

RE QUA PASS

Avec le soutien du Fonds européen de développement régional
Met steun van het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling

Interreg



France-Wallonie-Vlaanderen

UNION EUROPÉENNE
EUROPESE UNIE

REQUAPASS

VALORISE TES COMPETENCES

Nom de l'animation	VALORISE TES COMPETENCES
Format	Réflexion collective
Objectifs pédagogiques	Conscientiser les participants aux compétences acquises lors d'activités bénévoles, et sur l'importance d'en faire part lors d'une recherche d'emploi.
"Pitch" en 2-3 lignes	A l'aide d'un choix de CV, puis d'un jeu de rôles, montrer que les employeurs s'intéressent aussi au parcours extra-professionnel du candidat quand ils recrutent.
Durée	40 min
Nbr de participants	8
Niveau d'expertise requis pour le formateur	La capacité à mener un jeu de rôles, où lui jouera le rôle de l'employeur et les participants, ceux de deux candidats à l'embauche.
Niveau de difficulté de l'animation	Moyen
Matériel nécessaire	<ul style="list-style-type: none"> • 3 types de CV différents, sur 3 feuilles plastifiées A4, en 4 exemplaires (voir annexe 1) • 1 grille d'évaluation en simple papier A5 (voir annexe 2). • 1 même offre d'emploi sous carte plastifiée A5, en 3 exemplaires (voir annexe 3). • Des précisions sur les profils des candidats qui se présentent. 2 profils différents, chaque fois en 3 exemplaires A5 sous carte plastifiée (voir annexes 4 et 5). • 1 questionnaire d'entretien d'embauche, sous carte plastifiée format A5 (voir annexe 6). • De quoi écrire et noter.

DURÉE	DESRIPTIF	BESOINS MATÉRIELS (fournitures + documents)
10 min	<p>Présenter aux participants 3 CV types.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'un ne contient aucune référence à des activités associatives • Un autre les mentionne au même niveau que l'expérience professionnelle • Le troisième les place tout en fin de CV dans la catégorie « Autres ». <p>Demander à chaque participant quel CV, spontanément, il enverrait, et pourquoi ?</p>	Les 3 CV différents
30 min	<p>Proposer aux participants, divisés en deux groupes, un jeu de rôles orienté sur les compétences. Il prendra la forme d'un entretien d'embauche.</p> <p>Un formateur jouera le rôle du patron, chaque groupe tiendra celui d'un candidat à un emploi.</p> <p>Remettre à chaque groupe une offre d'emploi (la même) et des indications (différentes) sur le profil du candidat qui postule. Volontairement, un profil a été plus centré sur un vécu d'expériences associatives et l'autre pas.</p> <p>Chacun des groupes décide collégalement ce qu'il va retenir par rapport à l'offre d'emploi et au profil qui lui a été assigné ; ce qu'il va mettre en avant (ou taire) en termes d'expérience professionnelle, non professionnelle, voire de vie privée si ça peut influencer sur la candidature. Le but : préparer l'entretien d'embauche oral. Chaque groupe est aidé si besoin dans sa réflexion par le formateur.</p>	L'offre d'emploi, les cartes avec des précisions sur les 2 profils des candidats, et 1 liste de questions pour les entretiens d'embauche.

Chaque groupe informe à tour de rôle le formateur (pas l'autre groupe) de ce qu'il compte utiliser par rapport à l'offre d'emploi et au profil qui lui est assigné.

A noter que dans ce profil figurent **en gras** trois éléments qui doivent être mentionnés car le candidat est supposé en avoir fait part dans son CV.

Le formateur mène, sur base des infos qui lui sont données, les deux entretiens. Les participants de chaque groupe répondent soit ensemble, soit désignent l'un d'entre eux pour les représenter.

Chaque fois que le candidat met en avant une qualité reprise dans la grille d'évaluation du formateur (voir annexe), celui coche la case correspondante. Chaque croix donne droit à un certain nombre de points.

Durant les entretiens, la grille est visible du seul formateur.

Grille qui a été établie sur base du baromètre Requapass, qui tend notamment à connaître quelles sont les qualités recherchées par un employeur quand il interroge un candidat sur ses activités bénévoles. Plus la réponse a été donnée par les employeurs sondés, plus elle donne droit à des points si elle est avancée par les participants au jeu de rôle.

Tirer le bilan de l'exercice à travers cette évaluation en additionnant les points obtenus par chaque groupe. On détermine ainsi celui qui a le plus de points, donc qui a le plus convaincu l'employeur virtuel.

Grille d'évaluation

Débatte sur pourquoi ce groupe a davantage séduit, et sur les enseignements à tirer.

!! Attention : le but n'est pas de faire gagner à tout prix le profil associatif ! Le formateur/ employeur doit rester neutre, son choix se fera sur base de la grille d'évaluation, donc de ce que chaque groupe a mis en avant. Il se peut très bien que ce soit le profil non associatif qui gagne, si les membres de ce groupe ont mieux su défendre leurs compétences, mettre en avant leurs atouts et contourner ou camoufler leurs faiblesses.

L'objectif, même si le profil associatif a perdu – auquel cas expliquer aux participants pourquoi –, c'est de montrer, via l'offre d'emploi présentée, l'intérêt de citer des activités bénévoles et de mentionner des capacités développées dans ce cadre. Celles-ci peuvent parfois compenser une absence/faiblesse de diplôme, un manque d'expérience, ou faire pencher la balance si les profils sont assez similaires.

CONSEILS ET BONNES ASTUCES

Pour recadrer l'animation

Encore une fois : ne surtout pas « vendre du rêve, de l'utopie » : des compétences acquises dans l'associatif ne seront pas d'office suffisantes pour pallier un manque d'expérience professionnelle. Mais elles peuvent jouer un rôle, et parfois faire la différence.

Variantes et adaptations possibles

Idéalement, cette animation devrait se situer avant le « Je sais, je suis » où est dressé rapidement une sorte de bilan de compétences associatives.

Cette animation peut se combiner ou au contraire se donner à la place du « Baromètre Associatif ». Si le formateur combine les deux, se contenter d'une ou deux questions du « Baromètre », sinon beaucoup trop long.

Pour dépasser les frontières

Ni l'offre d'emploi ni les profils ne comportent d'indications pouvant laisser entendre qu'ils ne sont utilisables que en France ou que en Belgique.

Autres