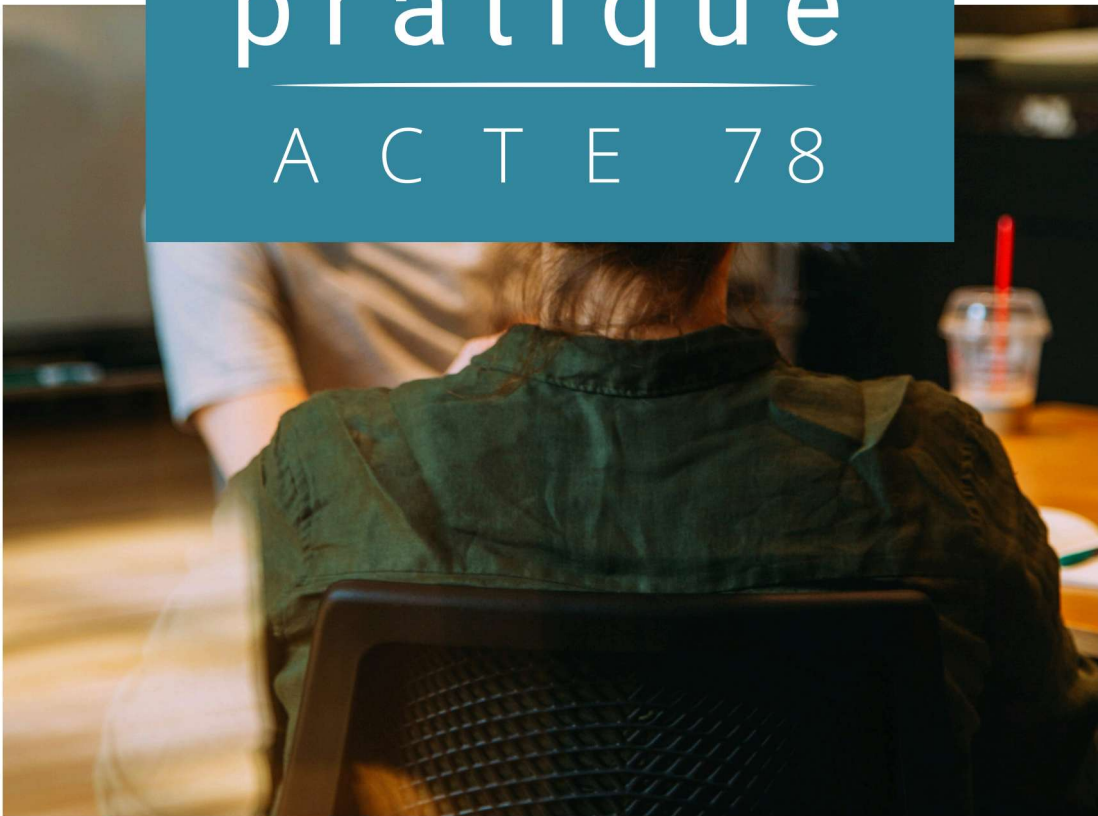


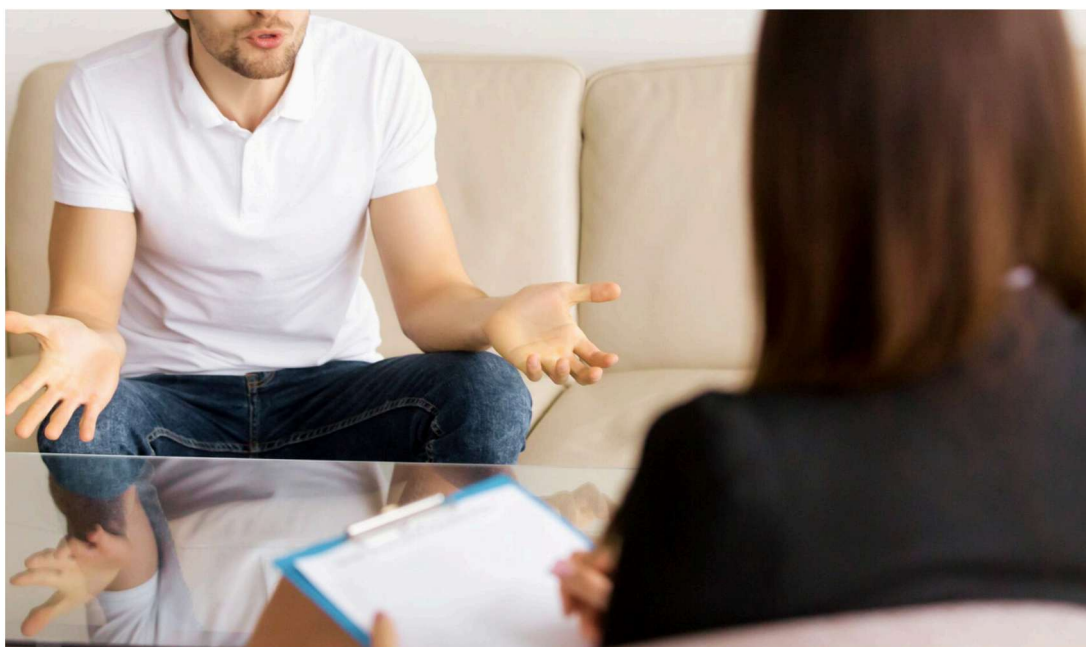
Notre
pratique

A C T E 78



Sommaire

1. Bienvenue
2. Valeurs
3. Méthodologie
4. Recueil de la parole de nos consultants
5. Revenir aux sources et enrichir son projet
6. Les compétences, racines du projet
7. L'exigence d'une motivation forte
8. Le Fil rouge
9. Analyser ses échecs et vulnérabilité pour mieux rebondir
10. L'accompagnement délicat des personnes ayant vécu un burn out
11. Les valeurs, on y croit !
12. Le MBTI au cœur du projet
13. 4 journées pour préparer les entretiens réseaux et recrutement
14. La posture du consultant
15. Recrutement et formation des consultants
16. Travailler et agir avec Acte 78
17. Contacts



Bienvenue

Si vous tenez entre vos mains ou si vous avez devant vos yeux sur un écran ce livret, c'est probablement parce que vous vous posez des questions sur votre recherche d'emploi, votre évolution professionnelle ou votre envie de changer de poste.

Ou peut-être, êtes-vous simplement curieux de savoir qui nous sommes et à quoi correspond notre accompagnement.

Alors bienvenue, et faisons connaissance !

Nous sommes une association chrétienne, créée en 1994 et qui s'est donné pour mission de proposer une prestation d'outplacement aux cadres et jeunes professionnels.

Une quarantaine de bénévoles sont impliqués dans cette association, actifs ou retraités. Elles et ils sont tous issus du monde de l'entreprise, exerçant ou ayant exercé des responsabilités dans toutes les fonctions et secteurs. Et tous sont formés à notre méthodologie. Ce livret rassemble leurs témoignages

Notre credo : chacun est acteur de son projet.

L'objet de notre pratique : proposer un cheminement qui fait émerger ce projet.



Nos valeurs

Nos consultants engagés dans le service aux personnes qu'ils accompagnent se veulent respectueux de leurs convictions.

Ils partagent les valeurs chrétiennes fondamentales de l'association et veillent à leur bon respect dans l'exercice de leur démarche d'accompagnement.

