

Bibliographie sélective concernant le Bilan de Compétences

Cette bibliographie sélective et non exhaustive présente des références présentes dans le fonds documentaire du CARIF Espace Compétences.

I : Le Bilan de Compétences : Généralités

Sens et contresens des bilans de compétences

BELLIER-MICHEL Sandra

Editions Liaisons, **1993**, pp. 160

Résumé : Ce livre éclaire le lecteur sur les distinctions entre orientation et bilan, évaluation et auto-évaluation, sur la typologie des bilans et des compétences (savoirs, savoir-faire, aptitudes...). Une deuxième partie est consacrée à une typologie des usages : l'emploi, le salarié, l'entreprise, la gestion des ressources humaines. (Résumé tiré du catalogue du C2R de Montpellier).

Ouvrage - Réf : 5.0-3

Entreprendre un bilan de compétences et réussir son projet professionnel

ABOVILLE Arnaud (d') ; BERNIE Marie-Madeleine ; CARPENTIER Pierre-André

Editions Dunod, **09/2000**, pp. 203

Résumé : Cet ouvrage se propose d'aider à percevoir ce qu'un bilan de compétence peut apporter. De nombreux témoignages illustrent cet ouvrage, afin de démontrer qu'un bilan de compétences est un véritable outil d'évaluation pour faire évoluer une carrière, prendre en main son projet professionnel, etc. Ce livre décrit les outils, les méthodes utilisés lors d'un bilan de compétences. Il répond aussi à des questions concrètes : Quand, avec qui, combien, comment, etc...

Ouvrage - Réf : 5.0-5

Comprendre le bilan de compétences

JORAS Michel ; RAVIER Jean-Noël

Editions Liaisons, **05/1993**, pp. 224

Résumé : Élément d'un nouveau droit, l'accès à la réalisation du bilan de ses compétences donne au salarié la possibilité, librement et confidentiellement, de faire le point à la fois sur ses acquis, et sur ses points d'appuis pour élaborer projets professionnels et personnels, garants de son avenir dont il est porteur. Faire comprendre ce qu'est le bilan de compétences, quels sont les enjeux, les contraintes, les dangers, les limites de ce nouveau dispositif d'évaluation est l'objectif de cet ouvrage pragmatique et descriptif. Quels sont les obligations, les droits des différents acteurs : entreprises, salariés, prestataires de bilan ? ; Quels sont les pratiques, les outils capables de fournir des prestations de qualité, selon quelles normes méthodologiques et déontologiques ? ; Comment sélectionner, évaluer, homologuer, auditer les centres prestataires ? ; Quelle qualification exiger des chargés de bilan ? ; Quel avenir pour le bilan de compétences, maillon de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ? ; Quel profit le salarié peut-il tirer de ce nouveau droit, dans le respect de sa personnalité, pour construire ses projets et sa carrière professionnelle, associative, privée ? . L'ouvrage s'efforce de répondre à ces questions, que se posent les responsables des ressources humaines, les chargés du recrutement, de la promotion, de l'évaluation, de la formation, du développement des salariés.

Ouvrage - Réf : 5.0-7

Faire soi-même son bilan de compétences

ROUDAUT Gérard

Studyrama, **2003**, pp. 1-257

Résumé : Ce guide pratique tente de donner les clés pour la réussite d'un bilan de compétences. Il s'attache donc à expliciter ce qu'est un bilan à travers un historique, la présentation des différents acteurs, les grands courants théoriques. L'ouvrage est complété par une série d'exercices permettant de mieux définir sa personnalité et ses compétences professionnelles. Un point est également réalisé sur la validation des acquis de l'expérience.

Ouvrage - Réf : 5.0-14

Le bilan de compétences : des caractéristiques individuelles à l'accompagnement de l'implication dans le projet

SAINT JEAN Michèle

L'Harmattan, **2002**, pp. 1-222

Résumé : Si le bilan de compétences est un dispositif " relativement neuf " dans le paysage de la formation professionnelle française, il n'empêche pas de réaliser un aperçu historique remettant en perspective les acteurs et les dispositifs jouant un rôle similaire ou complémentaire. L'auteur présente ses conceptions méthodologiques sur les processus d'accompagnement dans le bilan, montre les profils-types de salariés initiant un bilan ainsi que les indices permettant de connaître la réalisation par les salariés des projets mis en lumière grâce au bilan de compétences. Le compte-rendu d'un travail d'enquête montre concrètement l'efficacité de la méthodologie décrite dans l'ouvrage.

Ouvrage - Réf : 5.0-15

Le bilan de compétences

LE BRAS Florence

Marabout, **12/2004**, pp. 1-128

Résumé : Ce guide présente les diverses facettes du bilan de compétences. Cet outil peut être utilisé par le salarié au cours de son parcours professionnel pour lui permettre de faire le point, de mieux se connaître, d'optimiser ses qualités, de trouver l'emploi qui lui convient.

Ouvrage - Réf : 5.0-16

Le bilan de compétences

JORAS Michel

Presses Universitaires de France (Les), **10/2007**, pp. 1-128

Résumé : Cet ouvrage délivre une information complète sur le bilan de compétences : Le dispositif réglementaire ; Les modalités de prestation de bilan de compétences ; Le projet et l'emploi ; Les pratiques : méthodes et techniques ; La qualité des bilans de compétences.

Ouvrage - Réf : 5.0-19

Réussir son bilan de compétences

ANDREANI Philippe ; PINAUD Florence ; CAPO-CHICHI Cristelle ; BARBIER SAINTE MARIE Delphine

Studyrama, **10/2007**, pp. 1-180

Résumé : Ce guide reprend tout ce qu'il faut savoir avant d'entreprendre un bilan de compétences : la législation, les conseils de professionnels et des adresses utiles

Ouvrage - Réf : 5.0-20

II : Ingénierie du Bilan de Compétences

Méthodologie du Bilan de Compétences

"Bilan-portfolio" de compétences. Histoire d'une pratique

BELLIER-MICHEL Sandra

Editions d'en Bas, **1998**, pp. 287

Résumé : "Le voyage que vous allez faire démarre par les pratiques : le bilan de compétences. Et vous trouverez ici tout ce qu'on peut rêver trouver sur le sujet. ce livre est donc d'abord un excellent guide pratique qui aidera tous les professionnels de l'orientation". "Les auteurs proposent une interrogation sur la manière dont s'est construite cette méthode, une tentative de retracer les moments clés d'un itinéraire fait à plusieurs, l'histoire d'un ajustement permanent qui rend compte pas à pas de la complexité et du caractère intriqué des multiples questions que croise le bilan". "L'équipe d'EFFE (Espace de Femmes pour la Formation et l'Emploi) en vient à nous parler d'elle-même en termes personnels : bribes d'histoires de vie, expression de chacune à la première personne, tentative de faire comprendre comment une compétence collective s'est cimentée dans les expériences individuelles. Tout logiquement, c'est sur des questions et des débats que se clôt le livre". (Extraits de la préface de Sandra Bellier-Michel)

Ouvrage - Réf : 5.40-1

Bilan : synthèse de pratiques pour un référent méthodologique

GHILINI Françoise ; RAGUIN Jacqueline

CAFOC d'Aix-Marseille, **01/1992**, pp. 113

Résumé : Ce document présente la fonction bilan à partir du contexte formation continue de l'éducation nationale. Ce document est le résultat du travail d'un groupe de réflexions composé : de formateurs qui interviennent sur des aspects spécifiques d'évaluation comme le positionnement inclus dans une démarche globale de bilan ou à l'entrée en formation dans le cadre des Ateliers Pédagogiques Personnalisés (APP) ; de conseillers en formation continue des GRETA, chargés de mettre en place un centre de bilan interinstitutionnel (CIBC) mais aussi prestataire de "produits bilans" pour des clients spécifiques ; de conseillers d'orientation (psychologues) qui travaillent en CIO avec des publics scolaires, mais aussi en CIBC avec tous publics (CFI, salariés, demandeurs d'emplois, ...) ; de formateurs psychosociologues intervenant en formation de formateurs sur la fonction bilan, mais aussi avec des publics cadres en reconversion professionnelle plus particulièrement dans le secteur de la formation continue.

