

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 - Méthodologie accompagnement fondé sur les compétences à s'orienter

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

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

Methode d’analyse des besoins en matière d’accompagnement3

Comment repérer ces compétences à s’orienter ?4

Concernant les croyances :.....4

La croyance Relation au travail..... 4

La croyance Relation aux collègues..... 5
 La croyance Relation à la carrière5

La croyance Relation au marché du travail 6

Concernant les habiletés :7

A la croyance Relation au travail sont associées les deux habiletés suivantes : 7
 Présenter son projet :7
 Passer du projet à la stratégie :7

A la croyance Relation à la carrière sont associées les 2 habiletés suivantes : 8
 Multiplier les projets :8
 Hiérarchiser les projets :9

A la croyance Marché du travail sont associées les habiletés suivantes : 9
 Rapprocher ses ressources des attentes du marché :9
 Chercher et utiliser les informations pertinentes :10

A la croyance relation aux collègues sont associées les habiletés suivantes : 11
 Soutiens dans l’entourage proche :11
 Soutiens dans les réseaux :11

Annexe 1 – Guide d’entretien d’analyse partagée de situation.....12

Annexe 2 – Guide repère d’autopositionnement des compétences à s’orienter.....12

Annexe 3 – Matrice de programme pédagogique personnalisé12

METHODE D'ANALYSE DES BESOINS EN MATIERE D'ACCOMPAGNEMENT

Afin de définir les modalités d'accompagnement et d'appuyer l'alliance de travail (qui ? quoi ? comment ?), la phase de diagnostic des besoins s'appuie sur :

- Une analyse de la situation de la personne, ses attentes et la caractérisation de celle-ci
- Une identification des compétences à s'orienter mobilisables par la personne ou à développer au cours de l'accompagnement afin de sécuriser ses choix, son parcours et renforcer son autonomie.

Cette analyse repose sur une démarche de co-construction et de diagnostic partagée s'appuyant sur des outils proposés en annexe conçus dans un objectif de structurer l'échange entre le professionnel de l'accompagnement et la personne.

Ce diagnostic n'a pas vocation à être celui d'un expert mais l'aboutissement d'un travail de co-élaboration sur la base d'un certain nombre de repères, d'indices.

Les 3 outils en annexés constituent « un guide repère » à destination des professionnels mobilisables dans le cadre d'un entretien face à face avec la personne.

Ces outils peuvent être remis en amont de l'entretien à la personne afin qu'elle puisse engager un travail de réflexion sur sa situation dont l'expression et la formalisation interviendront avec l'appui du conseiller.

Ce travail de diagnostic doit permettre de déboucher sur un programme pédagogique personnalisé du parcours d'accompagnement de la personne qui a valeur de contrat (au sens de « promesse ») de l'accompagnement.

Le projet pédagogique répond à 3 principes :

- « Clairement défini dans les parties à renseigner (il ne doit pas y avoir d'ambiguïtés dans les différents chapitres) mais personnalisé (ce qui permet de préciser ce qui est attendu et proposé dans cette situation singulière)
- Synthétique car il ne doit pas devenir un geste professionnel trop lourd mais précis et opérationnel car il fonde la contractualisation de la phase d'accompagnement.
- Engageant ce qui suppose symboliquement la signature du bénéficiaire et du conseiller. »

Il doit être à la fois un document pédagogique donnant une lisibilité partagée au bilan mais également un acte professionnel encadrant en soi.

COMMENT REPERER CES COMPETENCES A S'ORIENTER ?

Voici pour mieux les comprendre *quelques définitions* et des *grilles d'analyse* pour vous aider dans l'évaluation de ces compétences à s'orienter.

Les compétences à s'orienter comprennent **huit habiletés** qui sont liées à **quatre croyances**. Les huit habiletés peuvent aisément être acquises, mais elles ne sont utilisées que si les individus possèdent des croyances adaptées, c'est-à-dire s'ils pensent que les habiletés sont utiles.

CONCERNANT LES CROYANCES :

LA CROYANCE RELATION AU TRAVAIL

Elle concerne les relations entre l'individu et les parties-prenantes organisationnelles que sont le manager et la stratégie de la firme.