Ces valeurs sont également des valeurs humanistes :

- **L'écoute, la bienveillance et le respect de la dignité de la personne,**
- **La recherche de sincérité et d'authenticité**
- **La confidentialité, le service et l'entraide.**



Notre méthodologie

| UN ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL ET COLLECTIF

Nous proposons un accompagnement individuel, fondé sur les techniques d'outplacement.

Avec le consultant qui vous est dédié, vous avancez, grâce à des temps d'échanges réguliers, dans une relation de partage, de confiance et de vérité. Un travail personnel exigeant vous sera demandé, et votre consultant s'assurera qu'il est accompli.

Plusieurs ateliers se déroulent en petits groupes et sont animés par d'autres consultants de notre association.

| UN PARCOURS EN TROIS PARTIES

→ **Investigation** : analyse de votre parcours professionnel, identification de vos compétences et aptitudes, étude de votre personnalité, croisement des informations issues de l'analyse de votre parcours avec celles de l'analyse de votre personnalité.

→ **Projet** : identification du fil conducteur de votre vie professionnelle, rédaction de votre projet, validation de ce projet en fonction du marché du travail.

→ **Recherche active et mise en œuvre de votre projet** : identification de vos cibles, prises de contact, analyse des offres d'emploi, préparation aux entretiens de recrutement



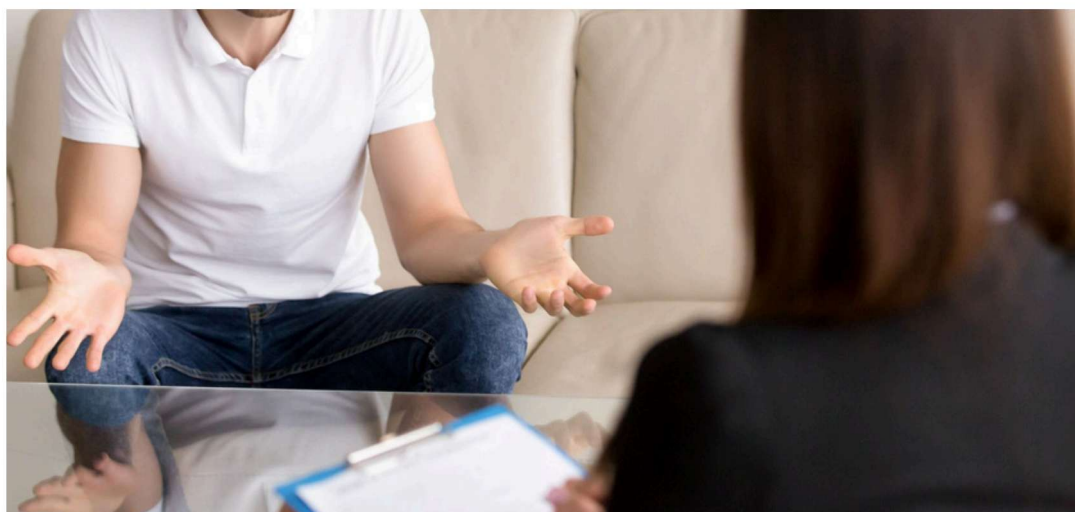
Entretiens avec les consultants d'Acte 78



Ce livret vous propose un voyage au cœur nos pratiques. Il est conçu à partir d'entretiens menés au sein de l'association avec les consultants d'Acte 78.

Vous y découvrirez différents points de vue, différentes approches, mais toujours la même perspective et la même éthique :

- accompagner sans jugement et avec bienveillance
- donner les outils pour faire émerger les données qui permettront d'envisager un projet professionnel qui s'accorde à la fois avec :
 - Le projet de vie
 - La personnalité profonde
 - Les compétences
 - Le marché du travail



Revenir aux sources et enrichir son projet



Témoignage d'une consultante

Notre méthodologie est puissante. Avec ses coups de projecteurs sur les compétences et la personnalité, puis le croisement entre ces différents éléments, elle permet de les observer de différents points de vue. Ce processus fait émerger pour la personne accompagnée une forme de liberté nouvelle et une créativité qu'elle ne soupçonnait pas.

| DEVENIR PLEINEMENT ACTEUR DE SON PROJET

Les différentes étapes du parcours, très structurées, ne sont pas un carcan. Elles constituent au contraire un cheminement qui favorise la liberté de penser et la possibilité de considérer toutes les options possibles pour l'élaboration du projet.

Les personnes accompagnées sont les propres acteurs de leur projet : nous nous interdisons d'influencer, de suggérer, de conseiller. Et nous respectons leur rythme. Nous leur laissons le temps de s'imprégner de ce qu'elles découvrent, ou voient se confirmer, au travers des différentes séquences qu'elles ont travaillées. Et c'est ce temps qui leur est donné qui leur permet d'être libres et de d'échafauder leur propre création.

| REVISITER SES EXPERIENCES PASSEES ET RETROUVER DES RACINES OUBLIEES

J'ai accompagné une personne, à qui j'ai demandé lors de la première séance « Quelle est votre demande ? », ce à quoi elle a répondu « unifier »
En revisitant ses différentes expériences et activités depuis le début de sa vie professionnelle, elle a identifié précisément ses compétences, ses goûts, ses envies. Elle a pris conscience de la richesse et de la diversité de ses talents.

Dans la plupart des cas, les personnes centrent leur réflexion sur les expériences récentes, et oublient de considérer les toutes premières. Cette plongée dans le passé lointain demande un effort, mais révèle parfois des pistes cachées.





Dans ce cas, le parcours lui a permis de revisiter dans le détail les compétences qu'elle avait développées durant les toutes premières années de sa vie professionnelle. Elle s'est rendu compte qu'elle pouvait se les réapproprier et les appliquer à un tout autre domaine. Elle en a conclu qu'elle pouvait « unifier » l'ensemble de ses talents et compétences, et après avoir hésité, puis cherché, elle s'est orientée vers une formation qui lui permet d'exercer le métier qu'elle a identifié comme celui qui lui correspond totalement.

Notre parcours permet ainsi de remettre au jour des « racines » professionnelles oubliées, mais toujours présentes. Compétences, talents, appétences, expériences reprennent des couleurs et viennent enrichir le champ des possibles.



Les compétences, racines du projet



Chez Acte 78, nous avons choisi d'identifier et travailler sur trois sortes de compétences : les compétences métier, les compétences transverses, les compétences comportementales. Reconnaître, valider puis nommer ses compétences est une étape importante de notre accompagnement.

Ces compétences constituent le socle sur lequel s'appuiera le projet. Comment définir ou reconnaître une compétence et sa nature ? La relecture et l'analyse fine des expériences passées vont révéler les compétences qui ont été mises en œuvre dans telle ou telle circonstance.

| LES COMPETENCES METIER, L'ATOUT MAJEUR

Une compétence métier est une compétence technique (ou non) propre à une action qui ne peut être réalisée sans elle. Identifier telle ou telle compétence métier, c'est affirmer en toute honnêteté « *je sais faire, je sais comment cela fonctionne, je dispose pleinement de ce savoir-faire que j'ai expérimenté avec succès. C'est une valeur ajoutée que je peux apporter à une entreprise* ». Une compétence métier dite « commerciale » signifie que la personne a une expérience de développement commercial : elle maîtrise les techniques de prospection, de vente, de négociation.

Il arrive que certaines personnes se définissent d'emblée comme « généraliste » « *Je sais faire un peu de tout, commerce, gestion, management...* ». L'étape d'identification de leurs compétences leur fait prendre conscience du socle de compétences métier qui leur a permis d'évoluer, et qui demeurent un atout majeur. Même si ce socle « métier » ne correspond plus à ce qu'elles souhaitent faire, elles doivent le considérer comme un point d'appui à faire valoir. Par exemple, ce juriste de formation qui exerce un métier de communicant et qui sait se montrer particulièrement attentif aux points qui pourraient devenir litigieux grâce à son socle initial de juriste.

