

LES AIDES À L'ORIENTATION

- / Identification des valeurs et aspirations en vue d'une orientation scolaire*
- / Évaluation de niveau général*
- / Identification des compétences commerciales*

Durée : 8 demi journées

LES AIDES À L'ORIENTATION : IDENTIFICATION DES VALEURS ET ASPIRATIONS EN VUE D'UNE ORIENTATION SCOLAIRE

/ Public

Concerne un public de jeunes scolarisés ou emploi jeunes dans l'enseignement secondaire ou supérieur.

/ Objectifs

L'identification des valeurs et aspirations doit permettre au bénéficiaire de nommer les éléments qu'il attend dans un travail, ou qui vont découler de celui ci, et de préciser ainsi, des choix d'orientation en termes de domaine d'activité ou de famille de métiers :

1/ L'étude et l'évaluation des valeurs relatives aux relations inter-personnelles (c'est à dire ce que la personne privilégie dans ses relations avec autrui), en identifiant les comportements :

- qui interviennent dans sa prise de décisions
- qui suscitent sa satisfaction personnelle
- qui influencent la bonne adaptation de l'individu

2/ L'étude et l'évaluation du système de valeurs personnelles

- qui influencent ses décisions immédiates et ses projets à plus ou moins long terme
- qui détermine l'importance donnée par le bénéficiaire à diverses activités et permet de pronostiquer son degré de réussite

3/ L'étude et l'évaluation des aspirations et des valeurs professionnelles

- qui concernent des qualités recherchées dans un travail ou qui permettraient d'arriver à des fins désirables
- des activités ou des objectifs qui concrétisent ces qualités,
- des avantages annexes ou récompenses dues au travail.

4/ L'évaluation de neuf traits de personnalité qui permet :

- une analyse de l'ensemble de la personnalité, dans son fonctionnement quotidien, en termes de traits clairs et bien définis.

5/ Une évaluation de données spécifiques en fonction de la demande (communication, commercial, informatique...)

/ Méthodes et pédagogie

1/ Passation individuelle de tests, analyse des résultats et transcription des résultats avec le bénéficiaire sur un document écrit de synthèse

2/ Fiabilité de la méthode (corrélation avec d'autres outils tels que le C.P.I. et l'Inventaire Psychologique de l'université de Californie), qui élimine les distorsions liées à la désirabilité sociale (besoin qu'ont les individus à donner une bonne impression d'eux-mêmes).

/ Durée et restitution 9 heures

LES AIDES À L'ORIENTATION : ÉVALUATION DE NIVEAU GÉNÉRAL

/ Public

Concerne un public de niveau V (CAP, BEP, classe de troisième) ou VI (Fin d'études primaire), ou bien, public de niveau IV (Bac - 1 à Bac + 1).

/ Objectifs

L'évaluation du niveau général concerne une évaluation des acquis scolaires et des potentialités intellectuelles permettant :

1/ d'apprécier :

- les capacités générales de compréhension et d'adaptation,
- les capacités à assimiler de l'information nouvelle, à obtenir une qualification,
- les possibilités générales d'évolution professionnelle.

2/ d'analyser le développement des principales aptitudes :

- aisance ou difficulté avec les chiffres,
- aisance ou difficulté en raisonnement,
- aisance ou difficulté dans les tâches d'atelier.

3/ de prédire la probabilité de réussite professionnelle par un pronostic d'adaptabilité

- outil de travail dynamique permettant à l'individu de progresser.

/ Principaux objectifs

1/ Recrutement : classer les candidats en fonction d'une étude de poste.

2/ Orientation : identifier les possibilités d'adaptation à un secteur d'activité.

3/ Formation : évaluer les pré requis intellectuels et scolaires nécessaires au suivi d'une formation et les capacités d'assimilation du bénéficiaire.

4/ Bilan : diagnostic précis des principales aptitudes intellectuelles.

/ Méthodes et outils

Passation individuelle ou collective d'une batterie d'évaluation cognitive, compte rendu écrit des résultats.

/ Durée 1 demi journée en individuel

LES AIDES À L'ORIENTATION : IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES COMMERCIALES

/ Public

Concerne des salariés cadres ou non cadres de la fonction commerciale ou désirant s'orienter vers celle-ci.

/ Objectifs

L'identification des compétences commerciales constitue une évaluation des facteurs et traits de personnalité nécessaires aux différents types de vente et permettant :

1/ d'apprécier chez le bénéficiaire :

- la disposition générale à la vente,
- la réceptivité,
- l'agressivité commerciale.

2/ d'analyser les principales aptitudes liées à la vente :

- compréhension et empathie,
- adaptabilité et souplesse,
- contrôle de soi,
- capacité à supporter les échecs,
- combativité,
- pouvoir de persuasion,
- confiance en soi,
- dynamisme,
- aptitude et goût pour les contacts.

3/ de prédire la probabilité de réussite professionnelle par :

- une mise en lien des éléments moteurs et des points faibles en rapport avec une situation professionnelle.

/ Principaux cadres d'utilisation

1/ Recrutement : comparer le profil obtenu avec les pré requis issus d'un descriptif d'un poste.

2/ Bilan / Orientation : confirmer une orientation et/ou vérifier les possibilités d'adaptation à un contexte de travail.

3/ Formation : évaluer les besoins précis de formation commerciale.

/ Méthodes et Pédagogie

Passation individuelle ou collective d'un inventaire de personnalité, compte- rendu écrit des résultats.

/ Durée et restitution

LES CONDITIONS DE LA RÉUSSITE : IDENTIFICATION DE SON SCHÉMA DE PERFORMANCE

/ Public

Tout public, cadre et non cadre, motivé et soucieux de mieux se connaître et de développer un rôle d'acteur dans son activité professionnelle et dans sa vie personnelle

/ Objectifs

L'analyse du schéma de performance s'inscrit dans une dynamique de développement personnel qui doit permettre de :

- 1/ Analyser les facteurs de réussite d'une action
- 2/ Hiérarchiser ces facteurs selon des données spatio-temporelles
- 3/ Identifier les facteurs d'échecs
- 4/ Prévoir des stratégies favorisant la réussite
- 5/ Développer des capacités créatives
- 6/ Constituer une donnée du portefeuille de compétences
- 7/ Développer la confiance en soi
- 8/ Dynamiser son efficacité professionnelle

/ Principaux cadres d'utilisation

- 1/ Recrutement : mise en valeur de la personne au regard de ses réussites passées et futures
- 2/ Bilan / Orientation : préciser les composantes d'un cadre de travail susceptibles de favoriser la réussite professionnelle
- 3/ Formation : identifier les besoins en terme de développement personnel

/ Méthodes et pédagogie

- Autodiagnostic
- Réflexions, discussions, échanges
- Mise en situation individuelle ou collective
- Apport théorique sur la notion de schéma de performance
- Analyse de cas concrets et élaboration d'une synthèse des données

/ Durée

2 demi-journées