Certains sujets ont tendance à se concentrer sur l'excellence technique ; ils définissent ce qu'on attend d'eux avant tout comme l'utilisation d'un savoir précis dans un domaine d'expertise circonscrit. D'autres individus, au contraire, considèrent que leurs contributions n'ont de sens qu'en fonction d'une stratégie d'entreprise

PROPOSITION DE GRILLE D'ANALYSE

- Qu'est ce qui est important pour vous dans votre activité professionnelle ?
- Qu'est ce qui compte le + pour vous en situation de travail ?
- Comment situez-vous votre poste au sein de l'entreprise ?
- Avez-vous déjà évolué au sein d'une entreprise et de quelle manière ?
- Comment s'est passé votre intégration sur votre dernier poste ?
- Comment faites-vous le choix des postes sur lesquels vous vous positionnez ?
- Connaissez-vous l'ensemble des services de votre entreprise ?

LA CROYANCE RELATION AUX COLLEGUES

Elle concerne les collègues et la rivalité pour le maintien dans l'emploi. Certaines personnes considèrent qu'elles ne peuvent faire confiance qu'à un nombre limité de collègues : ceux qu'elles connaissent depuis longtemps ou avec qui elles ont travaillé de façon étroite.

D'autres personnes, au contraire, vont se représenter l'entreprise comme un réseau de partenaires potentiels. Elles vont s'attacher à découvrir les compétences de leurs collègues et à développer avec eux des relations équitables.

PROPOSITION DE GRILLE D'ANALYSE

- 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 ?

LA CROYANCE RELATION A LA CARRIERE

Elle décrit les attentes de développement personnel et de réalisation vocationnelle.

Certains individus pensent qu'on doit attendre du travail et de la carrière la possibilité de réaliser une « vocation ». D'autres, au contraire, ont un comportement plus opportuniste qui les incite à accepter des postes plus diversifiés.

PROPOSITION DE GRILLE D'ANALYSE

- Décrivez-moi 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 ?

LA CROYANCE RELATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Elle concerne les règles du jeu qui organisent le marché du travail.

Certains sujets se sentent en insécurité face au marché du travail. Ils le considèrent comme aléatoire et irrationnel. Au contraire, d'autres vont spontanément considérer que les comportements des entreprises en matière de recrutement ou de carrière sont rationnels.

PROPOSITION DE GRILLE D'ANALYSE

- 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 ?

CONCERNANT LES HABILITES :

A LA CROYANCE RELATION AU TRAVAIL SONT ASSOCIEES LES DEUX HABILITES SUIVANTES :

PRESENTER SON PROJET :

« Tout processus de mobilité passe nécessairement par une étape de communication : rédiger un CV, mettre en ligne un profil sur les réseaux sociaux et, évidemment, passer un entretien. A cette étape, il est nécessaire de savoir exposer ses compétences et ses projets de façon convaincante. Malgré l'évidence, peu de candidats prennent au sérieux cette étape ; rares sont ceux qui font l'effort de s'adapter à leur lecteur ou à leur auditeur. La plupart des personnes pensent qu'expertiser les compétences est le rôle du recruteur ; ils ne s'impliquent pas dans ce processus. Or personne ne connaît aussi bien nos ressources que nous-mêmes. Il nous revient donc de mettre en avant, d'une façon aussi claire que possible, l'ensemble des arguments factuels capables d'influencer la décision du recruteur. Ici encore, savoir raisonner dans le langage des compétences est essentiel »

PROPOSITION DE GRILLE D'ANALYSE

- Avez-vous un projet ? Pouvez-vous me le présenter ?
- Pour quelles raisons avez-vous choisi ce projet ?
- Quelles démarches avez-vous entrepris en lien avec ce projet ?
- Pensez-vous qu'il soit réalisable ? et à quelle échéance ?
- Pensez-vous qu'il vous manque des éléments d'information, ou des outils pour le concrétiser ?
- Savez-vous ce qu'est une compétence ?
- Sur quelles compétences vous appuyez-vous pour votre projet ?
- Pensez-vous que seules les compétences comptent pour élaborer un projet ?
- Selon vous quelle est la capacité utile pour élaborer et concrétiser un projet ?