Et lorsque les compétences métier ne sont pas au rendez-vous pour la réalisation du projet, reste l'option de la formation qui permettra de les acquérir ou de les perfectionner. Par exemple, oui, j'ai une compétence métier marketing, mais il manque la dimension digitale. Une formation pourra combler ce manque.





| SAVOIR NOMMER SES COMPETENCES TRANSVERSES

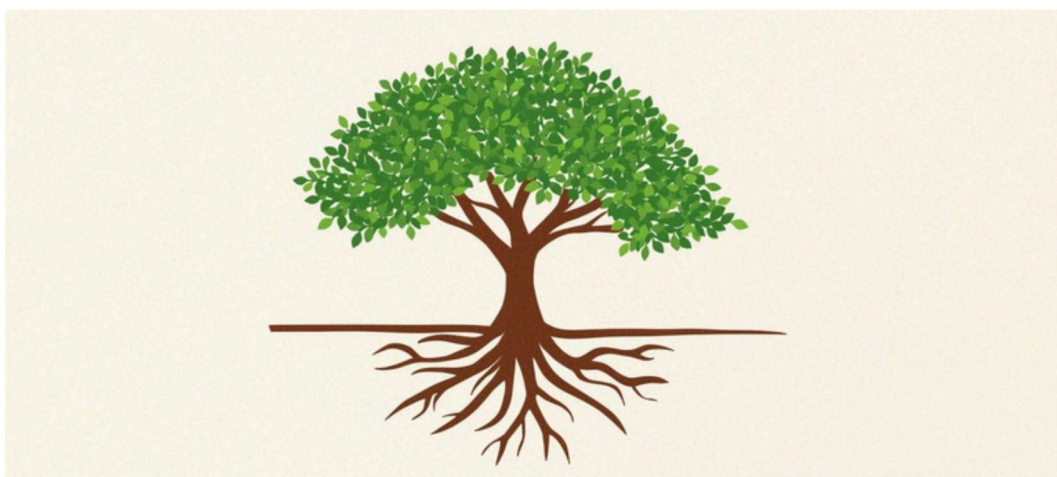
Les compétences dites transverses correspondent à des savoir-faire applicables dans diverses fonctions. Elles s'inscrivent par exemple dans les registres du management, de la communication, du leadership, de l'innovation... Ces compétences transverses s'acquièrent au fil des expériences et de l'évolution de la personne.

La difficulté est parfois de les nommer précisément et de les détacher des compétences métier, afin d'en prendre conscience et de pouvoir en parler et les mettre en valeur dans un entretien ou un CV.

| EVALUER ET CHOISIR SES COMPETENCES COMPORTEMENTALES

Les compétences comportementales émergent d'une sorte d'auto-évaluation ; quels sont les savoir être qui me caractérisent dans ma vie professionnelle : adaptabilité, aptitudes relationnelles, esprit d'équipe, autonomie... Chaque personnalité se décrit avec de multiples traits ; il faudra en retenir les plus marquants, ceux qui pourront décrire la personne de façon singulière et fidèle.

Le projet à construire repose sur les racines que sont ces compétences qui ont été qualifiées et nommées. C'est ce portrait d'elle-même, fait de ses singularités et de ses forces qui permettra à la personne de mettre en valeur ces « petits plus » qui sauront renforcer son estime de soi et convaincre les autres.



Une exigence de motivation forte



Chez Acte 78, un parcours réussi est un parcours qui s'appuie sur l'envie et la motivation de s'y impliquer sans réserve, quelque soit le temps et l'énergie à y consacrer.

Il est évident que la première motivation des personnes qui nous rejoignent est de trouver un poste qui leur convienne. Chacun a besoin d'une activité, d'un statut et de ressentir une utilité sociale. Demeurer hors du monde du travail équivaut à une sorte d'exclusion. De nombreux organismes proposent des services liés à la recherche d'un emploi.

Alors pourquoi nous choisir ?

| UN CADRE STRICT, MAIS QUI FAIT AVANCER

La valeur ajoutée de notre accompagnement est liée à la nature de la motivation de la personne, qui témoigne dès le départ de sa volonté de s'impliquer dans un parcours exigeant.

Elle devra se plonger dans une relecture détaillée de l'ensemble de ses expériences professionnelles. Il lui faudra accepter d'approfondir la connaissance de ses modes de fonctionnement et des traits de personnalité qui la caractérisent. Enfin, elle devra s'engager à respecter les règles d'un cadre strict, à la fois en termes de rythme et d'implication.

Ce travail en profondeur, tout autant que la rigueur du cadre, peuvent se révéler parfois difficiles à vivre ou déstabilisants. Dans ces moments-là, le soutien et le recadrage bienveillant du consultant viendront à la rescousse. Notre accompagnement prend du temps, et en particulier la phase d'analyse des expériences passées qui doivent être exploitées dans le détail. La personne se remémorera les moments heureux, mais aussi ceux qui ne l'ont pas été.

Ce temps passé, qui paraît parfois long, sera du temps gagné lorsqu'il s'agira d'aborder l'élaboration du projet. Cette motivation au long cours se traduit par la régularité des rendez-vous et un travail de préparation assidu entre chaque séance.





La personne se retrouve, comme dans la vie professionnelle, avec des obligations de ponctualité et de travail à fournir. Le succès du parcours et l'identification du projet seront proportionnels à son investissement personnel.

Le cadre est donc explicitement posé par le consultant dès le premier rendez-vous et devient un contrat passé entre l'accompagné et l'accompagnant. La règle du jeu est ainsi posée : respect du cadre et utilisation de toutes les ressources mise à la disposition de la personne : ateliers, réseau Acte 78, APEC, France Travail.

| UN PARTENAIRE POUR UN MARATHON

Dans ce contexte, la personne devient acteur de son projet au fil d'un marathon qu'elle a accepté de courir. Mais ce parcours, elle ne l'effectue pas en solitaire. Elle est soutenue par un partenaire, le consultant, qui la pousse à aller toujours plus loin dans la description et l'analyse des différentes séquences de son parcours professionnel. L'intensité de l'implication peut varier, mais le partenaire veillera à la faire renaître.

La démarche pourrait se résumer par la question « qu'est-ce que je cherche », bien différente de « qu'est-ce que je peux trouver ». Le croisement entre les données du parcours professionnel et les éléments de sa personnalité amènera la personne à cerner les contours de ce qu'elle cherche, ce « job idéal » qui répond à sa quête de sens et prend en compte à la fois ses compétences et ses modes de fonctionnement, avec elle-même et avec les autres.

Ce parcours est exigeant, en termes de motivation et de respect des règles. La personne qui l'aborde doit en être consciente, et se sentir suffisamment armée et motivée pour le mener à son terme.



