



ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL DANS LE CADRE DU BILAN DE COMPÉTENCES

PROGRAMME

Lyon, le



	Page
Objectifs de l'accompagnement	3
Modalités pédagogiques	4
Programme	6
Lieu, durée de la prestation et suivi	9
La confidentialité	10



PRÉREQUIS

Le bilan de compétences est accessible à toute personne entrée dans la vie professionnelle ou ayant exercé des activités non professionnelles après ses études, quels que soient le niveau d'études et le parcours professionnel.

OBJECTIFS DE L'ACCOMPAGNEMENT

Ce Bilan de compétences doit aider la personne accompagnée à tout mettre en œuvre pour aider la personne dans son repositionnement professionnel, à définir un projet professionnel réaliste, accompagné, et si besoin, d'un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement de la personne, d'autant plus qu'il est sollicité par son employeur.

Objectifs associés du Bilan de compétences :

- ✓ Progresser dans la connaissance d'elle-même, notamment au travers de ses talents
- ✓ Mieux cerner ses aspirations, motivations profondes, pour lui permettre de se projeter
- ✓ Conforter sa confiance en soi
- ✓ Identifier des voies professionnelles futures
- ✓ Repérer les conditions de sa réussite



MODALITÉS PEDAGOGIQUES

Les outils utilisés sont en lien avec un accompagnement à visée professionnelle, de qualité et de bienveillance.

La personne, auteur et acteur

Une intégration professionnelle réussie nécessite que la personne choisisse par elle-même, en toutes connaissances de causes, les nouvelles orientations de sa carrière, le projet dans lequel elle va s'impliquer et le poste qu'elle va occuper. La personne construit son avenir dans un processus où elle est à la fois auteur de son projet et acteur de ses démarches. Le Bilan de compétences demande donc une implication forte de la part du collaborateur.

L'intervenant, un guide

L'intervenant, à la lumière de Socrate, remplit pleinement son rôle de révélateur et de facilitateur. Par ses questionnements, il suscite des prises de conscience qui vont alimenter la réflexion et orienter les choix du collaborateur. La pédagogie et les outils qu'il préconise vont lui apporter des repères pour le guider progressivement dans ses démarches.

Le temps, un atout précieux

Ce travail d'approfondissement sur soi et de clarification de ses choix demande un temps pour mûrir, digérer et confronter les idées. L'impasse sur cette réflexion personnelle, en dehors des entretiens, limite fortement la richesse et donc la portée du bilan de compétences. Pour répondre à cette exigence, nous proposons des entretiens hebdomadaires accompagnés d'un travail personnel.



Conjuguer entretiens, réflexion personnelle et démarches externes

L'entretien de face à face constitue l'outil principal du bilan de compétences. Il permet une relation très personnalisée, un approfondissement de la réflexion et un soutien important.

Mais il ne peut se passer d'un travail personnel du collaborateur qui l'engage pleinement dans la démarche et au travers duquel il va apporter la matière à l'intervenant. Un guide pédagogique, constitué de supports de travail personnel, est remis au collaborateur.

La réflexion introspective doit aussi se compléter par une confrontation à l'environnement, personnel et professionnel, au travers de prises de contacts. Ces allers et retours entre réflexion et action, introspection et ouverture à l'environnement, vont permettre une synergie très productive, à la fois pour affiner les informations et accélérer le processus.

Les questionnaires de personnalité comme catalyseurs

Les questionnaires de personnalité sont utilisés comme un apport complémentaire dans la réflexion de la personne accompagnée sur sa personnalité, ses aptitudes et ses comportements professionnels. Ils n'ont de valeur que par leur capacité à déclencher une analyse critique sur les résultats décrivant ses propres modes de fonctionnement dans le travail.

Nous exploitons l'A2P (Analyse de la Personnalité Professionnelle) pour aborder les dispositions naturelles dans l'exercice d'un métier (talents) et les tempéraments (Hippocrate) pour mieux comprendre les modes relationnels.

Sphère professionnelle, sphère personnelle : une approche unifiée

La personne est une et indivisible. Instaurer une séparation hermétique entre la sphère professionnelle et la sphère personnelle n'a pas de sens. Loin de vouloir les opposer, nous les abordons dans un esprit de cohérence et de complémentarité. Notre démarche vise à accompagner collaborateur vers une activité professionnelle respectant la personne dans toutes ses dimensions.



PROGRAMME

ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL DANS LE CADRE DU BILAN DE COMPÉTENCES

PHASE PRÉLIMINAIRE

Cette phase permet à la personne accompagnée d'exposer sa demande, en toute liberté et confidentialité.

Elle a pour objectifs de :

- Poser la demande dans son contexte
- Analyser et définir les attentes et les besoins
- Présenter la pédagogie ainsi que les outils utilisés
- Adapter le déroulement aux besoins de la personne accompagnée
- Confirmer l'engagement de la personne dans le Bilan de compétences

PHASE D'INVESTIGATION

Cette phase permet à la personne accompagnée d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations et aspirations personnelles et professionnelles. Cette analyse doit permettre de déterminer les possibilités d'évolution professionnelles.

