

Accompagner les personnes dans leur recherche d'emploi 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**

Cette certification s'adresse aussi aux professionnels (salariés ou demandeurs d'emploi), ayant en charge les questions de l'emploi (recherche, transition, maintien, GPEC, mobilité, VAE), quelque soit leur secteur d'activité, concernée par un plan de sauvegarde de l'emploi et par la mobilité interne ou externe.

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

Code(s) NSF : **333**

Code(s) ROME : **K2111**, **K1801**, **K1203**

Formacode : **44590**

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

Mots clés : **VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)**, **TECHNIQUE DE RECHERCHE D'EMPLOI (TRE)**, **EXPLICITATION**, **ADVP**

Identification

Identifiant : **2220**

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

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

■ **N/A**

Non formalisé :

■ **N/A**

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

Cette certification vise l'acquisition, par les professionnels de l'accompagnement et du conseil, de compétences leur permettant d'utiliser la démarche éducative expérientielle (DEE/ADVP) dans les prestations d'accompagnement vers l'emploi et de maintien dans l'emploi. En plus de ces compétences, les professionnels (conseiller, formateur, coach, psychologue du travail, etc) acquièrent une méthode, des techniques et des outils qui encouragent l'autonomie de la personne et la rendent actrice de sa recherche d'emploi ou dans le maintien de son employabilité. Cette certification leur permet d'animer des ateliers, d'accompagner (en entretien individuel ou en groupe) ou de coacher des personnes, de la validation du projet jusqu'à la reprise d'un emploi, quels que soient les dispositifs sur lesquels ils interviennent.

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 de recherche d'emploi sont présentées, sans qu'il soit possible de rentrer dans le détail des méthodes et outils.

Descriptif général des compétences constituant la certification

Les compétences acquises par cette certification se répartissent sur trois niveaux : niveau initial I, niveau intermédiaire II, niveau confirmé III. Elles 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 dans leur recherche d'emploi avec la Démarche Educative Expérientielle :

Accueillir la personne accompagnée dans sa singularité, là où elle en est dans sa recherche d'emploi.

Permettre à la personne accompagnée d'évaluer ce qui lui manque pour optimiser ses chances de trouver un emploi.

Accompagner la personne dans un processus de validation de ses acquis (VAE).

Amener la personne à construire des outils de recherche d'emploi qui lui soient propres.

Permettre à la personne accompagnée d'explorer le marché du travail, d'initier des contacts, en lien avec l'emploi recherché.

Permettre à la personne accompagnée de diversifier ses pistes de recherche.

Permettre à la personne de construire, développer et utiliser son réseau relationnel à des fins professionnelles.

Accompagner la personne dans la construction d'un plan d'action et dans la mise en place des actions nécessaires à sa recherche d'emploi.

Compétences constituant le niveau intermédiaire (II) qui se subdivise en :

II A - Animer et accompagner des groupes en utilisant la méthode, les outils de la DEE/ADVP et la pédagogie expérientielle

Identifier les différentes étapes d'un apprentissage expérientiel, en comprendre les articulations.

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.

Organiser le travail d'un groupe de personnes en s'appuyant sur la pédagogie expérientielle.

Développer les attitudes adaptées à la pédagogie expérientielle.

II B - Accompagner une personne dans sa recherche d'emploi à travers l'explicitation et la valorisation de ses expériences.

Connaître le sens méthodologique et théorique des techniques d'aide à l'explicitation.

Poser un cadre de communication avec la personne accompagnée.

Guider avec les techniques et outils de l'explicitation (évoquant, types de verbalisation, questionnement, reformulation, ajustement verbal et non verbal).

Faire verbaliser l'expérience.

Prendre en compte les dimensions temporelles présentes dans l'explicitation.

Accompagner l'énonciation d'un savoir-faire pour permettre à la personne de l'explicitier afin de dégager les compétences mises en

Public visé par la certification

- Professionnels (en emploi ou en recherche d'emploi) de la formation, de l'accompagnement et du conseil intervenant dans le champ de l'insertion, de la recherche d'emploi, des transitions professionnelles (Conseiller en insertion professionnelle, formateur, encadrant technique de structures d'insertion de différents secteurs d'activité, coach, consultant cellule de reclassement, etc...)

œuvre et de prendre conscience des savoirs, savoir-faire et savoir-être présents dans l'action

Amener la personne à diversifier ses pistes de recherche et à transférer ses compétences.