Le fil rouge, socle du projet



Au cours de notre accompagnement, l'étape du « fil rouge » se pose comme un pilier majeur pour les personnes accompagnées. C'est ce "fil rouge" qui leur permettra d'étayer et de construire leur projet.

| LE FIL ROUGE, LIGNE CONDUCTRICE DU PARCOURS

C'est grâce à l'ensemble du travail d'investigation et d'analyse qui s'est déroulé en amont : identification des compétences, étude de la personnalité, déconstruction des échecs et identification des vulnérabilités éventuelles, qu'on aboutit à faire émerger la ligne conductrice de son parcours professionnel, voire de sa vie.

| UNE REFLEXION PERSONNELLE APPROFONDIE

Cette étape du « fil rouge » implique pour la personne d'aller au-delà des données qu'elle a recueillies durant son parcours. Elle exige de sa part une réflexion personnelle approfondie qui, seule, permet de dépasser le travail accompli et d'aller plus profondément à la recherche de ce qui a toujours guidé les éléments de sa vie professionnelle et de sa vie personnelle.

A cette condition seulement, ce « fil rouge » devient la porte d'entrée à la construction d'un projet aux fondations solides et pérennes. Cette étape, essentielle et délicate, est parfois difficile à appréhender et à finaliser.

Les consultants d'Acte 78 y sont formés et spécifiquement préparés. Par ailleurs, le consultant qui suit la personne depuis plusieurs mois, la connaît bien ; il est ainsi à même de lui suggérer des pistes et de valider avec elle les contours et la cohérence de cette ligne directrice.





| LE FIL ROUGE : LE LIEN QUI SOUTIENT TOUT UN PARCOURS

Des années d'application de notre méthode nous ont démontré que ce « fil rouge » accompagne et accompagnera la personne tout au long de sa carrière, qu'elle change de métier, de fonction ou de secteur.

Des années plus tard, certaines personnes que nous avons accompagnées conservent leur fil rouge sur leur profil LinkedIn, le maintenant même au fil de leur progression professionnelle.



L'analyse des échecs et vulnérabilités pour mieux rebondir



Témoignage d'une consultante

Au cours de nos accompagnements, une séquence importante s'intéresse aux échecs vécus par la personne accompagnée et à l'identification de ses vulnérabilités.

| LA CULPABILITE, FREIN A UNE EVOLUTION SEREINE

A la condition qu'un fort climat de confiance ait été installé dès le début de l'accompagnement, les personnes parlent facilement de leurs échecs. Dans la plupart des cas et dans un premier temps, elles assurent qu'elles sont responsables de leurs échecs et expriment un fort sentiment de culpabilité.

Cette culpabilité très ancrée constitue véritable un frein qui s'oppose à toute évolution sereine de la vie professionnelle. Parler de ses échecs, les raconter, les analyser, permet de purger les ressentis négatifs qui s'attachent à certaines expériences.

Prenons cet exemple d'une personne dans une situation très difficile que j'ai accompagnée : burn-out, divorce, sans indemnité chômage puisqu'il s'agissait d'un entrepreneur qui venait de faire faillite. Lorsque nous avons abordé cette séquence sur l'échec, et donc la faillite de son entreprise, elle a éludé, refusant d'aborder le sujet, se contentant d'affirmer sa responsabilité.

Et puis, lorsqu'elle a enfin pu mettre des mots sur cet évènement, il est apparu que son associé ne faisait rien, qu'elle a essayé de compenser cette absence de coopération et s'est petit à petit trouvée submergée.



... échecs et vulnérabilités, suite



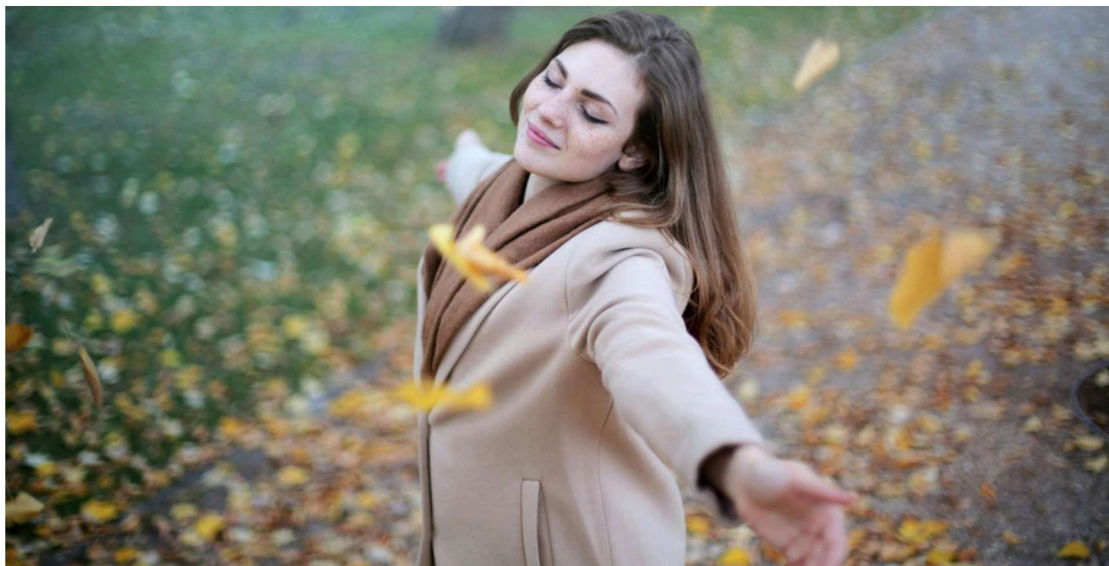
La narration de l'évènement a permis de nommer les faits, de raconter l'histoire comme elle s'est déroulée, d'identifier la cause première de l'échec et de pouvoir enfin faire porter à l'autre une part essentielle de responsabilité quant à cette faillite.

| FAIRE LE DEUIL DE SON ECHEC

Ce processus d'objectivation conduit la personne à être capable faire le deuil de son échec ; elle se libère de sa « faute » et évacue cette culpabilité qui l'empêche d'avancer. Elle retrouve alors l'énergie de reprendre le chemin de sa reconstruction professionnelle.

| METTRE EN PLACE DES SOLUTIONS DE PROGRES

Par ailleurs, analyser finement les causes d'un échec peut éviter de se retrouver dans des situations semblables, et conduit aussi à identifier avec précision ses vulnérabilités et ses faiblesses. Certaines sont ressenties comme « gérables », d'autres moins. Mais pour chacune, l'accompagnement permet de mettre en place des solutions de progrès.



L'accompagnement délicat des personnes ayant vécu un burn-out



Lorsque nous accueillons une personne qui vient de vivre un burn-out et en subit encore les séquelles, nous nous assurons, avant de nous engager dans cet accompagnement, qu'elle bénéficie d'un suivi professionnel adapté.

| UNE ATTENTION PARTICULIERE AU BIEN-ETRE DE LA PERSONNE

Compte tenu des engagements de vérité et de confidentialité instaurés entre l'accompagné et le consultant, une attention particulière est portée à son bien-être et se poursuit lors de nos rencontres : petits sondages sur la pratique d'une activité physique, sur les activités personnelles pendant la semaine, etc.

Les personnes qui viennent à notre rencontre après un burn-out veulent s'en sortir. Mais nous restons attentifs et vigilants quant à leurs capacités physiques et psychologiques pour poursuivre notre parcours, qui exige énergie et motivation.

| UN RYTHME CONSTRUCTEUR

Cette exigence de travail personnel, la régularité des rendez-vous en face à face avec le consultant impose un rythme constructeur. Cette méthodologie très structurée contribue à la reconstruction de la personne.

Chaque séquence doit être travaillée et s'enchaîne avec la suivante jusqu'à ce que, relecture après relecture, analyse après analyse, les forces reviennent, la confiance en soi se réinstalle permettre un nouveau départ.

