

PROGRAMME de FORMATION

« Développer les compétences transversales en contexte professionnel »

'Donner aux personnes des clés pour leur permettre d'être acteurs de leur parcours professionnel'

Les compétences transversales, un vecteur d'insertion

Les compétences transférables ou transversales tendent de plus en plus à « concourir » sur le marché du travail comme critères de recrutement importants, aux côtés du diplôme et de l'expérience professionnelle. La capacité à repérer ces compétences, à les formaliser et les valoriser, est donc un levier important d'amélioration de l'appariement entre offre et demande de travail. Leur prise en compte permet de diversifier le potentiel des offres d'emploi auxquelles les candidats peuvent légitimement postuler et donne aux entreprises la possibilité d'élargir les profils des candidats pour une offre, en particulier pour répondre à des difficultés de recrutement. Raisonner avec une logique de « portefeuille » de compétences, et non plus exclusivement avec l'entrée « métier » ou « diplôme », doit permettre à tout individu de développer sa capacité à s'orienter et à construire son parcours professionnel.

Les compétences transversales sont définies comme un ensemble de « compétences génériques mobilisables dans diverses situations professionnelles », elles reposent sur :

- des savoirs de base (lire, écrire, compter),
- des connaissances techniques et professionnelles liées à un métier ou à une discipline spécifique,
- des aptitudes comportementales, organisationnelles ou relationnelles.

OU

Les « compétences techniques », relatives aux connaissances et méthodes spécifiquement liées à tel ou tel métier,

- Les « compétences d'organisation », qui recouvrent « la capacité à organiser son propre travail ou de s'organiser avec d'autres, de manière à aboutir à la performance, dans les délais et la qualité attendus »,

- les « compétences relationnelles », qui recouvrent « la capacité d'établir et de maintenir des relations efficaces et de travailler en relation avec d'autres interlocuteurs, internes ou externes pour aboutir à la performance »,
- les « compétences d'adaptation », qui recouvrent la « capacité à intégrer des changements »

Chaque compétence est ensuite déclinée en critères et graduée en quatre paliers de maîtrise :

1/ Mise en œuvre partielle en contexte connu, observation, identification

2/ Réalisation avec compréhension de l'environnement

3/ Adaptation à des situations variées et prise en compte des enjeux

4/ Analyse critique, propositions d'amélioration, anticipation

Dans le cadre de l'insertion, leur renforcement constitue donc un axe majeur dans l'accompagnement des personnes.

Objectifs :

l'Agenda européen pour l'éducation et la formation des adultes (AEFA) propose 12 compétences transversales organisées en 3 pôles :

Pôle réflexif :

- 1 construire son parcours professionnel
- 2 apprendre et se former tout au long de la vie
- 3 Gérer des informations
- 4 adapter son action face à des aléas

Pôle organisationnel :

- 5 s'organiser dans son activité professionnelle
- 6 travailler en sécurité selon les cadres réglementaires
- 7 mobiliser les raisonnements mathématiques
- 8 utiliser les techniques de la communication numérique

Pôle communicationnel :

- 9 communiquer à l'oral dans le monde professionnel
- 10 communiquer à l'écrit dans le monde professionnel
- 11 appliquer les codes sociaux inhérents au contexte professionnel
- 12 travailler en groupe et en équipe

Le certificat CléA, constitue également une illustration de la dynamique qui touche les compétences transversales et transférables. Ce certificat se compose en effet de sept domaines de compétences totalement transversales, même s'il est proposé aux branches professionnelles qui le souhaitent de « contextualiser » le référentiel ainsi que les formations associées :

- La communication en français ;
- L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique
- L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;

- L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe
- L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel
- La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie
- La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Publics concernés :

Salariés de chantiers d'insertion

Nature de la formation :

Action de formation

Prérequis :

Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

Programme :

Déroulement des séances en centre équestre :

Dans un cadre très proche de la nature, entouré d'arbres de 50 ans d'âge, les séances se déroulent dans une carrière ou un rond en sable, ou bien sur des parcours autour du lieu de vie des chevaux.

Dès l'arrivée des stagiaires :

- prendre connaissance des lieux
- observer le troupeau et voir les chevaux interagir entre eux`
- découvrir et aller chercher le matériel
- nous occuper des chevaux et communiquer avec eux.

