

Volet 2 – Renforcer l'autonomie des personnes par la construction d'un outil d'analyse partagée approfondie de situation et des compétences à s'orienter et méthode de co-détermination, avec la personne, des besoins en matière d'accompagnement

02.3 – Méthode d'analyse de la situation d'une personne dans l'objectif de co-définir ses besoins d'accompagnement

ANNEXES - Guide repère

Pilote

ZKPRK



Intervenants

FNCIBC

Date

Nov 2019

Propriété intellectuelle

Licence CC-by-nc-sa 4.0

Permet toute exploitation de l'œuvre (partager, copier, reproduire, distribuer, communiquer, réutiliser, adapter) par tous moyens, sous tous formats. Toutes les exploitations de l'œuvre ou des œuvres dérivées, sauf à des fins commerciales, sont possibles.

Les obligations liées à la licence sont de :

- *créditer les créateurs de la paternité des œuvres originales, d'en indiquer les sources et d'indiquer si des modifications ont été effectuées aux œuvres (obligation d'attribution) ;*
- *ne pas tirer profit (gain direct ou plus-value commerciale) de l'œuvre ou des œuvres dérivées ;*
- *diffuser les nouvelles créations selon des conditions identiques (selon la même licence) à celles de l'œuvre originale (donc autoriser à nouveau les modifications et interdire les utilisations commerciales).*

TABLE DES MATIERES

| | |
|--|-----------|
| <i>Annexe 1 – Guide d’entretien d’analyse partagée de situation.....</i> | 3 |
| Situation de la personne | 3 |
| Qualification du besoin | 3 |
| Demande / besoin d’appui et de médiation..... | 4 |
| Niveau de précision des objectifs et/ou des étapes d’évolutions | 5 |
| Etat des démarches déjà entreprises | 5 |
| <i>Annexe 2 – Guide repère d’autopositionnement des compétences à s’orienter.....</i> | 6 |
| <i>Annexe 3 - Matrice de programme pédagogique personnalisé.....</i> | 11 |
| Eléments clés de la situation de la personne | 11 |
| Les objectifs personnalisés co définis | 11 |
| Contenus et modalités pédagogiques | 12 |
| Durée et Amplitude de l’accompagnement | 13 |
| Autres remarques liées a la demande..... | 13 |
| Adaptation permanente de l’alliance de travail | 13 |

ANNEXE 1 – GUIDE D'ENTRETIEN D'ANALYSE PARTAGÉE DE SITUATION

Inspiré des travaux du COPANEF sur les évolutions du Bilan de compétences (2018)

SITUATION DE LA PERSONNE

Amener la personne à exprimer sa situation et ses attentes et caractériser avec elle notamment le niveau de complexité et d'urgence

Description de la situation actuelle et la situation cible (l'attente)

QUALIFICATION DU BESOIN

Amener la personne à verbaliser la situation cible et la nature de ses préoccupations pour qualifier le besoin (orientation, développement des compétences, transaction, création, conciliation....)

Préoccupations multiples et non hiérarchisées. Les objets de travail sont nombreux et imprécis.

OU

Préoccupations ciblées. L'objectif général est circonscrit.

DEMANDE / BESOIN D'APPUI ET DE MEDIATION

Amener la personne à exprimer et identifier son besoin d'appui dans le cadre d'un accompagnement professionnel :

Identifier le besoin en matière d'appui, de médiation dans les démarches, tant dans la recherche, la médiation, l'analyse, l'appropriation des informations que dans la scénarisation de choix

Caractériser le degré d'autonomie de la personne dans ses démarches. Cette analyse pourra aussi porter sur le degré d'autonomie de la personne en matière de numérique.

Possibilité de travail personnel, accessibilité et habitude de la recherche et de l'analyse d'information, y compris en mobilisant les outils numériques.

NIVEAU DE PRECISION DES OBJECTIFS ET/OU DES ETAPES D'EVOLUTIONS

Repérer quel est le niveau de précision/clarté des objectifs d'évolution de la personne et les étapes (scénario) pour mettre en œuvre cette évolution.