Outre les compétences, la méthode d'Acte 78 intègre les éléments de personnalité, les points d'ancrage de carrière permettant ainsi de retrouver une assise forte.





| RETROUVER L'ENERGIE DE REBONDIR

Dans le cas d'un burn-out, le fait d'en comprendre les causes et en particulier les causes liées à l'environnement professionnel, permet de se libérer d'un certain sentiment de culpabilité et de retrouver l'énergie nécessaire pour repartir vers un nouveau chemin de reconstruction.

Dans tous les cas, nous nous adaptons au rythme des personnes, et modulons notre accompagnement en fonction de leurs possibilités et de leur ressenti du moment.



Les valeurs, on y croit !



Les valeurs, on n'entend parler que de ça ces dernières années, on nous serine les oreilles avec les valeurs, peut-être parce qu'elles sont trop générales et que cela permet d'éviter de traiter les problèmes plus concrets.

| S'INTERROGER SUR SES VALEURS PROFONDES

Dans le parcours proposé chez Acte 78, nous avons pourtant choisi de ne pas faire une croix sur les valeurs.

Nous ne suivons pas la mode en le faisant. Nous croyons que pour mieux se connaître, la personne accompagnée qui a déjà défini ses ancrages de carrière, c'est à dire ses motivations et sa dynamique professionnelles, tire un grand bénéfice à s'interroger sur les valeurs profondes qui sont les siennes.

| IDENTIFIER LES VALEURS ESSENTIELLES

Pour l'aider, un tableau non exhaustif mais très détaillé de mots (plusieurs dizaines) exprimant les valeurs possibles figure dans notre manuel.

Et la méthode proposée consiste pour la personne accompagnée à sélectionner, par palier successif, six valeurs dans lesquelles elle se retrouve puis les 4 valeurs qui sont essentielles à ses yeux dans sa vie. La méthode comporte aussi l'analyse des valeurs dans lesquelles la personne ne se reconnaît absolument pas.

Une approche empirique qui permet d'avancer dans la connaissance des fondements notamment éthiques de la personnalité, ce sur quoi la personne ne transigera pas.



Le MBTI, au coeur du projet



Témoignage d'une consultante certifiée

Après avoir personnellement expérimenté le MBTI, j'ai été convaincue de sa puissance et de sa valeur ajoutée dans un accompagnement. D'où ma décision de me faire certifier. Depuis, j'ai dû réaliser plus d'une centaine de restitutions MBTI. Au cours de ces entretiens, les personnes posent des questions, sont parfois déstabilisées un instant, mais elles ne sont jamais déçues.

| METTRE DES MOTS POUR MIEUX SE CONNAITRE

Le MBTI permet de mieux se connaître en permettant conscientiser et mettre des mots sur sa façon de fonctionner et d'interagir avec les autres. Il apporte des éléments tangibles qui vont aider la personne à construire son projet en comprenant mieux à la fois qui elle est, et comment fonctionnent les autres.

Lorsque l'on vient à travailler sur des exemples de situations passées, la personne comprend pourquoi l'autre ne se comporte pas ou ne réagit pas comme elle. Et le pourquoi d'une collaboration ou d'une communication qui ne s'est pas bien passée devient une évidence.

Les entretiens de restitution durent environ deux heures, mais les personnes sont attentives, à l'écoute, curieuses de ce qu'elles vont entendre et découvrir. Elles se montrent parfois dubitatives, mais la relecture de certains épisodes de leur vie, à l'éclairage de leur préférence de fonctionnement, les amène à une meilleure compréhension de leurs réussites ou de leurs échecs.

| PRENDRE DU RECUL

Le MBTI met en lumière « les zones de confort », les circonstances où l'on se sent à l'aise, en accord avec ses besoins profonds. Il met en évidence le fonctionnement naturel et spontané de la personne, au-delà des attitudes ou comportements acquis au travers des contraintes ou codes professionnels. Une personne empathique attend des autres cette même attention à autrui.





Si elle ne la perçoit pas chez son manager parce qu'il n'exprime ni reconnaissance ni approbation pour ce qu'elle fait, elle se dit « *il pense que ce que je fais, c'est nul* ». Or, ce n'est pas parce qu'il ne le dit pas, qu'il n'apprécie pas le travail effectué à sa juste valeur. C'est juste qu'il fonctionne différemment.

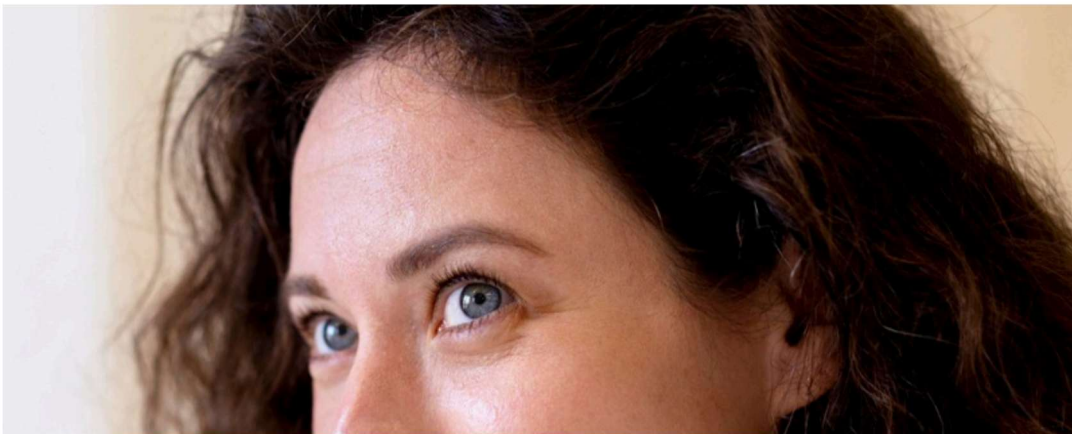
Dans de telles circonstances, le MBTI propose de prendre du recul. Il n'est pas toujours possible de se trouver dans une situation qui corresponde à sa « zone de confort ». Mais lorsqu'on sait reconnaître ses « zones d'inconfort », il est plus facile de s'y adapter et de trouver des solutions pour mieux les vivre.

Sans cette conscience de soi, une situation inconfortable peut à la longue faire perdre toute motivation, faire souffrir, culpabiliser, faire abandonner toute confiance en soi.

| CONSTRUIRE UN PROJET EN FONCTION DE SOI

Au fil du parcours, les préférences identifiées par le MBTI reviennent dans plusieurs étapes d'analyse. Ce travail permet à la personne de s'imprégner de ce qu'elle a reconnu ou découvert sur sa façon d'être et d'être aux autres.

Elle aborde ainsi l'élaboration de son projet avec des contours qui lui correspondent, que ce soit en termes d'activité ou d'environnement.



“4J”: 4 journées pour préparer les entretiens réseau et recrutement



Témoignage d'un consultant

Animer un atelier 4J est une séquence gratifiante : on voit les personnes progresser et un groupe se constituer. Ces quatre journées sont particulièrement efficaces.

Les jeux de rôles fonctionnent sur une série de simulations d'entretiens : entretiens réseaux dans un premier temps, puis entretiens de recrutement à la fin de l'atelier. L'atelier est en général constitué de quatre personnes accompagnées et de trois consultants, dont l'animateur du groupe.

Lors des premières séances, les participants sont tendus. Ils ont l'impression de se donner en spectacle et partagent tous ensemble ces moments d'inquiétude. Mais ils s'aperçoivent rapidement que tout se passe bien, dans un contexte de bienveillance et de remarques constructives.

