

Le référentiel de validation interne des compétences et d'acquis professionnels



Conseiller chargé de projet emploi

Filière conseil à l'emploi

Sommaire

- Le principe de validation dans l'emploi repère p.3
- A quoi sert le référentiel de validation ? p.4
- Le contenu de l'emploi repère p5
- Les compétences clefs de l'emploi repère p7
- Les acquis formalisés de la formation et de l'expérience p.10

La validation interne des compétences et d'acquis professionnels s'effectue à partir :

A noter

*La maîtrise de l'ensemble des compétences clefs est une **condition indispensable** pour être validé.*

-de l'analyse de la pratique professionnelle en regard du contexte d'exercice et des compétences clefs

La description de la manière de procéder permet de souligner la présence ou non des compétences clefs et de préciser le degré de maîtrise des compétences clefs mobilisées dans la mise en œuvre des activités et des situations professionnelles ;

- des acquis formalisés de la formation et de l'expérience professionnelle hors contexte ANPE permettant de vérifier si ces éléments (*titres et diplômes obtenus, actions de formation initiales ou continues, expérience hors ANPE, en lien avec l'emploi*) qui peuvent associer les compétences, sont suffisants et investis dans les activités de l'emploi repère.

-de la prise en compte de l'attestation du responsable;

Cette validation s'appuie sur le dossier écrit et le cas échéant sur les compléments recueillis lors de l'entretien.

A quoi sert le référentiel de validation ?

Le référentiel de validation :

- permet **d'évaluer les compétences et les acquis professionnels**;
- donne **des éléments de contenu de l'emploi** ;
- précise **les critères objectifs** pour orienter la constitution du dossier de validation et fonder la décision de la commission régionale de validation.

Pour l'agent

- Il sert à construire son dossier de validation en lui permettant de décrire sa pratique professionnelle pour valoriser les compétences et les acquis professionnels de son emploi.

Pour l'encadrement

- Il sert à identifier le niveau requis pour attester la mobilisation des compétences clefs dans la réalisation des situations professionnelles et activités lorsque l'agent le sollicitera.

Pour la commission régionale de validation

- Il sert à évaluer si le candidat **possède les compétences et les acquis professionnels** nécessaires à la validation dans son emploi.

Le contenu de l'emploi repère

L'emploi de conseiller, chargé de projet emploi, se situe au niveau IVA dans la filière métier du conseil à l'emploi

- **L'emploi s'exerce sur des missions de bassin ou inter ALE sur un territoire disposant de multiples acteurs** (*où la cohérence d'intervention se justifie*)
 - La pertinence de la mission s'apprécie au regard des besoins et des enjeux de développement du territoire concerné : résolution de situations complexes, de problématiques liées aux domaines de l'insertion et de l'intermédiation, du développement de l'expertise d'un ou plusieurs collectifs, de l'intervention de plusieurs acteurs ...,

- **L'ancrage de la fonction de Conseiller chargé de projet emploi repose :**
 - Sur une expertise technique du cœur de métier du conseil : le conseil à l'emploi, sa capacité à transférer ses compétences et à adapter ou à construire des méthodologies d'intervention ;
 - et sur des activités fonctionnelles d'animation, de coordination d'actions internes et /ou externes, de conduite de projet pour le compte de plusieurs unités sur des priorités définies par la région.

- **Les résultats attendus:**
 - Optimiser les résultats de placement et d'intermédiation;
 - Renforcer l'expertise collective par un appui méthodologique ou technique, par des méthodes ciblées sur l'atteinte des résultats, sur le développement de l'expertise des collègues.

Le contenu de l'emploi repère se caractérise par:

◆ Des compétences clefs

« ensemble des « ressources », connaissances, savoir-faire, que la personne mobilise pour agir avec compétence.

