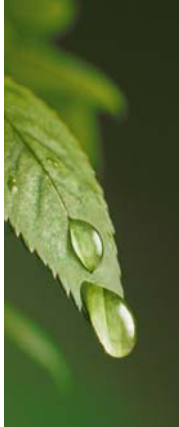


# Intervalle



coaching    formation    conseil

## Portfolio de compétences

La démarche « Portfolio de compétences » s'inscrit dans le courant de la " **Reconnaissance et validation des acquis** ". Ce sont des notions apparues assez récemment dans le champ de la formation des adultes. Elles sont liées aux exigences croissantes du marché de l'emploi, aux conditions toujours plus délicates de la transition entre l'école et la vie active, entre les différents emplois qu'on est appelé à occuper au cours de sa vie professionnelle, et à l'ensemble des changements sociaux, économiques et technologiques.

Parallèlement les exigences de recrutement ont également évolué : les employeurs recherchent des personnes pouvant faire montre de **compétences-clé et compétences transversales** en vue d'une polyvalence et d'une adaptation réelle aux mutations des entreprises.



Dans un tel contexte, les titres et les diplômes sont insuffisants pour rendre compte de la totalité des compétences acquises par un individu.

Les démarches de reconnaissance d'acquis et de validation d'acquis peuvent constituer une clé pour résoudre en partie les difficultés de réinsertion des personnes sans qualification reconnue, des personnes qui doivent changer de métier ou dont les compétences acquises par l'expérience ne sont pas attestées.

Dans ce cadre, les buts de la démarche « Portfolio de compétences » sont de :

1. Permettre aux personnes de pouvoir **identifier et faire reconnaître leurs compétences** acquises par l'expérience professionnelle et/ou extraprofessionnelle et permettre ainsi le **repositionnement professionnel** de ces personnes.
2. Développer l'aptitude des personnes à **se situer** dans un contexte socio-économique mouvant et à **prendre des décisions** déterminantes concernant leur projet de vie et leur insertion professionnelle.



La démarche « Portfolio de compétences » a été conçue sous la forme d'un **processus en plusieurs étapes** :

- ✚ définition des objectifs, du projet et de l'utilisation prévue du portfolio
- ✚ inventaire des expériences
- ✚ analyse des expériences : identification des acquis et ressources
- ✚ autoévaluation des acquis et ressources
- ✚ identification et démonstration des compétences
- ✚ recueil des preuves pertinentes.

Pour chacune des étapes du processus, un accompagnement et des supports sont fournis par Intervalle : classeur, fiches de travail, grilles, marche à suivre.

C'est une démarche qui peut se dérouler individuellement ou en petit groupe. Elle consiste à reconnaître et **nommer ses ressources et compétences**, à disposer de critères pour les évaluer, à identifier ses modes d'apprentissage et de fonctionnement.

Le fait de « nommer » est déterminant, car cela fait partie du processus de construction des compétences. La personne est alors en mesure de se les approprier, d'acquérir une vision très claire de son parcours et de renforcer son image d'elle-même.

Le « Portfolio de compétences » permet de documenter et d'inventorier les apprentissages effectués dans les activités les plus diverses et d'identifier les ressources et compétences qui en résultent. Le dossier, le portfolio proprement dit, regroupe l'ensemble des traces et des preuves de ces compétences, auxquelles la personne peut se référer chaque fois qu'elle en a besoins.

De plus, le portfolio évolue avec son auteur, qui peut ajouter des pages, compléter des fiches, remplacer des pièces, compléter son dossier au fur et à mesure des nouvelles expériences.

Réaliser son portfolio revient à constituer une véritable banque de données dans laquelle la personne peut puiser chaque fois qu'elle devra faire une offre d'emploi, préparer un entretien d'embauche ou d'évaluation, choisir une formation, préparer un dossier d'admission, réorienter sa carrière, faire des choix, ...

La démarche « Portfolio de compétences » est un processus formateur qui n'aide pas seulement à résoudre un problème de mobilité professionnelle qui se pose au présent, mais favorise également l'acquisition de compétences et de stratégies qui permettront aux personnes de résoudre à l'avenir des situations similaires de manière autonome. Elle se différencie ainsi des autres formes de bilans effectués sous forme de tests ou d'assessment, ceux-ci pouvant par ailleurs compléter le portfolio.

Le portfolio permet à la personne de prendre conscience de son bagage pour orienter ses choix professionnels et faire valoir ses compétences dans le cadre de la réalisation de ses projets.

C'est un processus qui favorise « l'empowerment », c'est-à-dire qu'il restitue à la personne un pouvoir sur sa vie, au sens d'une autonomie restaurée et d'une capacité à mobiliser consciemment ses ressources. La démarche permet d'élargir son champ de possibles et de faire des choix en toute conscience.

La démarche « Portfolio de compétences » favorise la mise à jour et la valorisation des compétences dans le cadre d'un projet professionnel ou personnel. Elle permet l'évaluation personnelle méthodique des ressources et compétences, ainsi que leur comparaison avec des référentiels de compétences. Elle prépare la personne de manière très performante et ciblée pour les négociations nécessaires à la réalisation de son projet.

L'outil proposé, le classeur « Portfolio de compétences », est à la fois un guide, une méthodologie de travail, un outil d'autoévaluation, une banque de données, un recueil. Ce dossier appartient à la personne en propre : elle seule est habilitée à décider de son utilisation.