Chacune des simulations donne lieu à un débriefing. Et chacune des personnes présentes émet un avis. Les critiques et suggestions sont énoncées de façon positives. Le discours, la posture, la présentation, la façon d'écouter l'interlocuteur, les réponses aux objections sont autant d'éléments de l'entretien qui sont évalués et font l'objet d'approbation ou de suggestions d'amélioration.

| LA FORCE DES REGARDS CROISES DU GROUPE

La créativité du groupe est à l'œuvre grâce à la force de ces regards croisés. Tout le monde évalue tout le monde et tout le monde n'a pas été sensible ou réceptif aux mêmes séquences de la simulation. La palette des interventions lors du débriefing est donc très large et tend à balayer toutes les imperfections décelables.





Les progrès sont observables dès la deuxième simulation : les remarques du matin sont intégrées dès la séquence de l'après-midi, et chacun réalise rapidement que l'exercice est constructif et ne donne lieu à aucune “attaque personnelle”.

| UNE SPIRALE POSITIVE

Ces quatre journées constituent une spirale positive qui induit une évolution progressive, comme serait celle d'un artisan qui peaufine sa technique et son savoir-faire au fil de ses réalisations. L'évolution se constate non seulement sur la forme de l'entretien, mais aussi sur le fond que représente le projet professionnel qui en est l'objet.

Face aux questions posées dans le périmètre du jeu de rôle, aux objections formulées lors du débriefing, la personne s'approprie pleinement son projet ou parfois, ressent la nécessité de l'aménager et le faire évoluer.

| L'ATTENTION AUX PERSONNE FRAGILES

Il peut aussi arriver que l'exercice soit déstabilisant pour certains. C'est le cas en particulier lorsque la personne n'a pas réussi à intégrer la valeur de ses compétences et de sa légitimité pour tel ou tel projet. Toute la force du groupe est alors de la convaincre que oui, elle est capable de s'appuyer sur qui elle est et ce qu'elle a réalisé et démontré par le passé.

Lorsqu'une personne est fragilisée par un burn-out ou tout autre épreuve, un suivi plus étroit se met en place entre l'animateur du groupe et le consultant qui l'accompagne. L'animateur sera alors particulièrement vigilant et évitera que la personne ne soit mise en difficulté.

La fragilité peut aussi se manifester par une forme d'agressivité, souvent l'indice d'un manque de confiance en soi, qui se traduit par une certaine rigidité dans le discours et les affirmations. Le groupe est alors précieux pour faire évoluer la personne vers une posture plus ouverte qui lui permet d'instaurer un dialogue plus fluide avec les autres.



| LE PROFESSIONNALISME DES CONSULTANTS

Ces simulations sont efficaces à la condition que l'interlocuteur joue pleinement son rôle d'un « contact réseau » ou d'un recruteur. Les consultants d'Acte 78 s'approprient ces fonctions et la connaissance de l'entreprise dans laquelle ils sont supposés évoluer.

| APPRENDRE CE QU'EST UN ENTRETIEN

L'objectif recherché tout au long de ces quatre journées consiste à donner aux participants les moyens de savoir convaincre que pour tel poste, c'est eux qu'il faut choisir.

Et ces moyens consistent à savoir ordonner son discours, disposer des réponses aux objections possibles, avoir confiance en ce que l'on vaut et ce que l'on sait faire. Au cours de cet atelier, la personne apprend ainsi à utiliser les bons outils au bon moment, à écouter et rester disponible au discours de l'autre, à être souple et comprendre qu'un entretien est avant tout un dialogue au cours duquel on doit répondre aux attentes de l'interlocuteur.

Au terme de ces 4 journées, les participants repartent avec une assurance renforcée vers l'étape finale que représente la recherche active d'un poste. Et après avoir partagé tant de moments et d'intimes ressentis avec les membres du groupe, ils demeurent souvent soudés ou en contact par la suite.



LA POSTURE DU CONSULTANT, AU COEUR DE NOS PRATIQUES



Chez Acte 78, l'accompagnement vers la réalisation d'un projet professionnel se construit sur le déroulement d'une méthodologie structurée et la relation qui s'installe entre l'accompagné et l'accompagnant. La qualité de cette relation dépend essentiellement de la façon dont l'accompagnant se place dans la « bonne » posture.

| LA POSTURE EN DEUX DIMENSIONS

Définir la posture est un exercice subtil. On peut évoquer dans un premier temps la posture physique, la position du corps, les gestes, qui induisent une communication non verbale, parfois très explicite dans la façon d'être présent à l'autre.

L'autre dimension de la posture s'inscrit dans le champ de la relation avec autrui. Quel regard portons-nous sur l'autre, quelles règles éthiques mettons en place dans notre discours et nos intentions, comment nous positionnons nous par rapport à notre interlocuteur.

| UNE SEQUENCE ESSENTIELLE DE LA FORMATION DES CONSULTANTS

Chez Acte 78, la formation des consultants comprend cette séquence essentielle sur la « bonne » posture, la posture « ajustée » que chacun d'entre nous doit adopter dans sa pratique. De cette « bonne » posture, dépend la relation qui s'installe entre la personne accompagnée et le consultant. Et de la qualité de cette relation, dépend la qualité du parcours.

La méthodologie très structurée qui nous guide ne peut porter ses fruits qu'à la condition d'une relation où le consultant a pris conscience de la nature de sa posture qui doit conduire à l'autonomie de la personne et bannir toute situation de dépendance :





- Il n'est pas le sauveteur qui vient à la rescousse : la personne accompagnée n'a pas demandé ni à être sauvée, ni à être infantilisée
- Il n'est pas l'apporteur de solutions : les seules solutions valides sont celles que la personne accompagnée apportera
- Il n'est pas celui qui sait ou qui impose : l'autre n'a pas besoin d'un enseignant ou d'un tuteur, il trouve en lui-même ses propres ressources

| L'IMPORTANCE DE LA NATURE DE LA RELATION

Pour aboutir à cette posture ajustée, le consultant se centre, non pas sur la personne accompagnée ou sur lui-même, mais sur la relation qui s'installe :

- Ai-je compris sa demande ?
- Le cadre est-il suffisamment clair ?
- Sommes-nous à parité dans notre relation ?

Des pièges émotionnels peuvent aussi se présenter, qui doivent être déjoués, lorsque par exemple le consultant :

- S'agace parce que l'autre n'avance pas suffisamment vite, semble démotivé ou s'installer dans une équation impossible à résoudre
- Compatit (souffre avec), oubliant de prendre la distance suffisante
- Tente de prendre le pouvoir sur l'autre lorsque ce dernier, d'une façon ou d'une autre, le challenge
- Se projette dans une relation parent – enfant en oubliant la nécessité de rester en parité.

Dans ce contrat relationnel, les contenus sont apportés par la personne accompagnée. De son côté, le consultant est garant du cadre de la méthode, toujours capable de l'adapter aux fragilités ou réticences de l'autre, en situation de post burn-out de dépression par exemple.