Les priorités ne sont pas clarifiées, les intentions restent floues, pas ou peu d'idées, pas d'hypothèses privilégiées...

OU

Les objectifs sont posés. Un (ou des) projets d'évolution déjà réfléchis dont on cherche à vérifier la faisabilité

ETAT DES DEMARCHES DEJA ENTREPRISES

Repérer avec la personne quelles sont les démarches (accompagnées ou non) déjà engagées, les réflexions déjà conduites par la personne.

ANNEXE 2 – GUIDE REPERE D'AUTOPOSITIONNEMENT DES COMPETENCES A S'ORIENTER

| RELATION AU TRAVAIL (CONTRIBUTION) | |
|--|---|
| <p><u>Réflexion :</u></p> <p><i>Qu'est ce qui est important pour vous dans votre activité professionnelle ?</i></p> <p><i>Qu'est ce qui compte le + pour vous en situation de travail ?</i></p> <p><i>Comment situez-vous votre poste au sein de l'entreprise ?</i></p> <p><i>Avez-vous déjà évolué au sein d'une entreprise et de quelle manière ?</i></p> <p><i>Comment s'est passé votre intégration sur votre dernier poste ?</i></p> <p><i>Comment faites-vous le choix des postes sur lesquels vous vous positionnez ?</i></p> | |
| Mes croyances | Stratégie |
| | Technique |
| Mes croyances | <p>Vous considérez que vos contributions n'ont de sens qu'en fonction d'une stratégie d'entreprise.</p> <p>Vous avez tendance à considérer que...</p> <p><input type="checkbox"/> L'important c'est d'avoir une vue globale de la stratégie de l'entreprise</p> <p><input type="checkbox"/> Une entreprise attend d'un salarié avant tout une attitude d'entrepreneur qui s'adapte aux besoins d'entreprise</p> |
| Mes croyances | <p>Vous avez tendance à considérer que...</p> <p><input type="checkbox"/> Toute entreprise attend avant tout d'un salarié une expertise délimitée</p> <p><input type="checkbox"/> Chaque salarié doit avoir un périmètre d'activité bien circonscrit</p> <p><input type="checkbox"/> Réussir, c'est imposer sa compétence, son expertise</p> |
| Mes habilités | Concevoir une stratégie |
| | Communiquer son projet |
| Mes habilités | <p><input type="checkbox"/> J'ai une stratégie pour chaque projet</p> <p><input type="checkbox"/> J'ai défini une ou plusieurs étapes d'action pour chacun de mes projets</p> <p><input type="checkbox"/> J'ai identifié des objectifs pour chaque étape de ma stratégie</p> <p><input type="checkbox"/> J'ai des indicateurs de suivi pour chacune de mes stratégies</p> |
| Mes habilités | <p><input type="checkbox"/> Je sais présenter mon projet en fonction de mes compétences</p> <p><input type="checkbox"/> Je sais présenter mon parcours de façon convaincante</p> <p><input type="checkbox"/> Je sais adapter ma candidature en fonction de l'offre d'emploi proposé par l'entreprise</p> <p><input type="checkbox"/> Je sais faire une offre de service pour une candidature spontanée</p> |

