



## **Procédure de validation des acquis pour le « Module 2 » :**

### **Formation à l'accompagnement de démarche en bilan-portfolio en groupe et / ou en individuel**

#### **Principe de la procédure de validation**

Une personne peut faire valider ses compétences, en apportant les preuves que ces dernières sont équivalentes à celles développées dans le module 2.

#### **Conditions**

- **1. Avoir suivi la démarche et réalisé son portfolio personnel de compétences selon le label ARRA**
  - ⇒ Présenter l'attestation d'une institution reconnue par l'ARRA ou le rapport de conformité ARRA
- **2. Avoir accompagné des groupes ou des individus** dans une démarche de bilan-portfolio sur les **4** dernières années à raison d'un minimum de **5** ateliers ou accompagnements individuels
  - ⇒ Documentation sur la pratique : programmes en termes de durée, objectifs, outils utilisés, etc.

#### **Déroulement de la démarche**

- **1. Entretien préalable** : en tant que candidat-e, vous prenez contact avec l'ARRA qui désigne un-e expert-e. Vous vous soumettez à un échange avant la constitution de votre dossier. Un délai de 2 mois est requis pour la production du dossier ciblé de compétences
- **2. Présentation d'un dossier ciblé**  
Vous constituez votre dossier ciblé d'accompagnement de bilan-portfolio (démonstration de compétences dans l'accompagnement de bilan-portfolio) et l'adressez à l'experte.

#### **Contenu du dossier ciblé :**

- Objectifs
- CV et biographie ciblée
- Démonstration des compétences **spécifiques** à l'accompagnement selon le référentiel du label ARRA (maîtrise de la démarche bilan portfolio, des concepts et du processus d'accompagnement individuel et/ou en groupe et des étapes). Voir pages 3 à 6 du présent document

- **3. Entretien de certification avec l'expert-e (sur le lieu de l'expert-e)**  
L'expert-e vous communique sa décision et, le cas échéant, les possibilités de remédiation
- **4. Si le dossier ciblé est jugé incomplet ou insuffisant**, il vous sera proposé : soit un complément écrit, soit une visite de supervision avec entretien, sur votre lieu de travail, en situation concrète, soit les deux. Ces prestations supplémentaires seront facturées en sus (CHF 150.00 / heure).
- **5. Une attestation de VAE vous sera remise** : elle précisera si la personne est habilitée à accompagner des groupes et / ou des individus

## Expert-e-s

L'ARRA nomme un-e expert-e :

- Janine Voit (IFFP)
- Marie-Thérèse Sautebin (EFFE)
- Catherine Fellmann (EFFE)
- Carole Warlop (EFFE)

## Coût

CHF 2.200.00 - tout compris.

## Procédure de recours

En cas de refus de la décision, vous pouvez faire recours auprès de l'ARRA qui nommera deux autres expert-e-s (Fr 150.00 / heure pour l'examen du dossier)

Document approuvé par le comité de l'ARRA  
Janvier 2011

## Label ARRA :

### référentiel de compétences spécifiques à l'accompagnement en démarche bilan-portfolio à démontrer dans le dossier ciblé

Compétences à l'accompagnement	Connaissances mobilisées	Capacités
<p><b>Informers les personnes sur le bilan portfolio (démarche, méthode) et le potentiel d'utilisation du portfolio</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Historique de la reconnaissance des acquis</li> <li>• Méthode-étapes</li> <li>• Concepts (compétences, ressources, expérience),</li> <li>• Sources de la démarche, philosophie et valeurs</li> <li>• Différents objectifs possibles du portfolio</li> <li>• Acteurs en lien avec la reconnaissance des acquis (ARRA, Institutions de formation, centres de bilan)</li> <li>• Différence entre RA et VAE</li> <li>• Différence entre formation formelle, informelle, non formelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conduire un entretien</li> <li>• Clarifier la demande</li> <li>• Identifier et vérifier l'adéquation entre les objectifs de la personne et la démarche</li> <li>• Recueillir des informations actuelles</li> <li>• Transmettre et expliquer clairement les concepts/ méthodes et les vulgariser</li> <li>• Vérifier la motivation et les pré-requis, la capacité d'expression orale et écrite, le niveau socio-culturel de la personne</li> <li>• Maîtriser l'explication des différentes étapes de la démarche portfolio</li> </ul>
<p><b>Concevoir un dispositif d'atelier bilan-portfolio tenant compte de la spécificité des divers contextes et du public</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Différents supports existants : EFFE, support ARRA, autres</li> <li>• Les principes propres à l'adulte en situation de formation : stades et conditions de l'apprentissage, spécificités de l'adulte apprenant</li> <li>• Caractéristiques du public cible et des contextes concernés (institutionnel et/ou politique, social et économique)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concevoir des outils pédagogiques</li> <li>• Créer et adapter les supports en fonction de la population – en fonction des spécificités des groupes/des participant-es</li> <li>• Fixer des exigences dans la progression de la démarche (séquencer les étapes) – en fonction des spécificités des groupes/des participant-es</li> <li>• Maîtriser les outils informatiques pour la création des supports et des divers documents</li> <li>• Structurer le temps de travail</li> <li>• Créer un environnement physique propice à la formation</li> </ul>