Il s'agit de compétences incontournables et caractéristiques de l'emploi, qu'il faut posséder pour être validé dans son emploi.

les compétences clefs attendues du Conseiller chargé de projet emploi sont :

« Maîtriser la transmission de son expertise et sa capacité à adapter et à construire des méthodes d'intervention pour produire des services »;

« Maîtriser la conduite de projet et/ou la coordination d'actions, de dispositifs en interne, en externe »;

« Maîtriser la veille informative et technique en interne, en externe dans une logique d'optimisation, des actes métier »

◆ Des acquis formalisés de l'expérience et/ou de la formation que l'agent souhaite valoriser.

◆ Les compétences clefs s'identifient et s'évaluent à travers l'ensemble des activités et situations professionnelles (1).

Elles sont mobilisées dans les activités réalisées en fonction du contexte d'exercice de l'emploi, des missions pour répondre à la demande de l'Établissement.

Par exemple: Responsable de projets et/ou de plans d'actions transverses sur un bassin pour optimiser les résultats : piloter des projets transverses en réponse aux priorités locales ou de bassin ; intervenir en appui au réseau interne et externe pour renforcer la maîtrise opérationnelle dans le champ d'intervention de sa mission ; coordonner un réseau d'acteurs (animation, coordination, suivi et pilotage); gérer l'interface entre l'agence et les partenaires en suivant et contrôlant le respect des engagements contractuels : qualité du résultat, conformité du service fourni au regard du cahier des charges (délais, coûts); assurer une activité de reporting permanent auprès du DDA ou du DALE (sur résultats, prises de décision)

Contributeur de la production de services au niveau de son ALE dans une logique de résultats : réaliser les activités de production de services qui contribuent à alimenter les résultats de l'unité ; assurer le transfert de sa technicité dans les situations ayant pour objet de faciliter le travail de coproduction et le développement des bonnes pratiques professionnelles ; mettre à disposition des équipes des analyses, des études visant à faciliter et à optimiser leurs activités.

A noter

(1). La situation professionnelle est un ensemble d'éléments qui précise le contexte dans lequel se réalisent les activités et se mobilisent les compétences. Elle se caractérise par un lieu d'exercice, par la nature de la relation d'exercice (avec qui et pour qui on fait l'activité) ou par un ensemble coordonné d'actes professionnels.



Les compétences clés de l'emploi repère

Pour chacune des compétences clés :

- Des exemples d'activités et de situations professionnelles dans lesquelles la compétence clef se mobilise,
- Des critères d'appréciation de la commission de validation permettant :
 - à l'agent d'identifier le niveau d'exigence requis pour maîtriser la compétence ;
 - à la commission régionale de validation d'organiser son analyse du dossier et de fonder son évaluation ;
 - au responsable d'attester la réalité de la pratique professionnelle.