Après un bref historique pour restituer le contexte socio-économique du bilan, ce document présente un cadre conceptuel avec des définitions. La fonction bilan est envisagée de façon pragmatique et opératoire afin de donner aux praticiens une sorte de guide référent et leur permettre de situer leurs pratiques, leurs prestations, leurs outils et leur niveau d'intervention.

Ce document conçu sous forme de fiches, fournit les bases de travail et de réflexion aux intervenants.

Ouvrage - Réf : 5.40-2

Bilan de compétences. Sessions d'échanges de pratiques 1998. Fascicule I "Le bénéficiaire acteur de son bilan"

BRABANT Anne ; DAHMANI Djamila ; DUCROTOIS Alain ; KHALLEF Djamel ; ARNAUD Catherine ; MAIGRET Monique

DRTEFP Nord - Pas de Calais ; Centres Interinstitutionnels de Bilan de Compétences Nord-Pas de Calais, **1998**, Résumé : Dans le cadre de la démarche qualité initiée par la DRTEFP Nord - Pas de Calais, les centres de bilan ont organisés des sessions d'échanges en vue d'une capitalisation des pratiques. Une de ces sessions s'intitulait "le bénéficiaire, acteur de son bilan". Ce document présente, sous forme de fiches, le résultat de cette session. Trois catégories de fiches ont été élaborées : 1- les procédures et conditions : ces fiches mettent en relation des procédures et les conditions nécessaires à leur mise en œuvre selon les différentes phases du bilan ; 2- les outils et recommandations

pratiques : ces fiches énoncent des recommandations pratiques à partir desquelles le conseiller peut organiser son intervention ; 3- technique et outils (éléments descriptifs) : ces fiches comportent trois parties, une partie qui décrit les modalités d'utilisation de l'outil (son objet, son but, le public, sa place dans le déroulement du bilan), une partie qui rend compte des effets que produit l'outil sur le bénéficiaire, notamment de ceux qui relèveraient d'apprentissages, des organisations possibles de démarches, des relations avec les autres outils ou techniques, une partie qui précise des indicateurs selon lesquels le bénéficiaire se révélerait acteur de son bilan, et les éléments qui seraient à signaler lors de la synthèse.

Ouvrage - Réf : 5.40-3

Bilan de compétences. Sessions d'échanges de pratiques 1998. Fascicule II "Les techniques de groupe"

BRABANT Anne ; DAHMANI Djamila ; DUCROTOIS Alain ; KHALLEF Djamel ; ARNAUD Catherine ; MAIGRET Monique

DRTEFP Nord - Pas de Calais ; Centres Interinstitutionnels de Bilan de Compétences Nord-Pas de Calais, **1998**, Résumé : Dans le cadre de la démarche qualité initiée par la DRTEFP Nord - Pas de Calais, les centres de bilan ont organisés des sessions d'échanges en vue d'une capitalisation des pratiques. Une de ces sessions s'intitulait "les techniques de groupe". Ce document présente le résultat de cette session de réflexion sur la mise en place et l'apport de la technique de groupe, sur l'animation de la technique de groupe, sur les techniques d'observation des comportements.

Ouvrage - Réf : 5.40-4

Bilan de compétences. Sessions d'échanges de pratiques 1998. Fascicule III "Le suivi du bénéficiaire"

BRABANT Anne ; DAHMANI Djamila ; DUCROTOIS Alain ; KHALLEF Djamel ; ARNAUD Catherine ; MAIGRET Monique

DRTEFP Nord - Pas de Calais ; Centres Interinstitutionnels de Bilan de Compétences Nord-Pas de Calais, **1998**, Résumé : Dans le cadre de la démarche qualité initiée par la DRTEFP Nord - Pas de Calais, les centres de bilan ont organisés des sessions d'échanges en vue d'une capitalisation des pratiques. Une de ces sessions s'intitulait "le suivi du bénéficiaire". Ce document présente le résultat de cette session d'échange de pratiques dans les modalités de suivi des bénéficiaires. Il se compose de cinq parties : définition de cadre général et des objectifs fixés ; la rédaction de la lettre d'accompagnement du questionnaire ; le questionnaire de satisfaction ; le questionnaire de suivi du bilan ; propositions d'autres modalités de suivi du bénéficiaire.

Ouvrage - Réf : 5.40-5

Le bilan de compétences

LEVY-LEBOYER Claude

Editions d'Organisation, **04/1993**, pp. 1-119

Résumé : Le bilan de compétences aura un double impact sur les individus et l'image qu'ils ont de leurs compétences, et par conséquent sur leurs motivations; sur la gestion des ressources humaines dans les organisations. Cet ouvrage propose une réflexion sur la notion de compétence et sur la manière dont chacun construit, défend et modifie son image de soi. Il passe en revue les méthodes et les outils disponibles pour réaliser des bilans, et précise leurs objets. Il définit l'orientation à donner aux bilans pour que les compétences individuelles construisent les compétences organisationnelles..

Ouvrage - Réf : 5.40-6

Voyage à travers l'espace..BILAN

Greta Maures Esterel Verdon,

Outil pédagogique - Réf : 5.40-7

Le bilan de compétences : Pour qui ? Pourquoi ? Comment ?

BAYARD Yves

Editions Démos, **1993**, pp. 1-126

Ouvrage - Réf : 5.40-8

Les bilans personnels et professionnels

AUBRET Jacques ; AUBRET Françoise ; DAMIANI Carole

Etablissements d'Applications Psychotechniques, **1990**, pp. 1-148

Résumé : La conception du bilan personnel et professionnel développée dans le guide se situe dans la logique d'une orientation éducative continue des jeunes adultes et des adultes, où chaque " occasion " de bilan doit trouver sa cohérence dans une démarche professionnelle située dans la continuité. Ce guide est conçu comme un parcours que le lecteur pourra effectuer à partir de trois entrées différentes : conceptuelle (définition du bilan, explicitation de la dynamique des interactions " consultants-experts ", description des phases d'un bilan), technique (présentation des techniques et outils de bilan), pragmatique (ensemble de réponses à des questions ponctuelles relatives aux aspects théoriques et pratiques du bilan).

Ouvrage - Réf : 5.40-9

Bilans de compétences : A propos du document de synthèse

Quatenaire, **09/1994**, pp. 1-58

Résumé : Cet ouvrage commandité par la délégation à la formation professionnelle à Quatenaire éducation prend ces racines dans le travail de sensibilisation et d'information réalisé auprès des prestataires de bilan lors de la mise en oeuvre du bilan de compétences dans le crédit formation individualisé. L'élaboration du document de synthèse a été alors repéré comme un travail difficile pour tous les praticiens quel que soit le contexte dans lequel le bilan est réalisé. Cet ouvrage de références doit être considéré comme un outil issu de l'expérience des praticiens apportant un témoignage et formalisant un support de réflexion pour les prestataires de bilan de compétences, en particulier dans des réunions à caractère pédagogique.

Rapport - Réf : 5.40-12

Bilan de compétences et illettrisme - Tome 2 Inventaire de méthodes et de techniques pour l'évaluation du savoir lire et de différents aspects de la personnalité

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, **06/1994**, pp. 1-114

Résumé : Les fiches proposées dans cet ouvrage, regroupées en fonction des objectifs d'observation et de mesure, présentent une très grande diversité dans les niveaux de difficulté et dans les contenus. Elles permettent ainsi d'appréhender et de décrire de nombreux aspects des dysfonctionnements langagiers.

Ouvrage - Réf : 5.40-13

Le Bilan de Compétences Approfondi

BOUGUERBA Alix

Editions EMS, **09/2004**, pp. 1-192

Résumé : L'ambition de cet ouvrage est de révéler, de décrire et de diffuser la pratique du bilan de compétences approfondi qui, jusqu'à ces dernières années, inspirait encore beaucoup de retenue dans les entreprises comme auprès des candidats mais qui suscite aujourd'hui un vif intérêt dans le management des ressources humaines. En effet, désormais, prescrire, mener, comprendre ou évaluer un bilan de compétences revêt un caractère indispensable pour accompagner l'évolution de l'organisation et du contenu du travail. Cet ouvrage se veut par sa démarche progressive, illustrée par des exemples de fiches actions et d'annotations résultant de la pratique, un guide cohérent pour accompagner les professionnels.