Une séance-type se divise en plusieurs parties :

- Mise en place
- Accueil et météo intérieure de chacun
- Prendre un temps pour soi, se mettre dans l'instant présent, s'ancrer avec des exercices de respiration
- Présentation de l'objectif et du déroulé de la séance
- Récupérer le matériel pour aller proposer au cheval de venir passer un moment avec soi
- Observer les chevaux, se positionner à côté du cheval et prendre un temps pour ressentir dans quel état il est, être à l'écoute et dans l'observation, ne rien forcer, prendre ce qui vient
- Après avoir mis le licol (lors d'une séance en amont nous aurons pris le temps de s'entraîner à le mettre sur des humains, à travers des jeux à pieds) nous emmenons le cheval autour

de la carrière et nous le laissons marcher et brouter avant de le lâcher dans la carrière pour lui permettre de se rouler avant de commencer.

- Panser et préparer le cheval

Ces débuts de séances sont très importants car ils permettent aux chevaux, aux humains et à l'encadrant de ressentir les énergies ou les petits blocages qu'il peut il y avoir.

Chaque humain aura son espace et pourra ou non intervenir, et c'est par la confiance, l'empathie, le dynamisme de chacun que les séances vont s'organiser.

Activités possibles selon les objectifs combinant connaissance théorique et pratique du cheval :

- Jeux de rôles entre humains
- Parcours à pied sans et avec le cheval
- Voltige à cheval
- Jeux coopératifs
- Jeux d'opposition

Clôture :

- Discussion sur la séance et évocation de la prochaine séance
- Météo intérieure de fin de séance

Des reportages photos et vidéos seront réalisés pour un usage pédagogique.

Approche culturelle et pédagogie du projet en salle :

Les séances en salle seront une façon de faire le lien avec leur expérience dans le centre équestre, de formaliser les apprentissages, de prolonger le travail réalisé durant les séances avec les chevaux en développant leurs capacités sociolinguistiques, formes grammaticales, écriture des phrases, expressions, lexique et orthographe relatifs au travail réalisé dans le centre : ce que j'ai découvert, appris, compris :

- des échanges collectifs via un projet de podcast : Chaque semaine le fil conducteur sera le développement d'un projet d'écriture, artistique ou numérique, à définir en groupe. Le projet à travailler se définit en commun accord avec les stagiaires selon l'âge et le niveau des apprenants, il est important de concentrer le choix didactique sur quelque chose de concret, et de l'accorder à leurs attentes et intérêts.
- le développement des connaissances sur le cheval et sur le fonctionnement humain (les émotions, le stress, le cerveau,...)

La motivation est le mot clé ! Le développement d'un projet donne un rôle actif aux apprenants, ils deviennent acteurs de leur propre apprentissage à travers la réalisation d'une production concrète.

Dans cet espace, les stagiaires pourront développer en même temps :

- leurs compétences écrite et orales en français
- leur capacité à lire et comprendre des textes
- leurs usages numériques
- leur capacité à prendre du recul et à échanger avec les autres

Modalités pédagogiques :

En tant qu'Association Chantier d'Insertion Hippomobile, ACTUS a conçu son activité autour des chevaux.

Le dispositif de formation mis en place s'appuie sur la force de médiation du cheval et alterne séances en salle avec un formateur en savoirs de base et séances en centre équestre avec une formatrice formée à l'éthologie équestre.

Le cheval est un thérapeute en secret et nous permet bien des changements dans notre façon de nous considérer.

Les chevaux qui sont des proies, à l'inverse de nous qui sommes des prédateurs, ont un autre rythme de vie qui nous change, nous perturbe, et c'est là que la magie va opérer.

Le cheval nous amène à nous écouter, à prendre confiance avec beaucoup de douceur, de calme de dynamisme. Le cheval nous montre ce que certaines personnes dans notre vie nous ont déjà invité à considérer par leurs réactions et que nous n'étions pas prêts à comprendre. Sa sagesse non prédatrice est plus audacieuse car son enseignement est pragmatique.

Le cheval nous invite à nous mettre en mouvement à plonger dans l'expérience directe, à prendre notre place en étant centré, à réaliser que notre comportement a un impact.

