

De l'action à la micro-certification

Former à la reconnaissance des compétences construites en situation



Contexte

Agir en situation conduit à s'adapter, à prendre des initiatives, à résoudre des problèmes, à coopérer et à mobiliser des ressources diverses. Des compétences se construisent ainsi dans l'action, au sein de situations professionnelles, bénévoles, associatives, citoyennes ou personnelles. Leur visibilité et leur formalisation supposent de mettre en mots ce qui s'est construit au cours de l'activité.

Cette démarche prend appui sur l'analyse de situations réelles. Elle permet d'examiner les difficultés rencontrées, les choix effectués, les ressources mobilisées, les ajustements opérés et les enseignements tirés de l'action. Elle conduit à identifier et à formuler les compétences construites, puis à préciser les contextes dans lesquels elles peuvent être mobilisées.

Les micro-certifications offrent un cadre pour reconnaître et valoriser ces compétences. Leur conception associe une formulation précise, des critères d'évaluation, des traces issues de l'action et un processus de validation clairement défini.

Les formateurs occupent une place centrale dans cette démarche. Ils accompagnent l'analyse de l'action, l'explicitation des acquis et la formulation des compétences. Cette formation leur permet de concevoir et de mettre en œuvre l'ensemble du processus, jusqu'à la création et à l'attribution de micro-certifications.

Finalité

Former les formateurs à accompagner les personnes dans l'identification et la formalisation des compétences qu'elles construisent dans l'action, en vue de leur micro-certification.

Objectifs

- ✓ conduire l'analyse d'une situation réelle
- ✓ accompagner l'explicitation des acquis issus de l'action
- ✓ identifier et formuler les compétences construites dans l'action
- ✓ définir les critères d'évaluation et sélectionner les traces pertinentes
- ✓ concevoir et attribuer les micro-certifications correspondantes.

Contenus :

Comprendre la construction des compétences dans l'action

La formation présente les processus par lesquels une compétence se construit au cours de l'activité. Elle examine le rôle de la situation, des ressources mobilisées, des décisions prises, des ajustements réalisés et de la réflexion sur l'action. Elle aborde les conditions dans lesquelles une compétence construite dans un contexte peut être mobilisée dans une autre situation.

Analyser une situation réelle

L'analyse porte sur le contexte de l'action, les objectifs poursuivis, les contraintes rencontrées, les acteurs concernés, les choix effectués et les résultats obtenus. Elle permet de retracer le déroulement de la situation

et de repérer les moments au cours desquels une compétence s'est construite. Les participants utilisent une fiche de description de la situation et une grille d'analyse de l'activité.

Accompagner l'explicitation

Cette partie est consacrée à la posture et aux pratiques du formateur dans l'accompagnement du retour sur l'action. Elle présente le questionnement descriptif, les techniques de relance et la reconstitution chronologique de la situation. Le travail permet de faire apparaître les raisonnements, les arbitrages, les ressources mobilisées et les ajustements réalisés.

L'accompagnement s'appuie sur plusieurs outils : un guide d'entretien d'explicitation, une trame de récit d'activité, une fiche d'analyse de situation et une grille de repérage des compétences. Leur utilisation conduit progressivement de la description de l'action à la formulation de ce qui s'y est construit.

Identifier et formuler les compétences

Les éléments recueillis au cours de l'analyse sont organisés afin de dégager la compétence construite. La formation présente les composantes d'une formulation précise : la capacité développée, les ressources associées, les conditions de mobilisation et les possibilités de transfert. Une trame commune structure et harmonise la rédaction des compétences.

Construire l'évaluation

L'évaluation repose sur des critères directement liés à la compétence formulée. Elle prend en compte la pertinence de l'action, le degré d'autonomie, la capacité d'adaptation et la mobilisation de la compétence dans différents contextes. Les traces issues de l'action sont réunies dans un dossier et mises en relation avec les critères au sein d'une grille d'évaluation.

Concevoir les micro-certifications

Les principes des micro-certifications sont étudiés en lien avec la reconnaissance des compétences construites dans l'action. Chaque micro-certification associe une compétence clairement formulée, des critères d'attribution, des traces, un processus d'évaluation et une instance de validation. Les participants conçoivent cet ensemble à partir d'une situation réelle.

Créer et attribuer les open badges

Cette partie porte sur les informations intégrées dans l'open badge : l'intitulé, la description de la compétence, les critères d'attribution, les traces associées et l'identité de l'organisme émetteur. Elle présente les étapes de création, de validation, d'émission et d'acceptation du badge, ainsi que ses modalités d'intégration dans un portfolio.

Approche méthodologique :

La démarche alterne apports théoriques, analyse de situations réelles, appropriation des outils et mises en situation. Les participants expérimentent les différentes étapes du processus à partir de cas issus de leurs contextes d'intervention.

Des simulations d'entretiens permettent de travailler la posture de l'accompagnateur, le questionnement et les techniques de relance. Les situations analysées servent ensuite de support à la formulation des compétences, à la construction des critères d'évaluation et à la conception des micro-certifications.

Chaque participant élabore progressivement un dispositif transposable dans son propre contexte. Les productions font l'objet d'échanges et d'une analyse collective.

Public cible :

Formateurs et responsables Ressources Humaines et professionnels souhaitant intégrer les micro-certifications à leurs pratiques d'accompagnement.

Durée et déroulement :

La formation se déroule sur deux journées, soit quatorze heures.

Première journée

La matinée est consacrée aux processus de construction des compétences dans l'action. Elle permet de préciser les notions mobilisées et d'examiner le rôle de la situation, des ressources, des décisions, des ajustements et de la réflexion sur l'action.

L'après-midi porte sur l'analyse de situations réelles et l'accompagnement de l'explicitation. Les participants utilisent la fiche de description de situation, la grille d'analyse de l'activité, le guide d'entretien, les techniques de questionnement et les outils de repérage des compétences.

Seconde journée

La matinée est centrée sur l'identification et la formulation des compétences à partir des éléments recueillis. Elle aborde la définition des critères d'évaluation, le choix des traces et la construction de la grille critériée. L'après-midi est consacré à la conception des micro-certifications et des open badges. Les participants définissent leur contenu, leurs critères d'attribution, leur processus de validation et leurs modalités d'émission et de valorisation.

Le module peut se dérouler en présentiel, à distance ou dans un format hybride, selon les besoins de la structure commanditaire et des participants

Organisme assurant la formation :

Réseau international de coopération et membre du Pact for Skills de la Commission européenne, [Erasmus Expertise](https://erasmus-expertise.org) accompagne depuis plusieurs années des personnes et des organisations dans la formalisation des compétences issues de l'action et leur reconnaissance à travers les micro-certifications

Informations et contact

Pour toute information complémentaire, demande de devis ou adaptation du module à votre contexte, contactez Erasmus Expertise : **contact [at] erasmus-expertise.org**.