Formulation de la compétence clef	Exemples de situations professionnelles et d'activités dans lesquelles elle se mobilise	Sur quels critères la commission l'évalue?
<p>C1</p> <p>Maîtriser la transmission de son expertise et sa capacité à adapter et à construire des méthodes d'intervention pour produire des services</p> <p><i>Maîtriser les connaissances, outils, méthodes, techniques du métier du conseil à l'emploi</i></p> <p><i>Maîtriser la mise à disposition de son champ d'expertise, ses méthodes d'intervention pour faciliter la production et la performance (coopération, coproduction, partage d'information d'expériences)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dans les situations professionnelles et activités ayant pour objet la production de services, d'actions concourant au placement ou la satisfaction de l'offre <p><i>Par exemple : entretien de construction du PPAE (projet personnalisé d'accès à l'emploi, entretien de suivi, de bilan des actions engagées sur le plan d'action à poursuivre, sur la réduction des écarts, entretien de recueil d'offre et/ou de négociation, proposition d'une mesure, d'une prestation.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dans les situations et activités ayant pour objet de faciliter le travail de co-production visant à renforcer l'expertise collective et ou en individuel par un appui méthodologique ou technique, par des méthodes ciblées sur l'atteinte des résultats <p><i>Par exemple : résolution de situations complexes liées à des problématiques d'insertion et de l'intermédiation : analyse d'un fichier, d'un portefeuille de demandeurs d'emploi, d'entreprises; préparation de plans d'actions; situation de transfert aux collègues (tutorat, accueil d'un nouvel arrivant, analyse du marché local du travail...)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dans les situations et activités ayant pour objet de faciliter le travail de coopération sur des actions, des projets en interne, en externe <p><i>Par exemple : Réunions de travail avec le réseau interne et les partenaires (participation à la réflexion et à la formalisation de plans d'action, de propositions d'amélioration,)</i></p>	<p>La commission régionale de validation appréciera la manière dont vous :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Connaissez le potentiel et les limites des outils, techniques à votre disposition et savez les utiliser au quotidien et à bon escient ▪ Posez le diagnostic et partagez l'analyse ▪ Passez à la résolution de problèmes en rendant acteur l'interlocuteur dans une logique de résultat ▪ Ajustez les conseils techniques, les actions pour agir en les personnalisant à la situation de l'interlocuteur ▪ Proposez les adaptations nécessaires en les justifiant dans le respect des contraintes et des moyens pour répondre aux besoins des clients, des collègues, des acteurs externes ▪ Construisez et mettez en œuvre les modes de transmission adaptés à l'interlocuteur, au thème et au contexte ▪ Accompagnez la mise à disposition des outils, des méthodes définies en mobilisant les ressources internes et externes nécessaires ▪ Procédez à des évaluations du niveau d'appropriation de votre interlocuteur afin de l'amener à intégrer et à développer les bonnes pratiques ▪ Évaluez l'impact de votre action

Les compétences clefs

Formulation de la compétence clef	Exemples d'activités et de situations professionnelles dans lesquelles elle se mobilise	Sur quels critères la commission l'évalue?
<p>C2</p> <p>Maîtriser la conduite de projet et/ou la coordination d'actions en interne et/ou en externe</p> <p><i>Capacité à travailler en synergie avec ses collègues, des partenaires autour d'une situation interne et/ou externe en mobilisant des ressources, en développant des modes de travail collaboratifs, en construisant des partenariats</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dans les situations professionnelles dont la finalité est de mobiliser, fédérer et faire travailler ensemble une ou plusieurs personnes en interne comme en externe en vu d'obtenir le résultat attendu, dans les délais impartis <i>par exemple: coordination d'actions en interne et en externe, conduite de projet spécifique (définition des objectifs, de l'enveloppe budgétaire et des ressources humaines nécessaires; constitution de l'équipe sur la base de compétences complémentaires; mobilisation de la démarche, organisation des différentes étapes et tâches Suivi de l'avancement (calendrier, coûts, délais); Mise en place des actions correctives; processus de décisions</i> • Dans les situations professionnelles dont la finalité est d'organiser le suivi de l'activité, la mise en œuvre d'actions de régulation, de mesures correctives sur des points de fragilité repérés dans le projet et/ou la coordination d'actions autour d'une problématique en vu d'obtenir le résultat attendu, dans les délais impartis. <i>préparation, conduite et suivi de réunions (rédaction de comptes rendus, conclusions d'entretiens...) animation de réunions (d'information, de décision, de production...) formalisation de plans d'action, de propositions d'amélioration,)</i> • Dans les situations de travail en coopération, en coproduction avec ses pairs (partage d'information, d'expériences, de réalisation), avec les acteurs <i>Réunions de travail avec le réseau interne et les partenaires (participation à la réflexion et à la formalisation)</i> • Échanges au quotidien avec les agents (mise en commun des finalités, des informations nécessaires au développement du professionnalisme) • Dans les situations de reporting: point sur l'avancée des travaux; prise de décisions et arbitrages 	<p>La commission de validation appréciera la manière dont vous :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Appliquez et mettez en œuvre les outils et méthodologies de conduite de projet • Mobilisez et fédérez les ressources moyens humains (externes, internes), techniques et démarches pour atteindre les résultats • Entretenez la motivation des acteurs en expliquant, en informant, en accompagnant l'action par un appui pédagogique aux moments critiques • Assurez auprès de chacun des membres de votre projet, de l'équipe de la compréhension et du partage des objectifs, des orientations, des enjeux et des rôles assignés • Évaluez régulièrement l'avancée des actions, mesurez les écarts entre réalisé et prévu, et procédez aux ajustements, en tenant compte des modifications de l'environnement et des aléas • Communiquez sur les avancées, sur les actions, les résultats • Rendez compte de l'avancement du projet et alertez le décideur sur les zones de risques et ou difficultés • Faites prendre les décisions et rendre les arbitrages • Aboutissez à des réalisations concrètes, obtenez les résultats envisagés dans les délais, le cas échéant dans des contextes et environnements difficiles et parfois en évolution • Formalisez et communiquez le bilan du projet ou des actions