Ouvrage - Réf : 5.40-14

Ame et compétences

CHALUT-NATAL Gérard ; NOWICKI Philippe

Coriance Editeur, **2000**, pp. 1-173

Résumé : Véritable prise de position par rapport aux méthodologies classiques du bilan de compétences ce livre « témoignage » nous relate une manière originale de mener un bilan, avec pour démarche de placer la personne au centre, et de l'aider à réfléchir à ce qui la lie à une entreprise et à son métier. Bien que difficile à saisir, voire même déroutante, l'idée d'âme professionnelle est intéressante car elle amène chaque personne à s'interroger sur ce qui fait sa singularité dans la façon qu'elle a d'interpréter son métier.

Cet ouvrage écrit par des professionnels nous interpelle sur les pratiques mêmes de bilan, les notions de compétences et de projet.

A travers leur propre expérience de praticiens les auteurs nous expliquent leur philosophie qui peut s'illustrer ainsi : « Dans une démarche de bilan de compétences, le passage de structure métier à celle d'âme professionnelle se réalise au travers d'un glissement de la pensée en ramassant, en quelque sorte, la structure métier en un seul terme ou un seul nom. Si la compétence renvoie à quelque chose de froid, d'extérieur à l'individu parce qu'elle est liée à l'univers de l'organisation et au monde du modèle, l'idée d'âme professionnelle évoque une dimension insaisissable, fragile et chaude. Elle suggère qu'un professionnel puisse nommer quelque chose de lui, un lieu où se rencontrent ses rêves, ce qu'il vit tous les jours et les représentations formelles qu'il a de ce qu'il fait ».

L'ouvrage est conçu en trois parties :

La première partie « explicitation » est un entretien entre une journaliste et Philippe Nowicki pour clarifier la notion des compétences et la démarche utilisée par les auteurs.

Dans la deuxième partie « démarche » les auteurs illustrent leur pensée en nous livrant le contenu des huit entretiens menés dans le cadre d'un bilan de compétence (questions posées, les réponses de la personne, le travail personnel effectué, etc.)

La troisième partie « regards » rassemble la correspondance entretenue entre Gérard Chalut Natal et une personne rencontrée en séminaire de formation qui s'interroge sur la nature de sa relation au travail.

Les auteurs

Gérard Chalut Natal, psychosociologue et socioanalyste intervient essentiellement en conseil dans les domaines sanitaire et social sur des missions d'élaboration de projets, de guidance d'action-recherche, et d'accompagnement d'équipes.

Philippe Nowicki, économiste, sociologue dirige depuis une quinzaine d'années une société de conseil en entreprises dans le domaine des ressources humaines. Il intervient sur des missions d'audit, de recrutement, en coaching et en bilan de compétences.

Ouvrage - Réf : 5.40-15

Bilan de compétences et illettrisme - Tome 1 Etude documentaire Recherche Action

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, **06/1994**, pp. 1-35

Résumé : Cet ouvrage témoigne de deux approches partant d'un même questionnement : comment adapter la démarche et les outils utilisés dans une action de bilan de compétences afin qu'elle soit appropriable par des publics en situation d'illettrisme ?

La première partie part des règles fondant toute action de bilan pour explorer au regard de la spécificité la situation d'illettrisme ; elle interroge ensuite la pertinence des outils disponibles en fonction de critères d'exigence qui guideront le conseiller de bilan dans ses choix, notamment quand il s'agit des publics précités. La deuxième partie rend compte d'une expérimentation conduite avec le concours de 5 CIBC auprès de 150 personnes (jeunes, adultes, demandeurs d'emploi et salariés), en situation d'illettrisme.

Rapport - Réf : 5.40-16

Bilan de compétences et démarche qualité :

Cahier des charges régional des fonctions bilan-orientation en direction des "publics jeunes"

Conseil Régional PACA, **2001**, pp. 1-55

Rapport - Réf : 5.41-4

Cahier des charges Bilan

Préfecture de la Région Rhône Alpes, **10/12/1991**, pp. 1-16

Rapport - Réf : 5.41-5

La fonction " bilan professionnel et personnel" : Contribution à l'élaboration d'un cahier des charges régional à la demande de la DRFP)

Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes, **01/1993**, pp. non paginé

Rapport - Réf : 5.41-6

Bilan de compétences et qualité : Une nouvelle pratique au service des salariés et des entreprises

GUILLERME Isabelle ; KAISER Brigitte ; MAGRON Alain ; MARCHAND Françoise ; RETIERE Laurence ; ROCHET Serge

10/1995, pp. 1-65 hors annexes

Résumé : Les CIBC travaillant depuis plusieurs années auprès des entreprises et des salariés ont décidé de témoigner et de conduire une analyse de leur pratique de bilans de compétences réalisés dans le cadre du plan de formation des entreprises.

Ouvrage - Réf : 5.41-7

Accompagnement des CIBC dans leur démarche qualité

NIVARD ZERKOVITZ Martine

CEGOS, **03/1999**, pp. 1-16 hors annexes

Rapport - Réf : 5.6-3

Métiers de l'orientation et du bilan : formation et professionnalisation

Se former au bilan de compétences : comprendre et pratiquer cette démarche

LEMOINE Claude

Editions Dunod, **2002**, pp. 1-147

Résumé : L'ouvrage présente les caractéristiques du bilan de compétences, activité proposée dans le cadre de la formation professionnelle des adultes, à toute personne en transition, en évolution ou à un tournant de sa carrière. Il souligne l'originalité de la démarche par rapport à d'autres dispositifs, en ce que chacun est amené à découvrir de nouveaux aspects de lui-même, dans un processus d'auto-analyse aidée par un conseiller. Il analyse les conditions techniques, contextuelles et relationnelles de réussite de cette démarche, du point de vue du conseiller-bilan comme du bénéficiaire. Il inscrit le dispositif dans son environnement et en décrit la portée pour les individus et les organisations. Des tableaux de synthèse et des extraits d'entretiens en illustrent les étapes.

Ouvrage - Réf : 5.5-1

Rôles-clés dans la révolution du travail

RIVERIN-SIMARD Danielle

Presses de l'Université de Laval (Les), **1998**, pp. 1-66

Résumé : En plein cœur de la révolution du travail et des grands défis sociaux qu'elle génère, les spécialistes en développement de carrière ont des rôles-clés indispensables à jouer pour soutenir l'évolution sociale et économique de nos collectivités. Cet ouvrage leur propose quatre rôles-clés

proactifs. Cette recommandation se base sur des travaux de recherche menés depuis plus d'une décennie auprès de 1000 travailleurs de divers âges et en 1997 auprès de 500 autres personnes en discontinuité professionnelle. Les rôles-clés suggérés sont liés à l'individu ou à des groupes (conseiller du lien être-faire, conseiller en carrière réelle ou virtuelle, conseiller en gestion du chaos vocationnel) ou encore, associés à un rôle davantage macro-social (conseiller en orientation sociale du travail).

Ouvrage - Réf : 5.5-3

Bilan de compétences : Des pistes de formations pour les professionnels

LIETARD Bernard ; GAONACH Daniel

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité ; Centre Universitaire de Formation et d'Education Permanente de Poitiers ; Conservatoire National des Arts et Métiers, **02/1995**, pp. 1-79

Résumé : Ce document est destiné à donner quelques repères sur les compétences des conseillers de bilan et les formations qui contribuent à leur construction en complément de la pratique professionnelle. La synthèse de deux études commanditées par la délégation à la formation professionnelle est présentée ici, l'une est réalisée par le CNAM, l'autre par le CUFEP de Poitiers. Elles contribuent à apporter des éclairages sur la question du professionnalisme des personnels chargés de la réalisation du bilan de compétences. Le professionnalisme des personnels est une des conditions pour ne pas dire la première pour garantir au consultant la qualité de la prestation dans laquelle il s'engage.