PASSER DU PROJET A LA STRATEGIE :

« Il est nécessaire de définir et de piloter un plan d'action par projet. Par exemple, identifier les sites d'emploi pertinents et se donner un objectif d'envoi de CV par semaine. Ou encore, se Axer un nombre d'entretiens à obtenir pour faire la promotion interne de sa candidature. Pourquoi c'est important Plan d'action et pilotage vont de pair. S'il est nécessaire de préciser « comment faire » (le plan d'actions), il est tout aussi utile de mesurer les résultats de ses efforts et d'en tirer les conséquences. Par exemple, constater peu de retours après un envoi massif de CV peut indiquer que le marché est saturé, ou que ses compétences ne sont pas adaptées aux attentes : dans ce cas, les informations recueillies doivent permettre de réorienter sa stratégie, sa communication ou son projet »

PROPOSITION DE GRILLE D'ANALYSE

- Comment vous organisez-vous concrètement dans votre recherche d'emploi ?
- Quelles sources d'information utilisez-vous ?
- Vous fixez-vous des objectifs à atteindre en terme de plan d'action ?
- Et si oui, comment vous y êtes-vous pris pour réaliser ce plan d'action ?
- Quels sont vos indicateurs de résultats ?
- Où en êtes-vous de vos démarches ?
- Est-ce que cela vous satisfait ?
- Si non de quoi pensez-vous avoir besoin ?

A LA CROYANCE RELATION A LA CARRIERE SONT ASSOCIEES LES 2 HABILETES SUIVANTES :

MULTIPLIER LES PROJETS :

« Plus vous aurez de projets réalistes, plus vous aurez de pistes possibles pour évoluer. Identifier une variété de métiers vers lesquels ses compétences sont transférables est la clé de cette étape stratégique. Pourquoi c'est important. Les personnes en recherche de nouvelles opportunités sont souvent tentées par deux raisonnements. Le premier serait de rechercher un poste identique à celui qu'on vient de quitter. Car, certes, on y a fait la démonstration de ses compétences. Mais il est faiblement motivant (donc faiblement convainquant) de se confronter aux mêmes missions. D'autres limitent leurs projets à la mobilité hiérarchique : après avoir réussi dans le poste « n, » la seule voie serait celle du « n + 1. » Or les mêmes compétences donnent accès à une variété de postes, donc à une diversité de projets. Ceux qui réussissent cette étape augmentent leurs chances en explorant des pistes d'emploi plus nombreuses grâce à leur capacité à multiplier les projets réalistes »

PROPOSITION DE GRILLE D'ANALYSE

- Avez-vous identifié plusieurs pistes professionnelles ?
- Si oui, Comment les avez-vous identifiées ?
- Sur quels critères avez-vous identifié vos pistes de métiers ?
- Si non souhaitez-vous envisager d'autres pistes ?
- Pensez-vous que cela vous serait utile ?
- Selon vous quels sont les moyens pour envisager d'autres pistes ?

HIERARCHISER LES PROJETS :

« Lister ses compétences, identifier des projets variés ne suffit pas. Encore faut-il trier ses projets en fonction des critères personnels et professionnels pertinents. La capacité à hiérarchiser ses projets implique celle d'identifier ses compétences, mais aussi celle d'analyser les attentes du marché et ses priorités personnelles. Pourquoi c'est important Tous les projets ne se valent pas. Par exemple, certains sont limités par la rareté des offres, d'autres par l'abondance de candidats. Il est essentiel de ne pas consacrer la même énergie et le même temps à des projets qui n'ont pas la même probabilité de se réaliser »

PROPOSITION DE GRILLE D'ANALYSE

- Avez-vous plusieurs projets professionnels ?
- Avez-vous un projet prioritaire / privilégié ? pourquoi avez-vous choisi celui-là ?
- Comment selon vous définir un degré de priorité d'un projet par rapport à un autre ?
- Selon vous à quoi sert de définir des critères de priorité ?

A LA CROYANCE MARCHE DU TRAVAIL SONT ASSOCIEES LES HABILITES SUIVANTES :

RAPPROCHER SES RESSOURCES DES ATTENTES DU MARCHE :