| COLLEGUES | | |
|---|--|--|
| <p><u>Réflexion :</u> Travaillez-vous seul ou en équipe ? Que préférez-vous et pourquoi ? Comment faites-vous le choix des personnes avec lesquelles vous collaborez ? Lorsque vous avez besoin d'une information où allez-vous la chercher ? Selon vous comment s'assurer que l'information est juste ?</p> | | |
| Mes croyances | Isolement | Citoyenneté |
| | <p>Vous considérez que vous ne pouvez faire confiance qu'à un nombre limité de collègues : ceux que vous connaissez depuis longtemps ou avec qui vous avez travaillé de façon étroite.</p> <p>Vous avez tendance à considérer que...</p> <p><input type="checkbox"/> On ne peut compter que sur les collègues que l'on connaît bien</p> <p><input type="checkbox"/> La plupart des collègues ne sont pas honnêtes entre eux</p> <p><input type="checkbox"/> On subit toujours les décisions de son supérieur hiérarchique.</p> | <p>Vous vous représentez l'entreprise comme un réseau de partenaires potentiels. Vous vous attachez à découvrir les compétences de vos collègues et à développer avec eux des relations équitables.</p> <p>Vous avez tendance à considérer que...</p> <p><input type="checkbox"/> On ne peut être efficace que si on a tissé son réseau dans l'entreprise</p> <p><input type="checkbox"/> On peut toujours trouver des arguments pour demander à n'importe quel collègue de vous aider</p> <p><input type="checkbox"/> On peut toujours trouver des arguments pour demander de l'aide à un collègue.</p> <p><input type="checkbox"/> On peut toujours créer une relation de confiance avec son supérieur hiérarchique.</p> |
| Mes habilités | Soutien de l'entourage | Soutien des réseaux |
| | <p><input type="checkbox"/> J'ai les personnes ressources dont j'ai besoin pour mettre en œuvre mes projets</p> <p><input type="checkbox"/> Mes proches connaissent bien mes projets professionnels</p> <p><input type="checkbox"/> Mes proches me soutiennent dans la mise en œuvre de mon projet</p> <p><input type="checkbox"/> Je bénéficie des soutiens nécessaires dans mon entourage familial</p> | <p><input type="checkbox"/> Pour mettre en œuvre mes projets, j'ai identifié plusieurs personnes ressources</p> <p><input type="checkbox"/> Je bénéficie de réseaux personnels pour mettre en œuvre mon projet</p> <p><input type="checkbox"/> Je bénéficie de réseaux professionnels pour mettre en œuvre mon projet</p> <p><input type="checkbox"/> Je saurais me créer un réseau pour mettre en œuvre mon projet</p> |

| MARCHE DU TRAVAIL | | |
|---|--|---|
| <p><u>Réflexion :</u> Comment avez-vous trouvé votre dernier emploi ? Comment procédez-vous quand vous recherchez un emploi ? Où allez-vous chercher l'information ? Selon vous qu'est ce qui est important quand on est dans une démarche de recherche d'emploi ? Quels supports de communication utilisez-vous ?</p> | | |
| Mes croyances | Rationnel | Irrationnel |
| | <p>Vous considérez que les comportements des entreprises en matière de recrutement ou de carrière sont rationnels.</p> <p>Vous avez tendance à considérer que...</p> <p><input type="checkbox"/> Le marché du travail est fait de règles rationnelles</p> <p><input type="checkbox"/> C'est facile de comprendre les règles du marché du travail</p> | <p>Vous vous sentez en insécurité face au marché du travail. Vous le considérez comme aléatoire et irrationnel.</p> <p>Vous avez tendance à considérer que...</p> <p><input type="checkbox"/> La recherche d'emploi est une jungle sans foi ni loi</p> <p><input type="checkbox"/> On travaille là où on veut de vous</p> <p><input type="checkbox"/> Avoir un bon emploi est une affaire de chance ou de malchance</p> <p><input type="checkbox"/></p> |
| Mes habilités | Rapprocher ses ressources des attentes du marché | Chercher et utiliser les informations pertinentes |
| | <p><input type="checkbox"/> Je sais lister mes compétences clés</p> <p><input type="checkbox"/> Je sais comparer mes attentes avec celles attendues par mon marché</p> <p><input type="checkbox"/> Je sais lister mes compétences acquises en formation</p> <p><input type="checkbox"/> Je sais décontextualiser mes compétences</p> | <p><input type="checkbox"/> Je sais où chercher des offres d'emploi pouvant me correspondre</p> <p><input type="checkbox"/> Je connais des employeurs potentiels</p> <p><input type="checkbox"/> J'ai des contacts chez des employeurs potentiels</p> <p><input type="checkbox"/> Je sais où chercher des informations sur l'offre de formation</p> |

