

NOTE PÉDAGOGIQUE

rédigée par l'antenne des services pour l'emploi de la ville de Tampere, Ene Härkönen

Qualité de l'accompagnement

Concilier son travail et la nécessité d'actualiser ses compétences

Compétence : Actualiser ses connaissances et ses compétences

Table des matières

| | |
|--|---|
| Mots-clés | 2 |
| Résumé | 2 |
| Compétence : Actualiser ses connaissances et ses compétences | 3 |
| Objectifs de la formation | 3 |
| Groupe cible | 3 |
| Questions à débattre | 3 |
| Méthodologie de la formation : l'analyse FFPM | 4 |
| Programme de la formation | 4 |
| Synthèse et conclusion | 5 |
| Expérience-test | 5 |

Mots-clés

professionnalisation de l'accompagnement et de l'orientation, orientation tout au long de la vie, compétences en gestion de l'information, Boutique de la formation Neukölln, étude de cas, outil pédagogique

Résumé

Améliorer ses compétences professionnelles est le moyen idéal de renforcer la sécurité de son emploi sur un marché du travail incertain. La qualification est une excellente façon de montrer son engagement à progresser personnellement et à améliorer ses méthodes de travail. Souvent, il est difficile de trouver le temps de s'engager dans une formation de courte durée et a fortiori pratiquement impossible de s'engager dans des études plus longues.

Liisa, conseillère d'orientation, a obtenu une place pour une formation de deux jours à Helsinki. Elle reçoit le préavis 10 jours avant la formation, seulement. Son agenda ces deux jours-là est déjà entièrement planifié. Cependant, elle est très intéressée à y participer.

Compétence : Actualiser ses connaissances et ses compétences

Les professionnels de l'accompagnement et de l'orientation rencontrent différents types de bénéficiaires chaque jour. Chaque bénéficiaire a un besoin particulier. Comment assurer un accompagnement de haute qualité à chaque bénéficiaire ?

Cette étude de cas reflète un large éventail de questions liées au travail quotidien des conseillers, par exemple les connaissances et compétences professionnelles, les attitudes, les interactions avec les collègues, l'auto-évaluation et l'environnement économique en mutation.

Objectifs de la formation

L'objectif de cette étude est :

- › Engager les conseillers dans une discussion sur l'intérêt à actualiser leurs compétences professionnelles et leurs connaissances.
- › Inciter les conseillers à se demander si une mise à niveau de leurs compétences leur permettrait d'améliorer leurs méthodes de travail.
- › Faire débattre les conseillers sur l'opportunité d'intégrer la mise à niveau régulière de leurs compétences à leur profil de poste.

Groupe cible

Professionnels de l'accompagnement et de l'orientation

Questions à débattre

- › Pourquoi cette situation crée-t-elle des conflits ?
- › Pourquoi est-il important d'actualiser ses compétences et connaissances ?
- › Que devrait faire Liisa ?
- › Quelles sont les solutions alternatives pour Liisa ?

Méthodologie de la formation :

L'analyse FFPM est une méthode de planification structurée qui permet d'évaluer les forces, les faiblesses, les possibilités et les menaces d'un projet ou d'une entreprise commerciale. Une analyse FFPM peut être effectuée sur un produit, un lieu, une industrie ou une personne. Il s'agit de préciser l'objectif de l'entreprise ou du projet et d'identifier les facteurs internes et externes qui sont favorables ou défavorables à la réalisation de cet objectif. Créée par Albert S Humphrey dans les années 1960, l'analyse FFPM se révèle aussi utile maintenant qu'elle l'était alors.

Forces : caractéristiques de l'entreprise ou du projet qui lui donnent un avantage sur les autres

Faiblesses : caractéristiques qui placent l'équipe en situation désavantageuse par rapport aux autres

Possibilités : éléments que l'entreprise ou le projet pourrait exploiter à son avantage

Menaces : éléments de l'environnement qui pourraient causer des problèmes à l'entreprise ou au projet.

L'identification des FFPM est importante car elles peuvent influencer les étapes ultérieures de la planification pour atteindre l'objectif.



Programme de la formation

1. Demander aux conseillers de lire le cas (10 à 15 minutes)
2. Le lecteur doit se mettre dans les chaussures de Liisa !
3. Demander aux participants de réfléchir sur le cas individuellement (5 minutes ?)
4. Commencer à discuter du cas en groupe
 - › Les inciter à se poser des questions mutuellement (8 à 10 personnes ? 10 minutes ?)
5. Répartir les participants en 4 groupes. Commencer à faire une analyse FFPM du point de vue de Liisa concernant sa participation à la formation APP (10 à 15 minutes ?)
 - › Le groupe 1 recueille les éléments de la case Forces
 - › Le groupe 2 recueille les éléments de la case Faiblesses
 - › Le groupe 3 recueille les éléments de la case Menaces
 - › Le groupe 4 recueille les éléments de la case Possibilités
6. Commencer à lister les éléments sur un tableau.
 - › Chaque groupe peut présenter ses éléments (y compris les explications) et écrire les résultats dans la case correspondante du tableau FFPM (20 minutes ?).
7. Prendre la décision en groupe : Que devrait faire Liisa ? (15 à 20 minutes ?)
 - › Si le groupe décide que Liisa participera à la formation APP, faire le plan de replanification de son agenda.
 - › Si le groupe décide que Liisa ne participera pas à la formation APP, expliquer la décision.
8. Remarques récapitulatives (5 minutes ?)
 - › Avez-vous appris de cette expérience ?
 - › Avez-vous tiré profit de cette expérience en classe ?
 - › L'histoire de ce cas était-elle plaisante ? Réaliste ? Intéressante à lire ?

Synthèse et conclusion

Brève présentation des avantages pour les professionnels de l'accompagnement et de l'orientation à actualiser leurs compétences et connaissances (15 à 20 minutes ?)

- › Résultats positifs pour les conseillers ? (5 minutes)
- › Résultats positifs pour l'organisation ? (5 minutes)
- › Résultats positifs pour les bénéficiaires ? (5 minutes)

Selon le groupe, la lecture du cas et le développement des solutions prendra de 90 minutes (minimum) à 120 minutes (maximum).

Expérience-test

Centre pour l'emploi de Ballymun, Irlande, mai 2013 :

L'étude de cas illustre une situation tout à fait réelle, souvent vécue par les conseillers et très utile pour souligner l'importance d'actualiser leurs compétences et leurs connaissances. La répartition en groupes a généré des commentaires productifs des participants et permis beaucoup d'interactions et de discussions qui ont rendu cette expérience globalement très enrichissante.

Le projet GUIDE

GUIDE a été réalisé par MetropolisNet et son réseau. Ce réseau est composé d'organismes travaillant dans les zones métropolitaines pour promouvoir l'insertion sociale, l'emploi et le développement urbain.

MetropolisNet GEIE

www.metropolisnet.eu

MetropolisNet GEIE

MetropolisNet GEIE
Kronenstraße 6
10117 Berlin

Tél. : 0049 - (0) 30 - 28409 - 223

Fax : 0049 - (0) 30 - 28409 - 210

Directeur

Dr. Reiner Aster

reiner.aster@metropolisnet.eu

Personne à contacter

Jasmin Zouizi

jasmin.zouizi@metropolisnet.eu

Ce projet a été subventionné par la Commission européenne et par le Département de l'Emploi, de l'Intégration et des Femmes berlinois. Cette publication n'engage que ses auteurs et la Commission ne pourra être tenue responsable de l'utilisation des informations qui y figurent.