Ouvrage - Réf : 5.5-4

La professionnalisation des acteurs

DUFIET Christine ; CRETE Nadine ; REVUZ Christine ; AUBRET Jacques

DRTEFP Nord - Pas de Calais, **06/1996**, pp. 37-47

Actes, Compte-rendu - Réf : 5.5-REV

III : Outils pédagogiques

Bilan de compétences

Le bilan de compétences : regard croisés entre la théorie et la pratique

MICHAUD Guylaine ; DIONNE Patricia ; BEAULIEU Ginette

Editions Septembre (Les), **01/2007**, pp. 1-220

Résumé : Trois professionnelles de l'orientation se sont associées pour vous présenter cet ouvrage. Elles s'appuient sur une expertise de plus de 12 dans le domaine du bilan de compétences. Animées du désir de partager leur expérience de même que les résultats de leurs recherches, les auteurs proposent un cadre de référence accessible à toutes les personnes qui s'intéressent à ce type de démarche. Elles allient la théorie et la pratique pour mieux communiquer leur passion de l'accompagnement des adultes qui envisagent une réorientation, une insertion ou un maintien en l'emploi. Heureuses de contribuer à la modélisation du processus de bilan de compétences, les auteurs vous font part de leur compréhension de cette démarche, en s'appuyant sur des exemples issus de leur pratique. En plus de vulgariser les concepts inhérents au bilan de compétences, elles présentent des activités d'accompagnement qui peuvent se réaliser en groupe ou en individuel.

Ouvrage - Réf : 15.4-1

Accompagner sur le chemin du travail : de l'insertion professionnelle à la gestion de carrière

CLAVIER Dominique ; DI DOMIZIO Annie

Editions Qui plus est ; Editions Septembre (Les), **06/2007**, pp. 1-392

Résumé : Cet outil se focalise sur la thématique de l'accompagnement et ses techniques. Les principes de base sont définis dans le cadre de l'accompagnement des personnes en recherche de poste, on

détermine les styles d'accompagnement, le diagnostic à mettre en œuvre, les stratégies d'accompagnement. Les étapes pratiques de cette méthodologie apparaissent alors : acceptation du changement, valorisation de sa force de production, prospective et réalisation. La question de la relation au travail, les problématiques du travail et de la famille, des freins à la recherche d'un emploi, les ruptures et les pertes d'emploi sont examinées. Enfin, les techniques du conseiller sont précisées.

Outil pédagogique - Réf : 15.4-2

Compétences

DARRE Sylvie ; MOUILLET Marie-Claude

Editions Qui plus est, **05/2008**, pp. 1-253

Résumé : Cet outil est conçu pour les prestations d'élaboration de projet, de reconversion, d'ateliers dédiés aux compétences.

Il ne s'agit pas d'un programme linéaire à suivre pas à pas mais une série de 39 séquences à sélectionner en fonction de vos besoins.

Les principaux objectifs :

- Repérer les types de savoirs composant la compétence,
- Identifier ses propres compétences,
- Comprendre l'impact du contexte et des enjeux sur la mobilisation de ses compétences,
- Penser " transférabilité ",
- Envisager l'actualisation et le développement de ses compétences
- Faire des liens entre compétences et activités, expériences, métiers, exigences des entreprises.

La partie théorique présente la démarche utilisée, les postulats pédagogiques des auteurs ; et définit la compétence et ses composantes. Elle fait réfléchir à la transférabilité et à l'impact de l'environnement sur la mobilisation des compétences.

La partie pédagogique et ses 39 fiches pédagogiques indépendantes les unes des autres.

Le chapitre 1 : sensibiliser à la notion de compétences 12 séquences au choix pour : comprendre la différence entre les types de savoirs composants la compétence, et saisir l'impact du contexte et des motivations sur cette dernière.

Le chapitre 2 : identifier ses ressources 27 séquences au choix pour : identifier ses propres compétences, réfléchir à leur actualisation, et à leur transférabilité.

Chaque fiche propose une activité déclinée en : objectifs, matériel, consignes pour travailler en collectif ou en individuel. Les fiches sont accompagnées d'une trentaine de supports graphiques à photocopier et à donner aux personnes.

La démarche proposée est éducative ce qui permet à la personne d'identifier elle-même ses propres ressources et d'aller vers une transformation de ses futurs comportements sociaux.

Outil pédagogique - Réf : 15.4-3

Portefeuille de compétences

Les pratiques de portefeuille de compétences en région Provence, Alpes, Côte d'Azur : états des lieux

Espace Compétences, **1999**, pp. 37

Résumé : Ce rapport tente de faire le point sur le développement de la pratique du portefeuille de compétences et la diversité des formes qu'elle a prise sur le terrain en PACA. Le rapport présente les idées forces du portefeuille de compétences, les expérimentations dans la région, les applications possibles dans l'entreprise, et enfin résume les propriétés de la démarche attestative.

Rapport - Réf : 15.40-2

Dossier guide du formateur pour la mise en oeuvre de la valise : Capital compétences

Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes ; Institut National de l'Orientation et de l'Insertion Professionnelle, **1996**, pp. non paginé

Résumé : Ce document détaille la démarche de construction d'un portefeuille de compétences (environnement et positionnement, mise en forme des documents, démarche pédagogique etc.).

Outil pédagogique - Réf : 15.40-3

Portefeuille de compétences

Centre Interinstitutionnel de Bilan de Compétences, **1996**, pp. non paginé

Résumé : Il s'agit d'un exemple de portefeuille de compétences

Outil pédagogique - Réf : 15.40-4

Guide pour l'élaboration d'un portefeuille de compétences de Formateur consultant à l'international

Fédération de la Formation Professionnelle, **2001**, pp. 1-26

Résumé : Ce guide est destiné à l'élaboration d'un portefeuille de compétences à l'usage des professionnels de la formation, souhaitant développer leurs activités dans un contexte d'échanges avec des pays étrangers. Il est le produit d'un projet soutenu par la Commission européenne. Quatre institutions nationales du secteur de la formation ont participé au projet. Sa réalisation s'inscrit dans le cadre du programme LEONARDO DA VINCI pour la promotion de la formation professionnelle. Le portefeuille de compétences a été conçu sous l'impulsion, en France, des conclusions du Contrat d'Etudes Prospectives des organismes privés de formation. Il s'adresse : aux formateurs consultants, pour gérer un parcours professionnel dans le domaine des échanges avec l'Etranger, ou s'ils sont débutants, pour repérer les compétences qu'il leur serait nécessaire d'acquérir ; aux employeurs comme outil de recrutement, de repérage et de gestion des compétences de leurs salariés. Le guide comporte trois grands registres de fiches : Une présentation du titulaire du portefeuille, un descriptif des expériences liées aux activités d'échanges avec l'Étranger, un récapitulatif des éléments justificatifs des contenus d'expérience et des compétences acquises.

Ouvrage - Réf : 15.40-5

Pour construire mon portefeuille de compétences : mode d'emploi

CRDP de Marseille, **1997**, pp. non paginé

Résumé : Ce document détaille la démarche de construction d'un portefeuille de compétences.

Outil pédagogique - Réf : 15.40-6

Le Portefeuille de compétences : le portefeuille des acquis de formation et d'expériences

AUBRET Jacques

Etablissements d'Applications Psychotechniques ; CIBC, Réseau national, **2002**, Résumé : Tout individu, même sans expérience professionnelle, a dans son passé un gisement de faits, de comportements, d'émotions, de situations à travers lesquels il s'est manifesté et construit comme acteur et auteur de ses actes. L'explication des expériences de vie peut être considéré comme un phénomène d'extraction des éléments du passé en vue de leur traitement pour faire apparaître leur valeur. Les formations et les expériences personnelles, sociales et professionnelles sont analysées pour faire émerger les connaissances et compétences qu'elles ont engendrées. Ces connaissances et compétences sont codées dans un langage qui permet d'en mémoriser le contenu et de rechercher les preuves qui peuvent attester de leur réalité dans la négociation sociale, dans la recherche d'emploi (insertion, résineertion, promotion, gestion de carrière), dans la validation des acquis, dans la certification des compétences. Outil théorique et pratique, le portefeuille des acquis de formation et d'expérience, développe une méthodologie qui permet ; d'accompagner les démarches de bilan de compétences, de préparer une recherche d'emploi, de répondre à une offre d'emploi, de préparer un entretien, de préparer un dossier de validation des acquis, de réfléchir à une nouvelle orientation, de négocier un changement professionnel. Le portefeuille comprend 2 livrets : le livret théorique et le

livret du réalisateur.1) Le livret théorique : Cet outil est divisé en deux parties, la première développe les théories, concepts et méthodes qui sous tendent la reconnaissance de l'expérience et la production des acquis. Des indications permettent aux accompagnateurs de cibler les éléments théoriques qui justifient le travail préparatoire proposé. La seconde partie explique, le processus à mettre en œuvre pour réaliser son portefeuille avec des exemples concrets. 2) Le livret du réalisateur : Il est composé de 12 fiches traitant les thèmes suivants : Mon projet de Portefeuille de compétences ; - Mon itinéraire ; - Analyse des acquis de formation par niveau ; - Analyse des acquis de formation par action de formation ; - Analyse des acquis de formation par contenu et domaine de connaissance ; - Analyse des acquis d'expérience par emploi ; - Analyse des acquis d'expérience par activité ; - Liste des rôles et des responsabilités ; - Analyse des acquis d'expérience par rôle et responsabilité ; - Fiche opérationnelle ; - Exemple d'application " faire valider mes acquis d'expérience " ; - Mon application personnelle. Chaque fiche est conçue pour être utilisée directement avec le stagiaire.