« Tout recruteur cherche à répondre à cette question « le candidat savait faire dans son ancienne entreprise ; saura-t'il faire aussi bien et même mieux dans une autre ? » A vous de l'aider à répondre à sa question ! Pour réussir cette étape, il faut savoir lister ses compétences et les décontextualiser, puis les comparer avec les compétences attendues. Lister ses compétences signifie savoir décrire une compétence. Décontextualiser ses compétences implique de comprendre comment un savoir-faire peut être utilisé autrement dans une autre entreprise, un autre secteur économique ou une autre culture. Pourquoi c'est important La communication avec l'entreprise, quand il est question de mobilité, se fait au travers d'un langage : celui de la compétence. Il faut donc être capable de manipuler ce langage pour décrire les situations professionnelles qu'on est capable de gérer avec succès. Il faut aussi savoir transposer ses compétences. Savoir isoler ses compétences de leur contexte et les projeter dans un nouvel environnement est essentiel »

PROPOSITION DE GRILLE D'ANALYSE

- Quel emploi recherchez-vous ? sur quel poste vous positionnez vous ou souhaitez-vous vous positionner ?
- Avez-vous identifié d'autres emplois sur lesquels vous pourriez vous positionner ?
- Avez-vous identifié vos compétences en lien avec votre projet ?
- Comment vous y êtes-vous pris pour les identifier (analyse d'offres, rencontres de professionnels...) ?
- Quel est votre marché ? ou que connaissez-vous de votre marché ?
- Quels sont les canaux de recrutement privilégiés de votre point de vue ?

CHERCHER ET UTILISER LES INFORMATIONS PERTINENTES :

Les recruteurs publient des annonces parfois aguicheuses, parfois succinctes. Internet, les sites d'annonces et les réseaux sociaux regorgent d'offres et de conseils. Il en va de même concernant les formations. Face à cette abondance, il est essentiel de savoir lire et décoder les messages relatifs à l'emploi. Pourquoi c'est important L'information est partout... mais que vaut-elle ? Savoir rechercher l'information utile permet évidemment de gagner du temps mais surtout de cibler sa recherche de poste. Les personnes qui savent décoder une offre comprennent mieux les attentes des entreprises. Elles évaluent mieux leurs chances de succès et, Analement, savoir trier et qualifier l'information en matière d'emploi permet de suivre les conseils et recommandations pertinentes »

PROPOSITION DE GRILLE D'ANALYSE

- Quand vous recherchez une information, comment vous y prenez-vous ?
- Pouvez-vous me lister 5 sites spécialisés présentant des offres d'emploi spécifiques à vos pistes de recherche d'emploi ?
- Pouvez-vous me citer 6 employeurs potentiels ?
- Pouvez-vous me citer des contacts d'employeurs potentiels ?
- Pouvez-vous me lister 3 sites de recherche de formation ?

A LA CROYANCE RELATION AUX COLLEGUES SONT ASSOCIEES LES HABILETES SUIVANTES :

SOUTIENS DANS L'ENTOURAGE PROCHE :

« La mobilité professionnelle est parfois un processus éprouvant. Parfois encore, elle engage des choix qui peuvent avoir des conséquences sur le couple, sur la famille. C'est le cas des mobilités géographiques. C'est aussi le cas des emplois dont les horaires sont décalés. Pour toutes ces raisons, il est nécessaire de s'assurer du soutien de son entourage personnel »

PROPOSITION DE GRILLE D'ANALYSE

- Quelles sont dans votre entourage vos personnes ressources ?
- Quel est selon vous l'intérêt que vos proches connaissent votre projet ?
- Quel est l'intérêt que vos proches vous soutiennent dans vos projets ?
- Quel bénéfice tirez-vous du soutien de votre entourage ?

SOUTIENS DANS LES RESEAUX :

« Obtenir et activer un réseau professionnel est une clé de la mobilité réussie. On sait que le marché du travail est en grande partie caché. Pour cette raison, il est indispensable de bénéficier de relais auprès des entreprises ou des décideurs qui pourraient avoir de l'influence dans la réalisation des projets »

PROPOSITION DE GRILLE D'ANALYSE

- Qu'est-ce qu'un réseau selon vous ?
- Avez-vous un réseau ?
- Comment avez-vous procédé pour vous créer un réseau ?
- Que signifie selon vous « activer son réseau » ?
- Quelle importance accordez-vous au réseau dans une recherche d'emploi ?



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

Ce guide s'appuie notamment sur les travaux conduits en France dans le cadre du COPANEF et la réalisation d'un cahier des charges du bilan de compétences (2018-2019, COPANEF, André CHAUVET).

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

ANNEXE 3 – MATRICE DE PROGRAMME PEDAGOGIQUE PERSONNALISE