

## Phase 1 : DIAGNOSTIQUER

---

### Séquence : Diagnostic de la demande et contractualisation – 2 heures

- Informer sur les conditions de déroulement du bilan, de sa méthodologie, ainsi que du cadre de ce type de travail
- Présenter au bénéficiaire la méthodologie en trois étapes
- Valider la demande et les besoins du bénéficiaire
- Confirmer les besoins de la personne
- Explorer et faire un état des lieux du passé du bénéficiaire
- Proposer une prestation personnalisée (planification des rendez-vous et objectifs de chacun d'eux)
- Signer le contrat

## Phase 2 : EVALUER

---

### Séquence : Analyser les expériences acquises – 3 heures

- Enoncer les objectifs de la séquence
- Présentation de l'intérêt d'un portefeuille de compétences et son utilité dans la démarche du bilan d'habiletés
- Analyser les motivations et intérêts professionnels et personnels
- Identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles, et le cas échéant, évaluer les connaissances générales
- Décrire ses activités
- Analyser les changements opérés dans le parcours (s'il y en a)
- Evaluer les différentes activités
- Identifier les principales compétences
- Recenser le capital connaissance
- Bilan de la séquence sur les activités professionnelles = compétences

#### → Outils utilisés :

- comme batterie multifactorielle d'aptitudes : DAT – GAT – CTA
- pour le raisonnement et la logique : RAIS 85 notamment
- pour le motivation, intérêts: IRMR - SIV – SPV (au choix)
- questionnaires propres à la structure.

Eventuellement d'autres outils selon le parcours du bénéficiaire.

Travail à 80 % sur l'entretien semi-directif et participatif.

### Séquence : Caractéristiques personnelles – 3 heures

- Présentation et commentaire des tests de personnalité
- Faire émerger les traits de personnalité qui ont à voir avec ses manières de faire, ses décisions, ou sa façon d'atteindre un but
- Analyse des grilles d'auto-évaluation : qualités/défauts, commentaire au regard de la présentation du parcours du bénéficiaire, ses intérêts et de sa satisfaction au travail (**travail en miroir avec collègues, collaborateur, si possible**)
- Identification de ses systèmes de valeur (reconnaître ce qui peut influencer ses choix, ses décisions, ses manières d'agir)
- Identification des projets souhaités
- Présentation de la fiche ROME
- Reprise des activités et compétences ainsi que des traits de personnalité

- Comparaison du profil personnel par rapport au profil professionnel, analyse des écarts
  - Travail sur le présent, le passé, ce qui va conduire à l'avenir
- Outil utilisé :
- pour personnalité, motivation, valeur : SOSIE - IRMR - SIV – SPV (au choix)

### Phase 3 : ORIENTER

---

#### **Séquence : Le projet – 4 heures**

- Exprimer les souhaits professionnels et analyser leur cohérence par rapport aux savoir-faire et savoir-être
- Analyser, formaliser et valider le projet professionnel
- Déterminer les axes de recherche souhaités et réalistes
- Connaître l'environnement socioprofessionnel du projet
- Réaliser un bilan en prenant appui sur : les SF, SE, SFF, S, contraintes, envies...
- Réaliser des enquêtes terrain avec un questionnaire préétabli

Outil : entretien et grille récapitulative.

**Mise en place de période d'immersion (1 journée à 3 jours), au sein de services internes ou à l'externe au sein d'entreprises partenaires de la CCI Maine et Loire.**  
**L'objectif pour le bénéficiaire est au travers de ces immersions percevoir les compétences, habiletés, exigences et apprécier l'environnement de travail par rapport à des projets d'emploi/postes qu'il aurait fait immerger, tout en tenant compte de son potentiel personnel et professionnel.**

#### **Séquence : Le plan d'action – 4 heures**

- Analyse et bilan du retour des professionnels
  - Analyse des écarts entre profil et pistes définies
  - Analyse de la manière dont les professionnels ont perçu le bénéficiaire
  - Repérage des points à contourner
  - Nuance des croyances et les stéréotypes sur les métiers
  - Prise en compte de la concurrence
  - Ajustement du projet : VAE, DIF, dispositif d'aide à l'embauche
- Travail bipartite entre le bénéficiaire et le consultant puis concertation avec la médecine du travail et les services RH de la structure.

Selon l'orientation du projet

- Pour la formation : type, organisme, durée, financement
- Pour l'emploi : création d'outils d'aide à la recherche d'emploi

### Phase 4 : ACCOMPAGNER

---

#### **Séquence : Finalisation du projet – 5 heures**

- Repérer les points à approfondir
- Rendre autonome le bénéficiaire dans sa recherche d'information sur les métiers et l'environnement Socio-économique
- Rédiger le curriculum vitae, la lettre de motivation
- Connaître son marché

- Rechercher les offres d'emploi sur Internet (connaître les sites)
- Concevoir et qualifier une base de données
- Relancer les candidatures
- Entraînement à l'entretien individuel et collectif

### Phase de conclusion

---

#### **Séquence : Bilan de l'accompagnement – 2 heures**

- Echanger et évaluer la démarche
- Recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et ou de formation
- Prévoir les principales étapes de la mise en œuvre du projet sous forme de plan d'action
- Rédiger le document de synthèse
- Favoriser l'appropriation par le bénéficiaire en le comprenant, s'appropriant le contenu pour pouvoir le restituer à une tierce personne ou institution

#### Synthèse orale

- Analyse et synthèse des différents projets
- Faisabilité des différents projets
- Confirmation du projet le plus réaliste

#### Synthèse écrite

- Remise des documents de synthèse
- Critères d'appréciation du déroulement du bilan