Outil pédagogique - Réf : 15.40-7

Les pratiques de portefeuille de compétences. Rapport final présenté à la délégation professionnelle

AUBRET Jacques ; BLANCHARD Serge ; DAMIANI Carole ; LIETARD Bernard

Institut National d'Etude du Travail et d'Orientation Professionnelle, **1992**, pp. 199

Résumé : Ce rapport tente de faire le point sur le développement de la pratique du portefeuille de compétences et la diversité des formes qu'elle a prise sur le terrain en France. La première partie du rapport présente la procédure d'enquête suivie (questionnaires), la deuxième partie est une synthèse des résultats.

Rapport - Réf : 15.40-8

Le portefeuille de compétence : mieux se connaître pour se faire reconnaître

AXIOME

Centre Interinstitutionnel de Bilan de Compétences, **1996**, pp. 11 mn

Résumé : L'objectif est la sensibilisation préalable à une information sur le portefeuille de compétences et les démarches associées (bilan de compétences, sessions d'orientation approfondies, etc.).

A travers six témoignages, nous comprenons les circonstances qui ont amené ces personnes à mettre en oeuvre un portefeuille de compétences, ainsi que les principales étapes de cette réalisation. Elles nous disent l'intérêt qu'elles y ont trouvé mais aussi leurs difficultés face à une démarche dont l'efficacité est liée aussi aux contraintes qu'elle sous-tend. Elles expriment le caractère dynamisant de la situation et les bénéfices qu'elles ont pu en retirer.

Outil pédagogique - Réf : 15.40-9

Pour un portefeuille de compétences

CAFOC d'Amiens, **02/1987**, pp. 1-55

Résumé : Cette étude se compose de trois parties : Fondement et principes du Portefeuille de compétences ; L'élaboration du portefeuille de compétences ; Propositions d'expérimentation.

Rapport - Réf : 15.40-12

Plus qu'un CV Un "portfolio" de ses apprentissages : Guide en reconnaissance des acquis

ROBIN Ginette

Editions G. Vermette, **01/1988**, pp. 1-128

Résumé : ce livre se présente comme un outil qui donne à la personne désireuse de faire valider ses acquis une méthode lui permettant de rassembler toutes les "expériences" et les apprentissages dans un document appelé "Portfolio".

Ouvrage - Réf : 15.40-15

Votre bilan personnel : Guide de reconnaissance de vos acquis

Etablissements d'Applications Psychotechniques, **1990**, pp. 1-32

Ouvrage - Réf : 15.40-16

Carnet bilan orientation

Etablissements d'Applications Psychotechniques, **1990**, pp. 1-32

Ouvrage - Réf : 15.40-17

Carnet de synthèse du bilan

Etablissements d'Applications Psychotechniques, **1990**, pp. 1-35

Ouvrage - Réf : 15.40-18

Outils d'orientation, d'accompagnement et d'insertion

Transitions professionnelles : Choix et stratégies

RIVERIN-SIMARD Danielle

Presses de l'Université de Laval (Les), **2001**, pp. 1-284

Résumé : Dans les sociétés postindustrielles marquées par le changement constant, les transitions professionnelles sont le lot de beaucoup. Qui n'a pas vu, un jour ou l'autre, ses tâches modifiées, son rôle professionnel redéfini ? Qui ne s'est pas trouvé dans une situation où il fallait apprendre à composer avec de nouveaux collègues, à s'habituer à une organisation différentes ? Et, surtout, qui n'a pas eu à se chercher un premier emploi ou un nouveau travail. Le présent ouvrage s'adresse principalement aux formateurs (conseillers d'orientation, conseillers en main-d'œuvre, conseiller en relations industrielles, psychologues du travail, responsables de la formation et du perfectionnement professionnels) afin qu'ils puissent, à l'aide de nombreux ateliers, aider les adultes à vivre leurs transitions de façon positive et surtout à poursuivre leur évolution tout au long de leur vie au travail. L'ouvrage s'adresse également à tous les adultes qui vivent des remises en question plus ou moins stressantes à propos de leur vie au travail et qui veulent se définir une trajectoire professionnelle qui reflète leurs aspirations.

Ouvrage - Réf : 15.41-1

Le bilan personnel et professionnel. Instrument de management

YATCHINOVSKY Arlette ; MICHARD Pierre

ESF Editeur, **06/1997**, pp. 98 + 45

Résumé : Cet ouvrage est constitué de deux parties présentées, l'une en recto, l'autre en verso. La partie "connaissance du problème", se compose de 6 exposés : Le bilan : résultat d'un courant historique et philosophique ; Le bilan dans le contexte de l'évaluation et de l'orientation ; Pourquoi faire un bilan ; Comment faire un bilan : méthodes et outils ; Rôle et compétences du conseiller bilan ; Effets et perspectives à travers témoignages et projets. La partie "Applications pratiques" propose des exercices. A la fin de cette partie se trouvent les corrigés, un plan d'autoperfectionnement individuel et un programme de séminaire de formation de conseiller.

Ouvrage - Réf : 15.41-7

Outils et procédures de bilan pour la définition d'un projet de formation personnalisée

BLANCHARD Serge ; FRANCEQUIN Ginette ; STASSINET Gérard ; VRIGNAUD Pierre

Etablissements d'Applications Psychotechniques, **1989**, pp. 336

Résumé : Ce travail ne présente pas un catalogue d'outils mais quelques épreuves et procédures de diagnostic utilisées et utilisables dans le cadre des stages jeunes dans les domaines du fonctionnement cognitif de la personnalité et des intérêts professionnelles. La présentation de ces outils de diagnostic est faite en les rattachant au cadre théorique dont ils sont issus (psychologie du développement cognitif, de la personnalité, de la motivation) et en rappelant les règles

méthodologiques minimales garantant de leur validité. Les auteurs s'efforcent de dégager les apports et les limites des outils et procédures de diagnostic présentés afin d'engager le lecteur à les utiliser de façon critique. Ce livre s'efforce de montrer que le diagnostic réclame une solide formation psychologique et méthodologique et il présente les apports des théories psychologiques à la construction d'outils et à la mise en œuvre de procédures de diagnostic.

Ouvrage - Réf : 15.41-9

DIVA. Entretien de Développement des Intérêts et Valeurs de l'Adulte

BRABANT Lionel

CAFOC de Picardie ; ALETHEIA FORMATION ; ABC PICARDIE, **1996**, Résumé : Objectifs : Aider à la construction et à la clarification des intérêts professionnels et personnels des personnes. DIVA est une technique d'entretien permettant à la personne d'évoluer dans ce qu'elle est et dans la connaissance qu'elle a d'elle-même. Contenu : DIVA est basé sur une situation d'entretien dans lequel le conseiller va essayer d'aider le consultant à déterminer ce qui l'intéresse vraiment dans la vie, à partir d'un jeu de cartes sur lesquelles sont inscrits des métiers. C'est une technique qui repose sur les mêmes bases de protocole que celles de l'Entretien Cartes-Métiers (ECM) inventées par Tyler. Le consultant doit trier des cartes comportant des noms de métiers, sur la base de l'intérêt spontanément manifesté ; puis constituer des paquets de métiers assemblés à partir de la consigne : "les métiers qui vous plaisent pour la même raison" ; enfin, expliciter chaque paquet avec l'aide du conseiller. DIVA repose, lors de sa passation, sur les étapes et l'attitude générale de l'ADVP. Il se rattache à une approche développementale de l'ADVP. Si l'on se réfère à l'ADVP, DIVA est une mise en situation individuelle de Cristallisation, dont la finalité pour la personne est de mieux comprendre qui elle est. DIVA se place dans un bilan ou un processus d'orientation avant le moment du choix. Avant DIVA, une exploration de type connaissance de soi, et connaissance du monde des métiers et des formations doit avoir été accomplie. Il est déconseillé d'utiliser DIVA dès le premier entretien. La durée de passation de DIVA peut être de une à trois heures. Il est souvent nécessaire de réaliser DIVA en deux fois. La méthode propose également une utilisation collective des cartes de DIVA : le cristal-métier, qui a pour objectif de faire comprendre aux participants que chaque personne a ses propres intérêts, ses propres valeurs, et que ceux-ci sont à la fois très personnels et liés à l'histoire de chacun.