| CARRIERE | | |
|--|---|---|
| <p><u>Réflexion :</u> Réfléchissez à votre parcours Comment s'est fait le choix de votre orientation et de votre premier métier ? Comment percevez-vous votre parcours ? Quelles sont vos périodes de changement et pour quelles raisons avez-vous changé ? De quelle manière avez-vous changé de poste ?</p> | | |
| Mes croyances | Opportunisme | Vocation |
| | <p>Vous avez un comportement plus opportuniste qui vous incite à accepter des postes plus diversifiés.</p> <p>Vous avez tendance à considérer que...</p> <p><input type="checkbox"/> Des opportunités bien saisies influencent plus une carrière qu'une vocation</p> <p><input type="checkbox"/> Pour évoluer dans sa vie professionnelle, il faut construire des opportunités</p> <p><input type="checkbox"/> Éviter le chômage est une priorité</p> | <p>Vous pensez qu'on doit attendre du travail et de la carrière la possibilité de réaliser une « vocation ».</p> <p>Vous avez tendance à considérer que...</p> <p><input type="checkbox"/> Tout le monde a une vocation</p> <p><input type="checkbox"/> Réussir sa vie professionnelle c'est réaliser sa vocation</p> <p><input type="checkbox"/> Apprendre et développer ses talents sont les buts prioritaires de toute vie professionnelle</p> <p><input type="checkbox"/> être destiné(e) à un métier particulier</p> |
| Mes habilités | Diversifier les projets | Hiérarchiser les projets |
| | <p><input type="checkbox"/> Je sais citer plusieurs métiers qui sont accessibles</p> <p><input type="checkbox"/> Je sais lister mes activités professionnelles préférées</p> <p><input type="checkbox"/> Je sais citer des métiers qui pourraient me convenir autres que ceux que j'ai déjà exercés</p> <p><input type="checkbox"/> Je sais transposer mes compétences vers d'autres emplois que ceux que j'ai déjà exercés</p> | <p><input type="checkbox"/> J'ai classé les emplois que je pourrais exercer par ordre de préférence</p> <p><input type="checkbox"/> Mes priorités professionnelles sont claires</p> <p><input type="checkbox"/> J'ai identifié clairement mes contraintes personnelles</p> <p><input type="checkbox"/> Mes critères pour choisir un emploi sont clairs</p> |

POSITIONNEMENT SAVEN - SYNTHÈSE

Votre projet de développement professionnel

Les compétences à s'orienter sur lesquelles vous pouvez vous appuyer

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Les compétences à s'orienter qu'il est nécessaire de développer

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

ANNEXE 3 - MATRICE DE PROGRAMME PEDAGOGIQUE PERSONNALISE

Inspiré des travaux du COPANEF sur les évolutions du Bilan de compétences (2018)

ELEMENTS CLES DE LA SITUATION DE LA PERSONNE

Il s'agit de clarifier ce qui amène la personne à solliciter un accompagnement, ce qui l'intéresse dans la démarche, les éléments clés de la situation à prendre compte...

LES OBJECTIFS PERSONNALISES CO DEFINIS

Les objectifs généraux (ex explorer les hypothèses d'évolution professionnelle)

Les objectifs opérationnels (ex : clarifier ses priorités professionnelles, analyser les compétences mobilisables, apprécier la faisabilité d'une activité indépendante dans le domaine de la formation, explorer les moyens de se professionnaliser dans tel domaine.....)

CONTENUS ET MODALITES PEDAGOGIQUES

S'accorder sur les contenus, les approches et les outils éventuels et le processus.

Il s'agit de préciser ce sur quoi on va ensemble porter le regard, les éléments de contenus que l'on va explorer, approfondir, les outils et approches auxquels on va proposer de recourir.....

Il s'agit de définir ensemble les modes de travail coopératif : entretiens individuels prévisionnels, travail à distance synchrone ou asynchrone....]



DUREE ET AMPLITUDE DE L'ACCOMPAGNEMENT

Date de début : _____

Date de fin souhaitée : _____

Organisation générale :

AUTRES REMARQUES LIEES A LA DEMANDE

Expression du niveau d'importance ou d'urgence, enjeux spécifiques, souhaits particuliers pris en compte...

ADAPTATION PERMANENTE DE L'ALLIANCE DE TRAVAIL

Modalités de révision du Programme Pédagogique Personnalisé