Compétences constituant le niveau confirmé (III)

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 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, en combinant différents modes d'intervention :

- des temps de conduite d'entretien individuel et des temps

d'animation de groupe,

- des travaux en présentiel et des travaux en distanciel avec la personne accompagnée,

- des temps d'expérience et des temps de retour sur expériences (vécu, traitement et intégration des expériences).

Prendre en compte les éléments du contexte (exemples : objectifs de la prestation, environnement professionnel, organisation du travail de la structure dans laquelle le professionnel intervient, etc)

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

Modalités générales

La certification alterne des temps de formation dans les locaux de l'organisme, des temps de mise en application en situation réelle de travail et des temps de retour sur expérience. Les démarches reposent notamment sur des récits d'expérience et des contacts programmés avec un intervenant de l'organisme.

La durée totale du temps en centre de formation est de 154 ou 168 heures selon les cas.

35 ou 49 heures pour le niveau initial (I) : "ADVP et recherche d'emploi" (28 heures) ou "Utiliser le Trèfle chanceux pour l'insertion et les transitions professionnelles" (21 heures), et "Accompagner à la VAE" (21 heures) ou "Les médias sociaux au service de l'accompagnement" (14 heures), ce niveau pouvant s'étaler sur 2 ans maximum.

91 heures pour le niveau intermédiaire (II) : " L'animation de groupe avec la Démarche Educative Expérientielle" (28 heures), "L'entretien d'explicitation" (49 heures) et "Perfectionnement personnalisé préparant à la certification" (14 heures), ce niveau pouvant s'étaler sur 2 ans maximum.

28 heures pour le niveau confirmé (III) : "Diversifier ses outils et adapter ses prestations à différents contextes de travail" (28 heures).

L'ensemble du parcours ne peut dépasser 5 ans. Cette durée 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

Utilité à un double niveau :

a) Utile aux professionnels de l'emploi :

Enrichir et donner du sens aux savoir-faire expérientiels, compléter les acquis des formations initiales ou des qualifications existantes.

Un nombre très important de professionnels venant en formation « recherche d'emploi » au Patio est arrivé dans le métier sans formation initiale en rapport avec ce métier (ni sur la recherche d'emploi, ni sur le rapport au travail, ni sur l'insertion, ni sur l'accompagnement). C'est, par exemple, leur connaissance de l'entreprise ou de l'environnement socio-économique local, ou une sensibilité particulière (parce qu'ils ont été eux-mêmes demandeurs d'emploi) qui a prévalu au moment de l'embauche. Aussi leurs savoir-faire en matière d'accompagnement vers l'emploi s'acquièrent de manière empirique et demeurent avant tout expérientiels. De ce fait, ils se trouvent en difficulté pour s'adapter à diverses situations ou pour faire évoluer leurs pratiques.

Parfois, ils ont été en contact avec ces problématiques lors de leur formation initiale, mais d'une manière sommaire ou très théorique. La formation du Patio est construite sur une logique d'acquisition de compétences. Tout en situant les références théoriques propres à la démarche et en conformité avec ces références, elle leur fait vivre la démarche de validation de projet et de recherche d'emploi comme s'ils étaient eux-mêmes des personnes accompagnées. Elle leur propose des mises en situation à la fois en entretien individuel et en animation de groupe. Elle développe leur créativité et leur apporte méthode, outils éducatifs et techniques immédiatement utilisables dans leurs pratiques. Elle fixe un cadre éthique et déontologique à l'accompagnement.

Enrichir les compétences à traiter des situations professionnelles très diversifiées et toujours en mouvement

Les professionnels de l'emploi et de l'insertion s'adressent à des publics très diversifiés, de tous niveaux de qualification, de tous âges et vivant des situations très singulières. Confrontés sans arrêt à des situations inattendues, à des bouleversements à la fois juridiques, organisationnels, sociologiques, économiques, environnementaux, les professionnels sont sans arrêt remis en question. Ils sont amenés à adapter à la fois leur support et leurs modalités

Pour l'entité utilisatrice

Embaucher des professionnels immédiatement opérationnels et capables de s'adapter à tous publics.

Permettre à des collectifs de travail de construire une culture commune.

La formation à la démarche éducative expérientielle (DEE/ADVP) en intra dans une entreprise ou un organisme de formation permet de créer des repères communs, 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 centré sur une démarche porteuse d'éthique, qui offre des outils ayant fait leur preuve, des repères stables et rassurants pour les professionnels d'une même équipe.