HÉRITAGE

- **Etude du parcours personnel et professionnel**

L'intervenant aide la personne accompagnée à accueillir son histoire, à mettre en lumière la singularité de la personne et la richesse de son parcours personnel, à identifier le fil directeur du parcours, analyser les choix effectués et commencer à dégager les éléments de motivation, de personnalité et de compétences acquises.



- Cette démarche est complétée par l'étude des réalisations significatives (succès) pour confirmer les aptitudes, les talents et compétences et l'analyse des échecs ou difficultés rencontrées, pour cerner les contextes ou situations défavorables.

TALENTS

- **Analyse de la personnalité professionnelle**

A partir des questionnaires de l'A2P (Analyse de la Personnalité Professionnelle), l'intervenant aide la personne accompagnée à prendre conscience de ses talents et à en repérer les atouts et les limites. C'est un levier important de la confiance en soi.

Cette analyse lui permet également de mieux repérer la façon dont ils se déploient dans les situations concrètes de ses fonctions

Ce travail est complété par l'analyse des modes relationnels à partir des tempéraments (Hippocrate) avec ses forces et ses limites. Sont ainsi dégagés les modes de fonctionnement dans le travail de la personne accompagnée.

DÉSIR

- **Identification des aspirations, des motivations et des valeurs**

A partir d'un outil de Photolangage, un questionnement maïeutique permet de faire émerger le sens profond qu'aspire à donner la personne dans son travail. Cela permet de mieux comprendre ses moteurs, ses attentes sur le plan professionnel, son système de valeurs et ses sources de motivation

ENGAGEMENT

- **Détermination des activités et contextes de travail propices au succès**

En reprenant l'ensemble des éléments analysés, la personne accompagnée, identifie les activités qui lui correspondent et dans lesquelles elle pourra s'accomplir et précise les conditions du succès et met en exergue les contextes à éviter. Des entretiens avec des professionnels peuvent enrichir le discernement. Dans certains cas, cette étape peut aboutir à l'élaboration d'un projet professionnel.

PHASE DE CONCLUSION

Cette phase permet à la personne accompagnée de :

- Prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation
- Faire la synthèse des facteurs susceptibles de favoriser la réalisation de son projet professionnel et des facteurs limitants
- Détailler le plan de formation, si besoin
- Prévoir les éventuelles étapes de mise en œuvre

Cette phase se termine par la rédaction d'un document de synthèse reprenant tous ces éléments ainsi que les circonstances du Bilan de compétences, la demande du collaborateur, ses compétences et aptitudes au regard du projet professionnel envisagé. Ce document est élaboré par le collaborateur lui-même pour s'approprier l'ensemble des éléments analysés durant le bilan. Il est complété et mis en forme par l'intervenant. Ce document est remis strictement au bénéficiaire, il peut être archivé par TALENTS & TRAJECTOIRES avec l'accord écrit du bénéficiaire, pour permettre un suivi éventuel.

PHASE D'ÉVALUATION

Un questionnaire de satisfaction est adressé au bénéficiaire, à l'issue de la prestation, pour lui permettre d'apprécier le déroulement du bilan de compétences et sa progression sur les objectifs évoqués dans l'entretien préalable.

Six mois après la fin du bilan de compétences, un questionnaire d'évaluation est adressé au bénéficiaire identifier les décisions prises pour son évolution professionnelle.

SUIVI

Le collaborateur est suivi pendant un an. L'accompagnateur se met à la disposition du collaborateur pour répondre à ses questions et l'aider à engager les points de progrès évoqués lors de l'accompagnement.



LIEU, DUREE DE LA PRESTATION ET SUIVI

LIEU

La prestation se déroulera dans les lieux indiqués dans le contrat.

Nous sommes soucieux d'accueillir les personnes en situation de handicap. Dans ce cas, contacter Florence Hotellier pour étudier les aménagements nécessaires, au 06 33 54 00 43.

DURÉE

Cette mission pourra débuter dès juin 2024. Elle portera sur une période d'environ 4 mois et comportera 8 séances d'accompagnement.

Les séances se dérouleront au rythme d'un entretien toutes les 2 ou 3 semaines (au minimum, 1 séance par mois), de façon à permettre une maturation des échanges.

REFERENT ET SUIVI

Le référent administratif est Florence Hotellier : 06 33 54 00 43.

Le référent pédagogique est Xavier Cail : 06 16 02 88 34.

Un suivi est proposé au bénéficiaire, par des rencontres régulièrement organisées pour partager et échanger entre bénéficiaires sur l'évolution de son parcours. Six mois après la fin de la prestation, un « questionnaire de satisfaction » est adressé au bénéficiaire.

Au-delà du retour de son questionnaire, si le besoin s'en fait sentir, le bénéficiaire peut déclencher un entretien avec l'intervenant (qui a conduit son Bilan de compétences) pour l'éclairer sur ses questionnements.



LA CONFIDENTIALITE

La prestation se déroule dans un climat de confiance réciproque entre le bénéficiaire et l'intervenant, fondé sur une confidentialité des informations partagées.

TALENTS & TRAJECTOIRES s'engage au secret professionnel, et donc à ne diffuser aucune information concernant la personne accompagnée et le déroulement de sa prestation, en dehors du cabinet.

Toutefois, une restitution auprès de l'entreprise pourra être conduite par le collaborateur, en présence de l'intervenant TALENTS & TRAJECTOIRES, si le besoin en est exprimé.