Les compétences clefs

Formulation de la compétence clef	Exemples d'activités et de situations professionnelles dans lesquelles elle se mobilise	Sur quels critères la commission l'évalue?
<p>C3</p> <p>Maîtriser la veille informative et technique en interne et en externe dans une logique d'optimisation des actes métier</p> <p><i>Capacité à se tenir informé des pratiques (état de l'art, évolutions...), à tirer les enseignements des actions passées, à proposer des manières de faire nouvelles (imaginées et expérimentées) des améliorations dans le fonctionnement de l'ALE, en trouvant et en concrétisant des opportunités</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dans les situations professionnelles dont la finalité est d'apporter aux collègues, à des acteurs en interne, ou en externe des informations, des données, des méthodes, des analyses destinées par les préconisations, les propositions à faciliter l'action; la prise de décision; la production de service la résolution de problématiques d'insertion et/ou d'intermédiation <p>par exemple : <i>Analyse de l'environnement, du processus de production de services, du marché du travail, du processus d'évaluation et suivi d'activité, de l'évaluation du niveau d'atteinte des résultats et des impacts sur l'emploi...</i></p> <p><i>La préparation, conduite et suivi de réunions en ALE et hors ALE présentant les actions de l'ALE et de l'ANPE.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Identification de réseaux de ressources (savoirs, information..) d'expertises (personnes ressources experts, spécialistes) <p><i>Le développement des contacts avec des organisations avec lesquelles un partenariat pourrait être utile au bénéfice des entreprises en projet de recrutement et des actifs en évolution professionnelle.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Travail de formalisation et utilisation des résultats, des revues de projets des échanges d'expérience • propositions d'amélioration (pour formaliser un projet, une organisation interne) 	<p>La commission de validation appréciera la manière dont vous :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualisez vos connaissances, les informations en mettant en œuvre des dispositifs de veille adaptés • Identifiez et mobilisez les ressources (sources d'information, acteurs, moyens) internes et ou externes • Comprenez une situation, anticipez les effets, les risques et les difficultés d'un choix, d'un conseil et prévoyez les moyens ou les actions permettant de le surmonter • Tirez les enseignements des actions et les mettez à disposition des agents, de l'ELP, de votre supérieur hiérarchique, de l'EDD • Capitalisez vos expériences, proposez des manières de faire nouvelles (imaginées et expérimentées), des améliorations, en trouvant et en concrétisant des opportunités, et ce sans perdre de vue les objectifs de résultats • Construisez et mettez en œuvre des modes de transmission adaptés aux interlocuteurs, contextes et thématiques

Les acquis formalisés de la formation et de l'expérience

Des éléments formalisés d'acquis de l'expérience et/ou de la formation que l'agent souhaite valoriser et pour lesquels il peut démontrer la plus-value qu'ils représentent pour tenir l'emploi.

Les validations obtenues

- Les diplômes, validation des acquis de l'expérience, attestations d'acquis, équivalence.

Les formations suivies

- Formation initiale, formation continue (contenu, durée, organisme de formation...)

Les expériences professionnelles

- En lien avec l'emploi.

A NOTER

Si l'agent souhaite les valoriser, il devra être en mesure de démontrer l'intérêt qu'ils représentent pour l'exercice de l'emploi