

## Focus

Face aux évolutions de tous ordres, l'entreprise est contrainte **D'ÉVOLUER ET D'INNOVER**. Pour cela elle **MISE SUR SES SALARIÉS**, auxquels elle demande de la **SOUPLESSE, DE LA MOBILITÉ, DE L'AGILITÉ, DES HABILÉTÉS À RÉSOUDRE DES PROBLÈMES**. Elle attend d'eux qu'ils sachent s'adapter, interagir avec leur environnement professionnel, qu'ils soient acteurs de leur **AVENIR PROFESSIONNEL**. Cette formation à la méthode ADVP (Activation du Développement Vocationnel et Personnel) permettra aux professionnels des Ressources Humaines de se **PROFESSIONNALISER POUR ACCOMPAGNER LES SALARIÉS** sur les questions d'orientation, de reconversion, d'accompagnement dans leur choix professionnels

## Objectifs pédagogiques

Transmettre les bases de la démarche éducative expérientielle pour accompagner les salariés, en tant que professionnel RH, dans leur projet d'orientation, d'évolution, de mobilité professionnelles.

## Compétences visées

Expérimenter et s'approprier une méthode (l'ADVP) permettant de structurer un accompagnement aux choix professionnels

Découvrir et s'initier à l'utilisation d'outils d'aide aux choix professionnels

S'entraîner aux attitudes et à la pédagogie propres à la démarche éducative expérientielle.

## Contenu

### 1 - La démarche, la méthode et ses outils

- **Introduction** - Différence entre « recrutement, gestion des ressources humaines » et « orientation professionnelle, choix de carrière ».

La place de l'orientation et des choix professionnels dans la mobilité professionnelle. La posture « d'accompagnant ».

- **La Démarche Educative Expérientielle** : ses finalités, ses sources, ses postulats, ses fondements théoriques

- **L'ADVP, une méthode** en quatre étapes permettant de structurer l'accompagnement.

Les compétences à s'orienter dans sa vie professionnelle : quelles sont-elles ?

Comment rendre le salarié acteur de ses choix ?

- **Les activités, les outils** : Différents exercices, utilisables à l'issue de la formation, seront proposés et mis en situation. Ils permettront d'aborder les objectifs suivants :

- Aider le salarié à repérer ses goûts, ses valeurs, ses centres d'intérêts
- Identifier le rôle et la place du travail dans sa vie, dans son développement identitaire et dans son équilibre
- Analyser ses expériences et les traduire en terme de compétences
- Développer des habiletés à explorer son environnement
- Explorer les opportunités, les saisir
- Faire des choix, vérifier leur faisabilité, prendre des décisions
- Etablir un plan d'action pour atteindre ses objectifs

- **La place du professionnel, son rôle, ses attitudes**

- Sa posture, ses attitudes dans cette démarche d'accompagnement
- Les limites de l'accompagnement, les rôles de chacun, la déontologie

### 2 - Approfondir la démarche, la méthode et ses outils

- **Plan d'action personnel** sur l'utilisation de la démarche.

- **Réinvestissement des acquis** de la formation dans son univers professionnel.

## Public

DRH, Responsable RH, Chargé de mission RH, Conseiller carrière, Responsable développement des compétences, Responsable formation

## Méthode

A dominante pratique. Alternance d'apports méthodologiques et théoriques et de mises en situation.

## Evaluation

A l'issue de chaque formation, un questionnaire écrit de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue la pertinence des contenus de la formation au regard de sa pratique professionnelle. En revanche, compte tenu de la nature des compétences acquises, il n'est pas réalisé d'évaluation des acquis en fin de formation.

## Intervenant

**Patrick LECOURSONNAIS** - Formateur de professionnels et de formateurs. Ex chargé de mission formation et coordonnateur pédagogique. Pratique de l'accompagnement, notamment en groupe, à l'élaboration de projet professionnel et à la recherche d'emploi avec la pédagogie expérientielle. DESS en sciences de l'éducation. Co-auteur des guides Validation de Projet, Marché du travail et de Cartométiers.

2 + 2 jours

28 h

1 040 €  
(prix en inter)