Outil pédagogique - Réf : 15.41-10

Trouver son travail

LIMOGES Jacques ; LEMAIRE Robert ; DODIER France

Fides, **1987**, pp. 202

Résumé : "Nous avons tous besoin de travailler. Les nombreuses recherches évoquées par les auteurs le prouvent. Privée de travail, la personne perd son statut, ses revenus, ses repères dans le temps et l'espace, son identité même. Trouver du travail est donc essentiel ! Mais les auteurs vont plus loin : il faut trouver son travail ... le travail dont le rythme et les modalités conviennent à chacun, individuellement. Car aujourd'hui les modalités et les aménagements du travail varient à l'infini. Les auteurs en décrivent une vingtaine de modèles, déjà accessibles aux sociétés modernes. Trouver son travail peut devenir un défi stimulant si l'on utilise la technique du trèfle chanceux. Celui-ci met en interaction la personne avec l'environnement socio-politico-économique, dans un ici-maintenant bien défini, en liaison avec la méthode la mieux adaptée et la plus efficace."

Ouvrage - Réf : 15.41-14

Réussir son insertion professionnelle. Avant, pendant, après

LIMOGES Jacques ; GAGNE Nicole ; LAVENIER-PASQUIER Thérèse ; LEMOINE Georges ; LIEGE Pierre ; LAMARCHE Lucie ; MAURAGE Marie-Jeanne ; SCARDAMAGLIA Antoine ; FONTAINE Denise ; FILLION Richard

Editions Agence d'Arc, **1991**, pp. 284

Résumé : La transition école-travail, et plus particulièrement l'insertion professionnelle, sont des démarches à long, moyen et court termes. Le long terme réfère à l'éducation à la carrière et à ses

choix ainsi qu'à la prévention chômage en cours d'études. Le moyen terme concerne la formation professionnelle, tandis que le court terme couvre la stratégie d'insertion à proprement parlé. Le modèle du trèfle chanceux est pris en compte pour chacun de ces temps forts de l'expérience humaine. Ce livre démontre que les enjeux et les dimensions de l'insertion professionnelle persistent même une fois cette insertion complétée, plus particulièrement à travers les diverses occasions d'orientation en cours de carrière. Il constitue une mise à jour sur les derniers développements reliés au trèfle chanceux. l'accent est mis sur les applications pratiques de ce modèle.

Ouvrage - Réf : 15.41-15

OPTRA - Programme-Cadre d'insertion professionnelle conformément au modèle " Trèfle chanceux " - Guide d'animation, 1- les fondements

LIMOGES Jacques ; LAHAIE Réjeanne ; FORTIN Denise ; GAGNE Nicole ; LAMARCHE Lucie ; TURGEON Lise ; PELLETIER Martine

Editions Septembre (Les), **1998**, pp. 1-38

Résumé : Ce document propose le programme OPTRA basé sur le modèle " Trèfle chanceux ". Il se compose essentiellement de deux guides.

Le premier " Le guide d'animation " s'adresse à la personne responsable du groupe appelée " animateur ". S'y retrouvent plusieurs balises expérimentées avec le programme OR, soit une alternance souple entre les objectif intra, inter et extraprofessionnels ; la pensée divergente et la pensée convergente ; la réflexion et l'action ; le diurne (le logique, le rationnel) et le nocturne (l'illogique, l'irrationnel, le créatif) ; le factuel et le subjectif.

Le second, appelé " Agenda-Guide ", est destiné aux membres. Son contenu dépasse de beaucoup le traditionnel cahier d'exercice où s'alignent les phrases à compléter. C'est un document d'accompagnement à utiliser occasionnellement pendant les séances, mais surtout avant et après celles-ci de manière à favoriser une plus grande prise en charge personnelle et collective. Il est à la fois un journal personnel et un agenda. Comme l'indique le néologisme actégo, il permet un travail de soi et avec soi. Référant à ce qui fut mentionné précédemment, l'Agenda-guide ajoute au programme formel, essentiellement temporel, une dimension plus spatiale.

Ouvrage - Réf : 15.41-16

OPTRA - Programme-Cadre d'insertion professionnelle conformément au modèle " Trèfle chanceux " - Guide d'animation, 2- les activités

LIMOGES Jacques ; LAHAIE Réjeanne ; FORTIN Denise ; GAGNE Nicole ; LAMARCHE Lucie ; TURGEON Lise ; PELLETIER Martine

Editions Septembre (Les), **1998**, pp. 1-121

Résumé : Ce document propose le programme OPTRA basé sur le modèle " Trèfle chanceux ". Il se compose essentiellement de deux guides.

Le premier " Le guide d'animation " s'adresse à la personne responsable du groupe appelée " animateur ". S'y retrouvent plusieurs balises expérimentées avec le programme OR, soit une alternance souple entre les objectif intra, inter et extraprofessionnels ; la pensée divergente et la pensée convergente ; la réflexion et l'action ; le diurne (le logique, le rationnel) et le nocturne (l'illogique, l'irrationnel, le créatif) ; le factuel et le subjectif.

Le second, appelé " Agenda-Guide ", est destiné aux membres. Son contenu dépasse de beaucoup le traditionnel cahier d'exercice où s'alignent les phrases à compléter. C'est un document d'accompagnement à utiliser occasionnellement pendant les séances, mais surtout avant et après celles-ci de manière à favoriser une plus grande prise en charge personnelle et collective. Il est à la fois un journal personnel et un agenda. Comme l'indique le néologisme actégo, il permet un travail de soi et avec soi. Référant à ce qui fut mentionné précédemment, l'Agenda-guide ajoute au programme formel, essentiellement temporel, une dimension plus spatiale.

Ouvrage - Réf : 15.41-17

OPTRA - Programme-Cadre d'insertion professionnelle conformément au modèle " Trèfle chanceux " - Agenda - Guide

LIMOGES Jacques ; LAHAIE Réjeanne ; FORTIN Denise ; GAGNE Nicole ; LAMARCHE Lucie ; TURGEON Lise ; PELLETIER Martine

Editions Septembre (Les), **1998**, pp. 1-188

Résumé : Ce document propose le programme OPTRA basé sur le modèle " Trèfle chanceux ". Il se compose essentiellement de deux guides.

Le premier " Le guide d'animation " s'adresse à la personne responsable du groupe appelée " animateur ". S'y retrouvent plusieurs balises expérimentées avec le programme OR, soit une alternance souple entre les objectifs intra, inter et extraprofessionnels ; la pensée divergente et la pensée convergente ; la réflexion et l'action ; le diurne (le logique, le rationnel) et le nocturne (l'illogique, l'irrationnel, le créatif) ; le factuel et le subjectif.

Le second, appelé " Agenda-Guide ", est destiné aux membres. Son contenu dépasse de beaucoup le traditionnel cahier d'exercice où s'alignent les phrases à compléter. C'est un document d'accompagnement à utiliser occasionnellement pendant les séances, mais surtout avant et après celles-ci de manière à favoriser une plus grande prise en charge personnelle et collective. Il est à la fois un journal personnel et un agenda. Comme l'indique le néologisme actégo, il permet un travail de soi et avec soi. Référant à ce qui fut mentionné précédemment, l'Agenda-guide ajoute au programme formel, essentiellement temporel, une dimension plus spatiale.