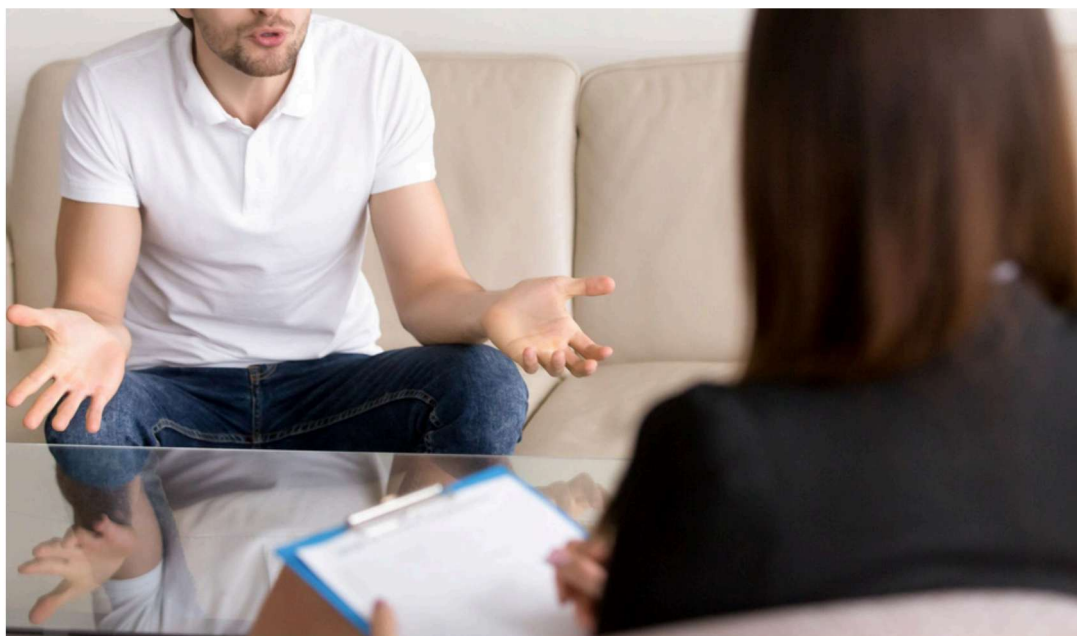


| L'INTERVISION POUR REGULER ET AMELIORER LES PRATIQUES

La pratique de ces accompagnements est complexe, constituée à la fois des séquences structurantes de la méthode et des aspects comportementaux ou psychologiques du duo accompagné – consultant.

Le consultant ne peut demeurer solitaire face aux difficultés éventuelles qu'il identifie (ou parfois, identifie mal !) chez lui et/ou chez son accompagné. Chez Acte 78, les séances régulières d'intervision permettent aux membres de l'équipe de s'entraider, de poser une problématique et d'envisager collectivement des solutions pour remédier aux difficultés de chacun. L'objectif recherché est toujours de préserver et faire grandir la capacité d'autonomie de la personne accompagnée.

On aboutit d'une certaine façon à ce paradoxe en ce que notre but est à la fois d'aider la personne et qu'elle n'ait plus besoin de nous.



REJOINDRE ACTE 78 EN TANT QUE CONSULTANT



Témoignage d'une consultante

J'ai connu Acte 78 grâce à une amie, consultante chez Acte 78 à qui je racontais que j'allais bientôt arrêter de travailler et que j'avais envie de m'investir dans une association. A l'époque j'hésitais entre deux causes : aider les personnes en situation de handicap, ou accompagner les personnes au chômage dans leur recherche d'un emploi. Et cette amie m'a dit, en me parlant de cette seconde possibilité « C'est exactement ce que nous faisons chez Acte 78 ».

Je connaissais bien le milieu de l'entreprise. Lorsque je travaillais, j'avais choisi d'être « mentor » et de soutenir les jeunes recrues. J'ai vraiment aimé ce rôle d'accompagnante, à l'écoute et dans une relation de confiance. J'ai finalement choisi de rejoindre Acte 78.

| UN RECRUTEMENT MINUTIEUX

La cooptation s'est faite par le biais de plusieurs entretiens avec différents consultants. Il m'a été clairement dit ce que l'association attendait de moi : de la bienveillance, de la disponibilité, du professionnalisme et un réel engagement. Les entretiens ne portaient pas seulement sur mes compétences, mes expériences ou ma connaissance du monde du travail, mais aussi sur le fait que nous avons des valeurs communes.

| DES CONSULTANTS VENUS DE TOUS LES HORIZONS

Chez Acte 78, les consultants viennent de tous les horizons : aéronautique, banques, informatique, services ... et ont exercé tous les métiers : ingénieur, directeur de centres de profit, responsable commercial... Cette variété des profils qui est recherchée, est enrichissante pour tous les membres et les personnes que nous accompagnons.

C'est cette diversité de professions que j'ai retrouvée dans le groupe de consultants qui ont rejoint l'association en même temps que moi.





| LA FORMATION A LA METHODOLOGIE

J'ai donc été recrutée, et ai suivi avec trois autres personnes une formation qui s'est déroulée sur six mois, à raison d'une journée par semaine. La formation des consultants s'appuie sur la méthodologie d'accompagnement développée par l'association.

Nous effectuons tout le parcours destiné aux personnes accompagnées, et sommes alternativement accompagnant et accompagné. Cette pratique nous permet d'entrer dans le détail des séquences qui composent la méthode, et nous permet de vivre ce que vivrons les personnes que nous accompagnerons.

Nous prenons ainsi pleinement conscience du travail personnel à accomplir, et des difficultés qui peuvent se présenter. Le parcours d'Acte 78 n'est pas « je viens quand je veux ou quand je peux » ; c'est un parcours où l'on s'engage comme dans la vie professionnelle, mais dans un contexte où la personne est au cœur de la démarche.

Outre les formateurs qui nous encadrent, plusieurs autres consultants interviennent au cours des séances pour nous proposer une thématique particulière ou traiter de tel ou tel sujet sous un angle différent. Les sessions sont décontractées, et le groupe des nouveaux consultants devient vite une entité soudée et solidaire. Mais l'approche est toujours très professionnelle, dans un environnement propice à l'écoute de chacun par chacun et dans lequel tout jugement est banni.

J'ai aimé ces sessions et je m'y rendais gaiement. Je savais que j'allais y apprendre beaucoup, que nos échanges seraient sérieux, mais toujours joyeux.

L'étude graphologique m'a bluffée : cette personne ne me connaissait pas, et pourtant me raconte qui je suis ! Le croisement entre personnalité et expériences passées, puis la notion de « fil rouge », étape essentielle mais délicate, se sont également révélés très pertinents et éclairants.