Permettre aux structures utilisatrices de se positionner sur des appels d'offres.

Certains **appels d'offres** (Pôle emploi notamment pour les prestations d'accompagnement des demandeurs d'emploi, conseils départementaux pour les bénéficiaires du RSA, etc...) mentionnent cette démarche comme indispensable à l'obtention du marché.

La Cour des Comptes recommande spécifiquement dans son rapport (Décembre 2015/Janvier 2016) de s'inspirer de l'ADVP et du cahier des charges du Conseil en Evolution Professionnelle pour l'insertion des jeunes. Par ailleurs, le cahier des charges du CEP recommande d'éviter les méthodes prescriptives et de favoriser l'autonomie, suggérant par là même l'utilisation d'une démarche expérientielle éducative.

d'intervention (individuel, collectif, présentiel, distanciel); ce qui leur demande créativité, flexibilité et recul.

Par les spécificités de la démarche éducative expérientielle, par la richesse des outils utilisés pendant les formations, par les échanges entre pairs, par un travail transversal sur le développement des attitudes créatrices et sur la diversification des représentations, les professionnels acquièrent des dispositions à « regarder autrement » les situations et ce faisant, peuvent être force de nouvelles propositions.

Permettre à des professionnels, en situation parfois précaire, de se maintenir dans l'emploi ou de retrouver plus facilement un emploi

Les situations évoquées ci-dessus fragilisent les professionnels de l'accompagnement qui de ce fait ont besoin de lieux, d'espaces, de temps de recul et d'apprentissage pour faire face aux diverses mutations.

Savoir utiliser cette démarche dans l'accompagnement apparaît comme un atout indéniable en termes d'employabilité. C'est un critère fréquent sur les **offres d'emploi**, parfois exigé par les organismes qui ont fait, en interne ou vis-à-vis de leurs prestataires, le choix de la démarche.

Permettre à des professionnels souvent en CDD ou dans des situations précaires, d'accéder à la formation en trouvant **un financement** (via le CPF ou les contrats de professionnalisation)

b) Utile aux personnes accompagnées par ces mêmes professionnels

L'utilisation de la démarche éducative expérientielle/ADVP produit des effets sur les personnes accompagnées :

- Elle renforce l'estime de soi et la confiance en soi, augmentant ainsi les chances de retrouver plus rapidement un emploi, et de se maintenir dans l'emploi.
- Elle permet une meilleure prise en compte de l'environnement socio-économique et amène à la diversification des pistes de recherche d'emploi.
- Elle développe l'autonomie et le sens des responsabilités et apporte des repères et des compétences permettant à la personne accompagnée, si la situation se représente, de pouvoir engager elle-même, en toute autonomie les premières démarches.
- Elle permet de développer des compétences à prendre des décisions. La personne peut transférer

ceci à d'autres aspects de sa vie et se trouve moins démunie devant les changements qui traversent sa vie.

Evaluation / certification

Pré-requis

Justifier d'une pratique d'accompagnement d'au moins six 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. Ces grilles proposent des **indicateurs/critères d'évaluation** permettant de guider les évaluateurs dans leur relecture des récits ou lors de la soutenance orale. 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) :

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

Appliquée (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.

Centre(s) de passage/certification

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

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 dans leur recherche d'emploi avec la démarche expérientielle et éducative/ADVP.

Niveau Intermédiaire (II) : Accompagner une personne dans sa recherche d'emploi à travers l'explicitation et la valorisation de ses expériences, animer un groupe en utilisant de manière approfondie la pédagogie expérientielle et les techniques d'explicitation.

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 des personnes dans leur recherche d'emploi avec la Démarche Educative Expérientielle) et les compétences liées au niveau intermédiaire (Accompagner une personne dans sa recherche d'emploi à travers l'explicitation et la valorisation de ses expériences, animer un groupe en utilisant de manière approfondie la pédagogie expérientielle et les techniques d'explicitation) 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 entête 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 : 75 personnes

2011 : 173 personnes

2012 : 89 personnes

2013 : 91 personnes

2014 : 98 personnes

2015 : 185 personnes

2016 : 99 personnes

2017 : 169 personnes

2018 : 233 personnes

Soit un total de 1212 personnes formées depuis 2010.

Autres sources d'information

www.le-patio-formation.fr