Ouvrage - Réf : 15.41-18

OPTRA - Programme-Cadre d'insertion professionnelle conformément au modèle " Trèfle chanceux " - Fiches d'activités

LIMOGES Jacques ; LAHAIE Réjeanne ; FORTIN Denise ; GAGNE Nicole ; LAMARCHE Lucie ; TURGEON Lise ; PELLETIER Martine

Editions Septembre (Les), **1998**, pp. non paginé

Résumé : Ce document propose le programme OPTRA basé sur le modèle " Trèfle chanceux ". Il se compose essentiellement de deux guides.

Le premier " Le guide d'animation " s'adresse à la personne responsable du groupe appelée " animateur ". S'y retrouvent plusieurs balises expérimentées avec le programme OR, soit une alternance souple entre les objectifs intra, inter et extraprofessionnels ; la pensée divergente et la pensée convergente ; la réflexion et l'action ; le diurne (le logique, le rationnel) et le nocturne (l'illogique, l'irrationnel, le créatif) ; le factuel et le subjectif.

Le second, appelé " Agenda-Guide ", est destiné aux membres. Son contenu dépasse de beaucoup le traditionnel cahier d'exercice où s'alignent les phrases à compléter. C'est un document d'accompagnement à utiliser occasionnellement pendant les séances, mais surtout avant et après celles-ci de manière à favoriser une plus grande prise en charge personnelle et collective. Il est à la fois un journal personnel et un agenda. Comme l'indique le néologisme actégo, il permet un travail de soi et avec soi. Référant à ce qui fut mentionné précédemment, l'Agenda-guide ajoute au programme formel, essentiellement temporel, une dimension plus spatiale.

Les fiches d'activités sont à reproduire et à remettre à chacun des membres au cours des séances de groupe. Les conditions de leurs utilisations sont précisées dans la description du déroulement de chacune des séances.

Ouvrage - Réf : 15.41-19

OPTRA - Programme-Cadre d'insertion professionnelle conformément au modèle " Trèfle chanceux " - Matériel de soutien

LIMOGES Jacques ; LAHAIE Réjeanne ; FORTIN Denise ; GAGNE Nicole ; LAMARCHE Lucie ; TURGEON Lise ; PELLETIER Martine

Editions Septembre (Les), **1998**, pp. 1-48

Résumé : Ce document propose le programme OPTRA basé sur le modèle " Trèfle chanceux ". Il se compose essentiellement de deux guides.

Le premier " Le guide d'animation " s'adresse à la personne responsable du groupe appelée " animateur ". S'y retrouvent plusieurs balises expérimentées avec le programme OR, soit une alternance souple entre les objectifs intra, inter et extraprofessionnels ; la pensée divergente et la pensée convergente ; la réflexion et l'action ; le diurne (le logique, le rationnel) et le nocturne (l'illogique, l'irrationnel, le créatif) ; le factuel et le subjectif.

Le second, appelé " Agenda-Guide ", est destiné aux membres. Son contenu dépasse de beaucoup le traditionnel cahier d'exercice où s'alignent les phrases à compléter. C'est un document d'accompagnement à utiliser occasionnellement pendant les séances, mais surtout avant et après celles-ci de manière à favoriser une plus grande prise en charge personnelle et collective. Il est à la fois un journal personnel et un agenda. Comme l'indique le néologisme actégo, il permet un travail de soi et avec soi. Référant à ce qui fut mentionné précédemment, l'Agenda-guide ajoute au programme formel, essentiellement temporel, une dimension plus spatiale.

Les documents qui font partis de cette section doivent être considérés comme des auxiliaires d'animations. Il peut s'agir de tableaux ou d'exemples à reproduire sur un transparent, d'un texte complémentaire à lire avant une séance.

Ouvrage - Réf : 15.41-20

Chemin faisant : ADVP : fondements théoriques et exercices pratiques

MOUILLET Marie-Claude ; COLIN Claude

Editions Qui plus est, **04/2000**, pp. 1-210

Résumé : L'objectif de cet outil est d'apporter une réponse par rapport à l'orientation et à l'élaboration de projet, à la fois théorique, méthodologique et d'outils. Ainsi " En s'appropriant la méthode qui lui sera transmise par le conseiller, le sujet acquerra les moyens de connaître et d'actualiser en permanence ses intentions, de faire des choix pertinents, et de se réaliser dans un environnement qu'il aura appris à décrypter et dont il pourra mieux appréhender et saisir les évolutions ". L'ouvrage est divisé en 2 parties :

1) des repères théoriques - les auteurs exposent les différents courants théoriques liés à l'orientation, en s'attachant à préciser le rôle tenu par les perceptions dans la construction des représentations, repérer les mécanismes de défense, présenter les phénomènes liés à l'attribution, étudier ce qui soutient et ce que veut dire un " comportement motivé " (en considérant la motivation comme le moteur essentiel de la réalisation du projet professionnel, et en considérant également qu'être motivé se construit), définir le processus de décision, présenter quelques repères concernant la construction d'un plan d'action. Les auteurs présentent ensuite les travaux de Holland, puis une démarche éducative : l'ADVP (Activation du Développement Vocationnel et Personnel), qui a fourni les bases théoriques à l'élaboration de " Chemin faisant ".

2) cette deuxième partie est composée de 33 exercices dits " séquences ", qui se répartissent en six chapitres respectant une progression : Présentation ; Se donner un but et les moyens de l'atteindre ; bilan personnel et professionnel ; traduction en cibles de métiers ; Validation, décision ; Plan d'action.

Outil pédagogique - Réf : 15.41-22

Chemin faisant 2 : Advp, emploi et entreprise

MOUILLET Marie-Claude ; COLIN Claude

Editions Qui plus est, **10/2000**, pp. 1-200

Résumé : L'objectif de cet outil est de traiter l'orientation en prenant en compte les exigences actuelles du marché du travail. En effet, confrontée à de nouveaux défis et à des fluctuations permanentes des marchés, l'entreprise a besoin de travailler avec des individus ayant appris à gérer leur parcours professionnel. Plus précisément, doter chacun d'une méthodologie de résolution de problème permettant de faire des choix et de prendre des décisions, travailler sur l'estime de soi, le pouvoir personnel qu'on s'attribue dans la gestion de sa vie, diversifier ses représentations du monde du travail, de l'entreprise ; en résumé, interagir avec son environnement plutôt que le subir.

Chemin faisant 2 est complémentaire de Chemin faisant. L'ouvrage est divisé en deux parties.

1) La partie théorique est composée des 4 chapitres suivants: - Rappel et complément des fondements théorique de l'ADVP - Du prévisible à l'incertain - L'individu au travail, la mobilisation des compétences - Le rôle de la parole et de l'écrit dans l'élaboration de projet.

2) La partie contient 31 fiches séquences structurées en 4 chapitres : - Ouverture de la session - Se connaître - Connaître l'entreprise, l'environnement professionnel - Vivre en entreprise, comprendre son environnement, interagir, décider. Des annexes (livret à part) donnent des documents de réflexions théoriques, des supports d'animation, un jeu de 30 photos, etc...

Outil pédagogique - Réf : 15.41-23

Interagir

FOURNIER Geneviève

Editions Qui plus est, **2002**, Résumé : Nouveau programme pour les jeunes et les adultes dans leurs difficultés d'orientation et d'insertion professionnelle. Des études concernant l'insertion socioprofessionnelle des jeunes de 16 à 25 ans indiquent qu'ils ont tendance à expliquer leurs difficultés d'insertion par des facteurs sociaux ou personnels, sur lesquels ils prétendent n'avoir aucun pouvoir. Interagir permet aux jeunes de prendre conscience des représentations qu'ils entretiennent, et de l'impact de celles-ci sur leurs attitudes et comportements. Cette prise de conscience les amène à se réapproprier leur potentiel d'action personnel, et les aide à composer à leur avantage, avec la réalité du monde du travail. Interagir a été conçu expressément pour : Les jeunes sortant du milieu scolaire, Les personnes éprouvant des difficultés dans leur démarche d'orientation, Les chômeurs, Les personnes en transition de carrière, Les travailleurs dont la situation est précaire, Les personnes en réinsertion sociale, Les professionnels de l'orientation et de la réinsertion

Le guide du formateur : Une première partie qui présente les fondements théoriques à la base du programme. Une deuxième partie où l'animateur trouvera des fiches d'animation pour les activités des cahiers d'intégration (objectifs, matériel requis, mises en contexte, suggestions de déroulement, conseils pratiques, références).