Le cheval permet de grands changements au rythme de chacun, il est présent en conscience et en partenaire, ce qui assure et donne confiance.

Organisation pédagogique

Le programme CPS avec l'éthologie consiste en plusieurs séances d'une durée de 3 heures.

Les séances reposent sur des méthodes pédagogiques interactives et expérientielles, favorisant l'expérimentation et le partage d'expérience autour des CPS. Elles permettent d'explorer ses propres compétences, son mode de fonctionnement habituel et de proposer d'expérimenter de nouvelles modalités d'action. Les activités pédagogiques proposées comprennent des mises en situation, des exercices en individuels et en collectif, du partage d'expérience, du débat.

Une rencontre-diagnostic est réalisée au départ avec les stagiaires pour définir le niveau de français la compréhension des écrits, des structures, des formes grammaticales et la capacité à mettre en adéquation une production avec la situation proposée.

Dans un cadre rassurant chaque individu va pouvoir évoluer à son rythme et prendre confiance petit à petit, mieux prendre conscience de la personne qu'il est et des atouts qu'il a. Nous sommes tous uniques et différents, le cheval, le salarié et le formateur vont former un trio qui va s'observer, se découvrir, s'approprier.

Modalités d'évaluation

Contrôle de connaissances, concertation mensuelle avec l'équipe encadrante, entretiens individuels réguliers avec chaque stagiaire.

Attestation de formation

Certificats de réalisation délivrés chaque mois à l'employeur

Lieu de la formation

Dans les locaux des entreprises d'insertion

Durée

Les entrées et les sorties du dispositif sont permanentes : la durée varie en fonction du contrat de chaque salarié.

Délai d'accès

Au plus tard la veille de la journée de formation

Accessibilité pour des personnes en situation de handicap



Si votre situation nécessite des aménagements particuliers contactez-nous.

Coût

21,00 €/h nets de taxes. Ce coût comprend les frais de déplacement.

Formateurs

Juliana Olarte, formatrice en RAN et en CPS

Colombienne, Juliana a beaucoup voyagé. Elle a étudié le français langue étrangère à l'université de Jussieu Paris VII et préparé un DEUG d'histoire. Elle a également obtenu une licence d'arts plastiques et sciences de l'art à la Sorbonne.

Toujours attirée par le social et la rencontre de l'autre elle a travaillé dans l'association les passeurs de rêves, ancré dans un quartier dit sensible. Elle anime des ateliers autour du livre et des arts plastiques pour diverses institutions publiques et autres fondations.

Motivée par son amour de langue française, elle a suivi la formation DAEFLE de l'alliance française et obtenu le diplôme. Depuis, elle travaille avec la région Aix-Marseille dans le cadre de l'opération « Ouvrir l'École aux parents pour la réussite des enfants » (OEPRE) en partenariat entre le ministère de l'Intérieur et le ministère chargé de l'Éducation nationale pour favoriser l'intégration des parents d'élèves, primo-arrivants, immigrés ou étrangers hors Union européenne, volontaires, en les impliquant notamment dans la scolarité de leur enfant. Elle anime des ateliers de ce programme à Salon de Provence et à Arles.

Elle développe avec Petit à Petit ce travail sur des projets qui impliquent d'aller vers les autres, d'échanger, d'apprendre, d'aider.

Cendrine MOREL, formatrice en éthologie

Créée en 2007 Equipassion est géré par Cendrine Morel, monitrice d'équitation, également diplômée du Brevet d'éducateur spécialisé en éthologie de niveau 2.

Le premier objectif d'Equipassion est de permettre aux chevaux et aux poneys d'être au plus près de leurs besoins naturels : bouger, manger, avoir des interactions, être libre de ses choix.

Les équidés d'Equipassion vivent donc en troupeau et sont dans de grandes parcelles pour leur permettre de vivre une vraie vie de cheval, cela permet d'avoir des chevaux disponibles, décontractés, expressifs et en bonne santé, bien entendu en respectant les besoins de chacun.

Les chevaux d'Equipassion sont bienveillant et acceptent un rôle de partenariat dans les formations mises en place.

En 2023, 2777h ont été dispensées en direction de 45 salariés en insertion.