, de disposer de repères pédagogiques partagés, de construire une cohésion d'équipe autour de principes et d'outils communs d'accompagnement, de rechercher une diversité de solutions ; le tout en restant centrés sur une démarche porteuse d'éthique, qui offre des outils ayant fait leur preuve, des repères stables et rassurants pour les professionnels.
- Se positionner sur des appels d'offres. Certains appels d'offres (Pôle emploi pour les prestations d'accompagnement des demandeurs d'emploi, conseils départementaux pour les bénéficiaires du RSA, Ministère de la Défense pour la reconversion des personnels) mentionnent cette démarche comme indispensable à l'obtention du marché. Le rapport de la cour des comptes du 20 janvier 2016 recommande de s'inspirer de l'ADVP et du cahier des charges du Conseil en Evolution Professionnel (CEP) pour l'insertion des jeunes. Le cahier des charges du CEP recommande d'éviter les méthodes prescriptives et de favoriser l'autonomie, suggérant par la même l'utilisation d'une démarche éducative expérimentielle.

professionnellement et s'adapter à des changements juridiques, organisationnels, sociologiques, économiques, environnementaux.

2 - Utile aux personnes accompagnées avec cette démarche

L'usage de cette démarche par les professionnels de l'accompagnement a des impacts positifs et durables sur les personnes qu'ils accompagnent :

- ouverture du champ des possibles en termes d'orientation et d'opportunités, et augmentation des chances d'insertion, de réinsertion et d'évolution professionnelle,
 - élaboration de projets réalistes et réalisables dans un environnement socio-économique que les personnes accompagnées ont appris à observer et à explorer,
 - développement de l'autonomie et du sens des responsabilités ; les choix sont assumés,
 - développement des compétences à faire des choix.
- La personne acquiert méthode et habiletés pour choisir et décider pour elle-même. Elle peut transférer ceci à d'autres aspects de sa vie et se trouve moins démunie devant les décisions à prendre.
- modification des comportements ; les personnes deviennent proactives (moins d'agressivité ou de passivité), se projettent dans l'avenir et donnent sens à leur vie. L'estime de soi et le sentiment d'efficacité personnelle s'en trouvent restaurés.

Evaluation / certification

Pré-requis

Justifier d'une pratique d'accompagnement d'au moins 6 mois ou satisfaire à un entretien préalable avec un formateur et/ou le Directeur du Patio permettant de statuer sur l'accès ou non à la formation préparant cette certification.

Compétences évaluées

La totalité des compétences est, au final, évaluée.

Démarche générale d'évaluation des compétences.

Pour chaque niveau de certification, les évaluateurs disposent de **grilles** fournies par le Patio Formation. Ces grilles proposent des **indicateurs/critères d'évaluation** permettant de guider les évaluateurs dans leur relecture des récits ou lors de l'épreuve orale finale. Pour chaque compétence, l'évaluateur cherche, dans les récits d'expérience demandés ou dans la prestation orale finale, l'indicateur correspondant.

Chaque compétence est ainsi évaluée au regard de **quatre niveaux** ci-après (inspirés des grilles d'observation VAE du Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale) :

Centre(s) de passage/certification

- Le Patio Formation - 40 rue Salvador Allende - 92000 Nanterre

Non évaluable (NE) : la compétence n'est pas mise en œuvre, n'apparaît pas dans le récit ou est exposée de manière insuffisante pour qu'elle puisse être évaluée.

Insuffisant (I): la compétence est insuffisamment maîtrisée au regard des critères définis

Applique(A) : la compétence est mise en œuvre avec une autonomie suffisante

Maîtrise (M): degré élevé de compétences ainsi que capacités d'analyse et d'innovation

Au final le nombre total de « I » et « NE » ne doit pas dépasser 50% du nombre total des critères pour chacune des évaluations.

Sur chaque grille apparaissent, en plus des compétences, **quatre rubriques** (Posture, Analyse, Communication, Préconisations), lesquelles sont librement complétées par les évaluateurs et font l'objet d'un échange entre eux.

Les compétences acquises, sans contestation de quiconque, à l'issue de la lecture des récits d'expérience, sont validées. Ce qui n'est pas acquis fait l'objet d'une attention particulière lors de la certification de niveau supérieur ou est immédiatement questionné lors d'un entretien oral avec l'un des évaluateurs.

Les préconisations sont utilisées pour ce nouveau contact avec le candidat afin de lui demander des compléments d'informations et de guider la poursuite de son travail ou de son parcours de certification. Elles peuvent aussi être reprises lors de l'évaluation finale.

Niveaux délivrés le cas échéant (hors nomenclature des niveaux de formation de 1969)

La certification se présente sur trois niveaux afin de permettre un enrichissement/élargissement progressif des compétences :

Niveau initial (I) : Accompagner les personnes avec l'ADVP pour leur permettre de faire des choix conscients et responsables.

Niveau Intermédiaire (II) : Mener un entretien individuel et/ou animer un groupe en utilisant de manière approfondie l'ADVP et la pédagogie expérientielle.

Niveau Confirmé (III) : Adapter et faire évoluer sa prestation et ses outils en fonction des personnes accompagnées et des contextes, dans le respect des principes de la DEE/ADVP et en développant sa créativité.

La validité est Permanente

Possibilité de certification partielle : oui

Étendue de la certification partielle :

Les compétences liées au niveau initial (Accompagner les personnes avec l'ADVP pour leur permettre de faire des choix conscients et responsables) et les compétences liées au niveau intermédiaire (Mener un entretien individuel et/ou animer un groupe en utilisant de manière approfondie l'ADVP et la pédagogie expérientielle) font l'objet de certifications partielles. Elles sont obtenues en participant aux épreuves proposées à chacun de ces deux niveaux.

Durée de validité des composantes acquises :

Les deux premiers niveaux se réalisent sur 2 ans chacun. La durée totale du parcours pour atteindre le niveau confirmé (III) ne peut dépasser 5 ans.

Durée accordée pour valider les composantes manquantes :
5 ans à partir de la date de démarrage du premier module de formation.

Matérialisation officielle de la certification :

Document écrit sur papier à en-tête, avec cachet officiel du Patio Formation, faisant mention du niveau de certification acquis et portant les noms et signatures des personnes ayant participé au jury final.

Plus d'informations

Statistiques

Nombre de personnes formées chaque année :

Le Patio Formation assure les formations menant à cette certification depuis sa création (2009) et préalablement depuis 1998 sous la forme d'un réseau de formateurs indépendants. Pour ce qui concerne cette certification, voici l'évolution du nombre de stagiaires formés depuis 2010 :

2010 : 142 personnes

2011 : 324 personnes

2012 : 411 personnes

2013 : 361 personnes

2014 : 446 personnes

2015 : 440 personnes

2016 : 260 personnes

2017 : 348 personnes

2018 : 511 personnes

Soit un total de 3243 personnes formées depuis 2010.

Autres sources d'information

www.le-patio-formation.fr