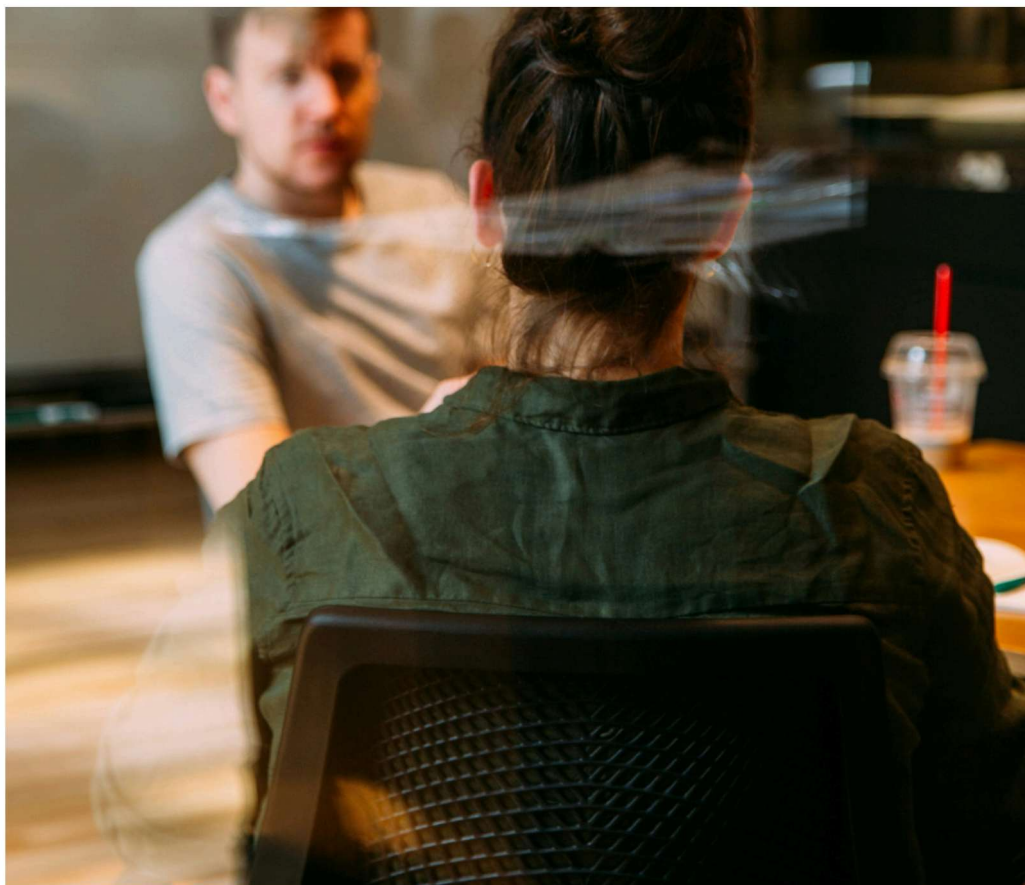


... rejoindre Acte 78, suite 2



Au terme de notre formation, nous avons chacun été épaulés par un «parrain» à qui nous pouvons faire appel à tout moment dans le cadre de notre pratique.

J'apprécie aujourd'hui la continuité dans cette volonté de professionnalisme. Cette exigence se traduit par des séquences régulières de formation continue, au travers de conférences, séminaires et d'un travail collectif sur les thématiques de notre accompagnement lors de nos réunions mensuelles.



TRAVAILLER ET AGIR AVEC ACTE 78



Témoignage d'une consultante

J'ai adhéré à notre association dès la création de l'antenne de Boulogne. Et j'y suis particulièrement attachée. J'ai la profonde conviction que l'Homme doit être centré tant dans sa vie personnelle que professionnelle. J'ai ainsi toujours eu à cœur d'aider les personnes à être là où elles ont envie d'être. Et c'est là tout le projet d'Acte 78 car nous passons trop de temps « au travail » pour accepter d'y être malheureux.

| PRIVILEGIER L'HUMAIN

Je me suis posée la question de rester dans l'entreprise ou de devenir indépendante dans un métier tourné vers les autres. J'ai choisi de rester dans l'entreprise, mais je demeure fidèle à mon « fil rouge ». C'est par le bénévolat chez Acte 78 que je concrétise ce désir de permettre aux autres de se positionner à leur place, tout en privilégiant l'humain et l'innovation dans ma vie professionnelle.

| DONNER ET RECEVOIR

Ayant beaucoup reçu, il m'est important de donner du temps aux autres. Bien sûr, il faut prendre en compte la réalité du quotidien quand on jongle entre travail, famille et bénévolat... le temps n'est pas extensible à l'infini et il ne s'agit pas de se perdre. Accompagner les personnes, dans le cadre de ce parcours Acte 78, est une source de joie sans cesse renouvelée. A chaque parcours, je donne autant que je reçois !

| DEMEURER EN CONTACT AVEC LE MONDE DU TRAVAIL

Il est essentiel que notre association compte parmi ses membres des personnes en activité. Notre immersion et confrontation avec les exigences actuelles des entreprises et du monde du travail permet d'apporter à l'association une vision réaliste des conditions de travail et des contraintes vécues par les personnes salariées ou travaillant sous tout autre statut.



... travailler et agir avec Acte 78, suite

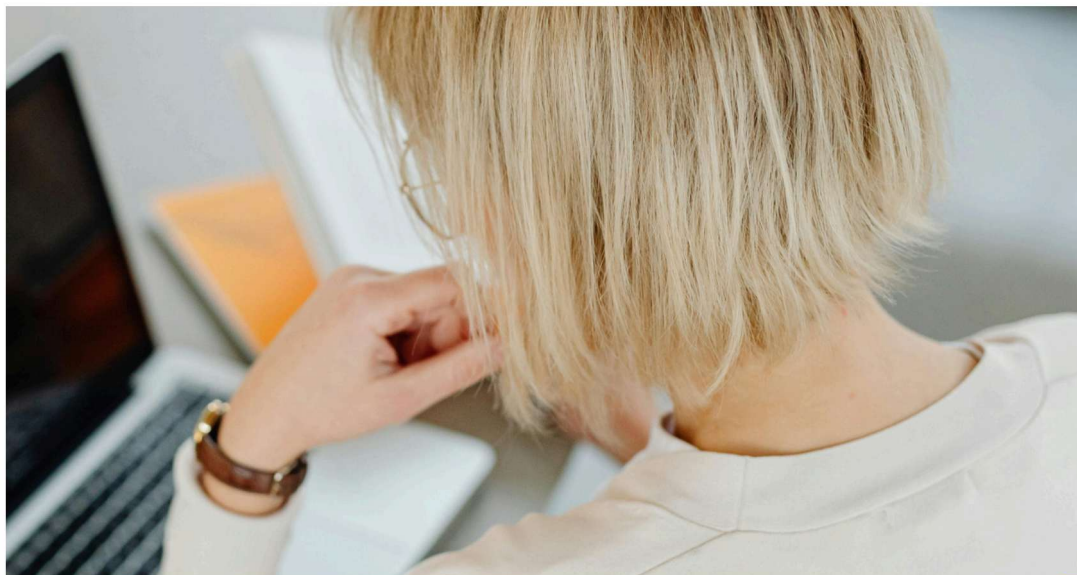


Il est donc vital qu'Acte 78 ait des consultants en activité pour se confronter à la réalité de l'environnement économique.

Acte 78 existe depuis plus de 30 ans ! L'association doit s'adapter en permanence, en révisant ses pratiques et en comprenant les attentes des personnes qu'elle accompagne, en particulier celles liées aux contraintes d'agenda des personnes en poste.

C'est par exemple le cas pour l'atelier des "4J" qui propose 4 journées entières de formation. Ces "4J" doivent donc prendre une forme adaptée aux personnes en activité qui ne peuvent autant s'absenter. C'est tout l'intérêt de l'atelier "3M" : un atelier de 3 modules de 2 heures répartis de 18 h à 20 h.

Le monde de l'entreprise évolue, l'association aussi !



NOUS CONTACTER

www.acte78.com

contact@acte78.com

01 39 65 12 25

Nos points d'accueil

- **A Poissy** (78300) : 108, rue de Villiers
- **A Boulogne** (92100) : 71, Boulevard Jean-Jaurès

A Versailles (78000) : la Maison de Quartier de Notre Dame nous accueille dans ses locaux, 7 rue Sainte Sophie

A Chatou (78400) : l'Eau Vive nous accueille dans ses locaux, 15 avenue d'Epremesnil

Télé-accompagnement : si vous le souhaitez, nous proposons également la possibilité d'un accompagnement à distance

REMERCIEMENTS



A tous les consultants
d'Acte 78 pour le
partage de leur
pratique et de leur
expérience