<p><b>Animer un atelier bilan-portfolio en groupe</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dynamique des groupes restreints</li> <li>• Gestion des émotions en groupe</li> <li>• Techniques diverses d'animation : travail en groupe, brainstorming, exposés, photolangage, méthodes actives, méthodes stimulant la créativité, etc.</li> <li>• Gestion des conflits, des désaccords, des différences de positions</li> <li>• Déontologie et éthique de l'accompagnement basée sur le respect inconditionnel de la personne et la conviction de son potentiel de développement et d'autonomie (charte ARRA)</li> <li>• Techniques de la relation d'aide et d'accompagnement</li> <li>• Outils du coaching : attitudes facilitantes/stimulantes, contrat, etc.</li> <li>• Différences entre formation, accompagnement et thérapie</li> <li>• Théories de l'apprentissage</li> <li>• Théorie de l'analyse du travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir les objectifs de formation</li> <li>• Créer un climat de confiance</li> <li>• Fixer et garantir les règles de fonctionnement du groupe</li> <li>• Observer les interactions</li> <li>• Observer l'évolution du groupe</li> <li>• Etre à l'écoute et sans jugement de valeur concernant les personnes</li> <li>• Réguler le groupe avec souplesse</li> <li>• Favoriser les échanges et l'écoute interpersonnelle</li> <li>• Identifier et analyser ses propres émotions et réactions pour moduler l'animation</li> <li>• Maîtriser les diverses techniques d'animation, savoir les expliquer et les utiliser à bon escient</li> <li>• Conseiller, donner des explications au niveau méthodologique</li> <li>• Adapter et faire du « sur mesure » pour les situations particulières</li> <li>• Anticiper les difficultés par une attitude claire et des régulations aussi fréquentes que nécessaire</li> <li>• Evaluer régulièrement le degré de satisfaction des participant-es face à leurs attentes et objectifs</li> <li>• Gérer la dynamique entre les participant-es et le formateur-trice</li> </ul>
<p><b>Accompagner un participant dans une démarche individuelle</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déontologie et éthique de l'accompagnement basée sur le respect inconditionnel de la personne et la conviction de son potentiel de développement et d'autonomie (charte de l'ARRA)</li> <li>• Techniques d'entretien de la relation d'aide et d'accompagnement (principes)</li> <li>• Outils du coaching : attitudes facilitantes/stimulantes, contrat, etc.</li> <li>• Différences entre formation, accompagnement et thérapie</li> <li>• Théories de l'apprentissage</li> <li>• Théorie de l'analyse du travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expliciter ses propres valeurs et postulats concernant la personne, les expériences, l'apprentissage</li> <li>• Différencier clairement formation, accompagnement et thérapie</li> <li>• Appliquer la déontologie explicitée dans la charte de l'ARRA</li> <li>• Faire preuve d'empathie</li> <li>• Pratiquer l'écoute active</li> <li>• Sécuriser la personne</li> <li>• Identifier et nommer les attentes au début de la démarche et les réinterroger en cours de processus</li> <li>• Si besoin, clarifier la demande</li> <li>• Maîtriser les outils courants du coaching : reformuler, synthétiser, poser des questions ouvertes, faciliter des prises de conscience, recadrer, recontextualiser de manière respectueuse</li> <li>• Utiliser la technique d'entretien adéquate à la situation</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garder une position méta</li> <li>• Prendre de la distance, de la hauteur, lâcher-prise du problème d'autrui = se positionner en « compagnon de route »</li> <li>• Observer et décrypter le comportement non-verbal</li> <li>• Reconnaître les compétences de chaque personne et les verbaliser lorsque nécessaire</li> <li>• Utiliser un langage clair et adapté à l'adulte</li> <li>• Clarifier sa relation au pouvoir et à l'autorité</li> </ul>
<p><b>Mener des entretiens d'analyse d'expériences destinés à l'identification du potentiel des ressources</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Techniques d'explicitation (P.Vermersch)</li> <li>• Objectifs (concepts de base) sur l'explicitation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier à quel moment les techniques d'explicitation sont utiles</li> <li>• Clarifier ces techniques pour les participants</li> <li>• Axer les questions ouvertes sur le « comment »</li> <li>• Trouver le niveau optimal d'analyse</li> <li>• Favoriser la prise de conscience des événements et des compétences en adaptant le rythme du questionnement à la personne et en laissant suffisamment d'espace-temps entre les questions</li> </ul>
<p><b>Evaluer un portfolio en fonction des objectifs fixés</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Critères de l'ARRA pour l'élaboration du rapport de conformité</li> <li>• Les différentes formations existantes pour lesquels un portfolio peut être demandé</li> <li>• Les situations pour lesquelles la démarche de bilan peut être pertinente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poser des critères et des exigences clairs en termes de présentation des documents, respect des délais</li> <li>• Re-vérifier avec le-la/les participant-e-s la pertinence des objectifs initiaux</li> <li>• Evaluer l'atteinte des objectifs énoncés</li> <li>• Evaluer selon les critères de conformité</li> <li>• Proposer des pistes de remédiation si nécessaire ou des corrections</li> </ul>

<p><b>Réfléchir sur sa propre pratique et ses propres expériences (réseau/ intervention)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissance des réseaux existants : Rés'effe, ARRA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'observer agir</li> <li>• S'auto-évaluer</li> <li>• Apprendre de l'expérience</li> <li>• Demander/accepter de la supervision</li> <li>• Développer la solidarité et les échanges de pratiques</li> <li>• Participer aux échanges de pratiques</li> <li>• Partager ses connaissances et sa pratique professionnelle</li> <li>• S'informer des développements dans le champ de la reconnaissance et de la validation des acquis de l'expérience, aux niveaux théorique et pratique</li> </ul>
--	---	---

Document approuvé par le comité de l'ARRA  
Janvier 2011