



Créer une solution de gestion des carrières Durée 1 à 2 jours

- Vos équipes sont aujourd'hui dans un contexte de fusion, dont on veut valoriser la valeur ajoutée en termes de gestion et d'opportunités de carrière .
- Vous souhaitez externaliser les bilans d'orientation ; il s'agit de leur externalisation auprès d'un organisme, mais surtout d'une relation suivie avec un formateur dont la personnalité et l'approche créeront une confiance forte envers ses bilans d'orientation.

Il s'agit de prendre un soin véritable des attentes professionnelles et des ressentis individuels quant à l'organisation existante, les souhaits personnels, les possibilités de valorisation de compétences reconnues ou de mise en évidence de compétences possibles.

En d'autres mots, les participants doivent ressortir de ce bilan d'orientation avec la sensation sûre qu'on porte une attention forte à leurs compétences, comme à leurs capacités et à leurs souhaits.

Ils doivent ressortir :

- Réconfortés quant à l'attention qu'on leur porte,
- rassérénés quant à la réussite de leur plan de carrière,
- et plus outillés quant à la poursuite de leurs objectifs.

Les attentes générales quant à ce bilan d'orientation :

Vous souhaitez que vos équipes fassent un point sur :

- Les qualités professionnelles qu'on leur reconnaît, ou qu'ils souhaitent mettre en avant ; les moyens de les mettre en avant de manière efficace
- Les « points faibles » qu'on leur reconnaît, ou qu'ils se connaissent, ou sur lesquels ils ont un doute ou une peur ; l'objectivation de ces points faibles, la manière de vivre avec professionnellement
- les points forts / points faibles dont le bilan d'orientation peut être l'occasion d'une prise de conscience

Les objectifs opérationnels de ce bilan d'orientation :

À travers de ce bilan, l'animateur devra :

- 1 - les amener à verbaliser leur expérience, leurs qualités et leurs atouts
 - à analyser leurs compétences, à juger des opportunités et de leur adéquation, et à promouvoir leur valeur ajoutée quant à une opportunité ;
- 2 - les aider à motiver leur candidature pour un poste-cible ;
- 3 - les amener à savoir faire une synthèse et à exposer leur parcours professionnel, leur évolution professionnelle, leurs atouts, leurs ambitions
 - à savoir se valoriser sans artifice et avec sincérité, dans la plus grande honnêteté et positivité quant à un poste et quant à l'organisation.

PROPOSITION PÉDAGOGIQUE

- **L'approche humaine**

Il est important, qu'au-delà d'un certain charisme, le formateur :

- Installe un climat de confiance, c'est-à-dire de respect et de compréhension, entre lui et les participants, et entre les participants eux-mêmes
- Amène un supplément d'empathie –forte – et d'intelligence quant aux attentes et aux ambitions professionnelles de chacun
- Crée le climat propice à faire s'exprimer les ressentis et les attentes les plus souterraines, et à faire prendre conscience de comportements, d'attentes pas encore conscientes.

Ces points ne sont pas des vœux pieux, mais la dynamique humaine que nous croyons qu'il est nécessaire d'insuffler dans ces sessions, au regard des attentes que vous nous avez formulées.

- **La démarche pédagogique :**

L'approche pédagogique retenue se fonde, à gros traits, sur un triptyque Compétences – Motivations – Projets.

- **Compétences :**

- Qualités personnelles : partir d'une caractérisation classique : qualités/ défauts pour aller vers une caractérisation de sa personnalité avec ses envers et ses endroits. Identification d'atouts/ obstacles, facilitateurs/ freins
- Compétences professionnelle : à partir de l'analyse personnelle des qualités, mise en regard des compétences professionnelles.
- Épanouissement personnel et développement professionnel. Relation et comparaison entre le développement personnel et le développement professionnel. Identification des accélérateurs/ freins au développement professionnel.

- **Motivations :**

- Recueil des ambitions, des opportunités, des désirs quant à l'organisation et à ses possibilités d'évolution.
- Mise en regard des qualités, atouts et ambitions relationnelles ; mise en regard des qualités et des compétences personnelles ; travail personnel sur la congruence entre compétences et atouts d'une part, et ambitions d'autre part.

- **Projet :**

- Mise à plat analytique des qualités, des attentes et des motivations
- Formulation de projets idéaux.
- Mise en regard des opportunités réelles. Formulation et verbalisation de l'appropriation possible de ces opportunités. Formulation de projets possibles.
- Analyse des retours et des risques. Formulation d'une position et d'une stratégie quant à l'opportunité réelle, et de la communication de cette position.

- **Déroulé de la formation et outils pédagogiques :**

Préambule :

1 - La qualité de ce bilan d'orientation est très liée à une atmosphère de positivité, d'écoute, permettant une sincérité et une profondeur dans la formulation et l'analyse de ses attentes et de ses capacités.

2 - Les outils pédagogiques sont présentés ici comme des pratiques auxquelles on **peut** avoir recours aux différents moments de la journée de formation. En fonction de la sensibilité du groupe, de la dynamique de la journée, l'animateur peut avoir recours à différentes formes pédagogiques.

Le déroulé présente donc des outils méthodologiques pressentis. Ils ont d'abord et avant tout une valeur **indicative**.

- **Moment 1**

- Présentation de la formation et des principes de travail : écoute, positivité, et entraide des participants pour parvenir à une profondeur de champ et à une objectivité qui feront la valeur ajoutée du bilan d'orientation.
- Présentation des participants : résumé de carrière, opportunités possibles, attentes vis-à-vis de la formation. Première formulation.

Séquence 2 : MES COMPÉTENCES.

- 2.1 Jeux de « plongeon » dans l'analyse de la personnalité : *mon portrait chinois, mon aventure si j'étais un personnage de cinéma / un héros / un personnage connu.*
- 2.2 Ateliers de réflexion sur ses propres compétences/ atouts/ qualités : groupes de 2 à 3 personnes (à composer avec doigté !) travaillant sur la mise à nu de la représentation qu'on a de soi-même et la verbalisation.
L'animateur, présent de groupe en groupe, veille à ce que le travail soit sincère et soit le moins limité possible par la peur de s'exposer.
- 2.3 séance de mise en commun : exposition personnelle devant tout le groupe de ses compétences, appuyée par le binôme.
Débriefing après chaque présentation sur le contenu, et sur l'efficacité et le percutant de l'exposition.

Réactions du groupe à cadrer par le formateur : feedbacks exclusivement positifs/ compétences à développer. Synthèse du formateur, et mise en évidence positive des ATOUTS.

- **Séquence 3 : L'UTILISATION DE MES ATOUTS.**

- 2.4 Jeu de prise de conscience de ses atouts et de ses limites RELATIONNELLES : Cas ONU, où les participants débattent sur des propositions à prioriser pour sauver la planète. Débriefing collectif et analyse du comportement
- 2.4 Travail individuel sur les obstacles, les limites à la progression professionnelle. *Accompagnement individuel – le plus empathique possible - l'animateur.*
- 2.5 séance de mise en commun : exposition personnelle devant tout le groupe de ses obstacles, appuyée par le binôme. Débriefing après chaque présentation sur le dépassement et la positivation de ses limites.... Quoi en faire de positif ?

M
O
T
I
V
A
T
I
O
N
S

- **Séquence 4 : MOTIVATIONS.**

- 4.1 Jeu de lancement : *mon plan de carrière idéale*, sur situation fictive.
- 4.2 Travail individuel ou en binôme sur l'ensemble des motivations, leur priorisation, opportunités en regard.
- 4.3 Séances de mise en commun des motivations : exposition analytique devant le groupe. Débriefing collectif sur les opportunités en regard des motivations exposées. *Réactions du groupe à cadrer par le formateur : feedbacks positifs et atouts à développer. Synthèse du formateur, et mise en évidence positive des opportunités et des écueils.*

P
R
O
J
E
T
S

- **Séquence 5 : PROJET.**

- 5.1 Création de binômes d'accompagnement sur le projet. Les binômes sont appelés à suivre le projet professionnel l'un de l'autre et à se stimuler à date régulière.
- 5.2 Travail en binôme sur les forces, les faiblesses, les opportunités et le plan d'action du projet individuel.
- 5.3 Exposition des projets individuels et conclusion du séminaire.