Les cahiers thématiques : Pour chacun des huit thèmes, Interagir prend la forme d'un cahier d'intégration destiné au stagiaire et comprend : des contenus notionnels, des activités variées et dynamiques qui permettent aux participants de mettre en question leurs représentations, de prendre conscience de leur pouvoir personnel, et d'apprivoiser leur insertion ou réinsertion dans le marché du travail.

La prise de décision

Ce thème interroge les participants sur leurs représentations concernant la démarche de décision, sur la manière habituelle de prendre des décisions, et sur le pouvoir qu'ils ont en la matière.

La connaissance de soi

Les participants travaillent sur la connaissance de leurs champs d'intérêt, de leurs aptitudes, de leurs valeurs et de leurs capacités.

La conception du travail

Les participants s'interrogent sur la place qu'occupe le travail dans leur vie pour mieux comprendre leur attitude à son égard.

La planification de carrière

Ce thème invite les participants à se projeter dans l'avenir, à imaginer ce qu'ils souhaitent devenir et les moyens d'y parvenir. Ils comprennent que planifier sur des bases solides, plutôt que de s'en remettre au hasard, augmente les chances d'atteindre les objectifs fixés.

L'environnement

Les participants prennent conscience de l'influence des pairs (parents, amis, société, etc...) sur leurs décisions. Ils comprennent qu'il existe des situations sur lesquelles ils ont un certain pouvoir et d'autres où ils n'en ont que très peu, voire absolument pas. Ils découvrent toutefois que dans tous les cas, certaines façons d'agir permettent d'avoir plus de maîtrise sur ce qui leur arrive.

L'école

Ce thème invite les participants à une réflexion sur la relation école avenir professionnel. Ils se rendent compte qu'ils peuvent s'y instruire dans un domaine qui les intéresse, quel qu'il soit, et que l'école peut les aider à intégrer le marché du travail.

Le marché du travail

Ce thème propose aux participants de faire le point sur leur place au sein du marché du travail. Ils prennent connaissance des attentes des employeurs, et explorent les différents services susceptibles de leur fournir de l'information appropriée sur les possibilités qui s'offrent à eux.

La recherche d'emploi

Ce cahier présente aux participants les attitudes susceptibles de favoriser leur recherche d'emploi. Ils apprennent à utiliser des outils qui leur permettront d'entrer sur le marché du travail (appel téléphonique, curriculum vitae, enquête professionnelle, lettre de motivation, entretien...).

Outil pédagogique - Réf : 15.41-25

Parlimage - L'exploration de soi par l'utilisation de la photographie dans les pratiques d'orientation

MOUILLET Marie-Claude ; MEIER Patrick ; DURANTON Michel

Editions Qui plus est, **2000**, pp. 1-88

Résumé : Cet outil s'inscrit dans le cadre de l'approche éducative ADVP qui vise, entre autres, la définition, par la personne elle-même, de ses propres intentions. Près de 200 photos ont été testées auprès de jeunes et d'adultes en réflexion sur l'élaboration d'un projet professionnel.

Cet outil se compose d'un jeu de 100 photos couleur, et d'un guide papier qui expose la démarche pédagogique qui est à l'origine de l'élaboration de "Parlimage" (il s'agit d'une "auto-exploration accompagnée" au cours de laquelle les participants sont invités à réfléchir sur eux-mêmes, leurs expériences, leurs incertitudes, leurs rapports au monde etc... La verbalisation se conçoit comme devant faciliter un processus d'élaboration).

On distingue dans le guide trois grandes parties :

1- La partie théorique : l'utilisation de l'image en sciences humaines - quelques repères historiques (les méthodes projectives, l'image comme support à la communication dans les groupes), la sémiologie de l'image, la projection, un regard psychanalytique sur l'image et la photographie - Serge Tisseron, un regard "phénoménologique" - Roland Barthes etc ...

2- La partie méthodologique : animer avec Parlimage. On y trouve des éléments de réflexion pour l'animation (se fixer un objectif, déterminer un thème et des contenus de travail, la consigne), quelques remarques sur l'organisation d'une séance (les étapes d'une séquence Parlimage, le nombre de participants, la durée) et des informations sur le rôle de l'animateur.

3- La synthèse et la conclusion : cette partie apporte quelques éléments cliniques supplémentaires et explique les types de photos - critères de choix et utilisation. On y trouve aussi des exemples d'interventions d'animateurs et leurs limites.

Cet outil papier se termine avec une bibliographie.

Le second élément de cet outil se compose de deux maquettes contenant chacune 50 photos, réalisées par Michel Duranton. La première série (photos de 1 à 50) a pour thème "L'orientation et moi", la seconde série (photos de 50 à 100) est regroupée sous le titre "Le travail et moi". La photographie occupe une place centrale dans la démarche, elle possède de multiples propriétés d'activation subjective mais ne peut se concevoir comme un substitut de l'animateur.

Outil pédagogique - Réf : 15.41-31

Job quizz

GIBERT Michel

Editions d'Organisation ; Association Pour l'Emploi des Cadres, **03/2004**, pp. 1-378

Résumé : L'auteur propose 15 grands jeux tests qui l'aideront à mieux se connaître, à réussir son évolution personnelle, à se repérer dans les mutations de l'entreprise et à communiquer pour convaincre.

Ouvrage - Réf : 15.41-33

L'explorama

Editions Qui plus est, **09/2005**, Résumé : Cet outil destiné aux professionnels de l'orientation a pour but l'utilisation du support de l'image afin de mieux connaître les environnements professionnels susceptibles d'intéresser toute personne en quête d'orientation, d'élargir leur recherche sans être cantonné aux métiers traditionnels (et à leur représentation), de clarifier le projet professionnel de chacun. Il s'appuie sur 54 planches illustrées par des photographies couleur, 13 planches noir et blanc, sur un livret explicatif et un livret annexe. L'outil se base sur le ROME (répertoire Opérationnel des Métiers et Emplois) sans pour autant que le recours à ce dernier soit indispensable. Les planches couleurs décrivent les environnements de travail ; 125 activités en relation avec eux sont présentées, de même que 229 vignettes de gestes professionnels particuliers permettant le repérage de savoir-faire. Des codes mettent en relation ces différents supports afin de réaliser des recoupements qui, par l'intermédiaire du ROME, donneront des listes de métiers potentiels. Diverses stratégies de passation sont possibles.

Outil pédagogique - Réf : 15.41-35

Construire son projet professionnel à partir du bilan de compétences

KORENBLIT Patrick ; LEHONGRE Hélène ; NICOLAS Carole

ESF Editeur, **2006**, pp. 1-224

Résumé : La méthode Ariane (aide à la recherche et à l'investigation active pour une nouvelle employabilité) proposée par les auteurs doit permettre la mise en œuvre d'un projet professionnel quelle que soit sa situation. Pour se faire, l'ouvrage passe les différentes prestations permettant de faire le point sur soi, donne des conseils pour bien choisir prestataires et prestation, puis expose les étapes de la construction d'un projet professionnel sans négliger la réflexion sur son parcours. Des exercices d'évaluation et un plan d'autoformation concrets complètent l'analyse théorique faite auparavant. Cette édition comprend un plan d'autoformation et des exercices corrigés.

Ouvrage - Réf : 15.41-36

Dictionnaire septembre des métiers et profession

Editions Septembre (Les), **09/2005**, pp. 1-576

Résumé : Cet ouvrage se compose de deux parties à la fois distinctes et étroitement liées :

Un dictionnaire dans lequel sont présentées en ordre alphabétique près de 1700 définitions, présentant la nature spécifique des occupations professionnelles classées de A à Z.

En deuxième partie, le guide pratique Cléo qui permet l'exploration des métiers et professions et du monde du travail à travers 79 secteurs d'activités professionnelles.

La partie dictionnaire :

Le principe même du dictionnaire exige que les définitions soient courtes. Chaque définition décrit donc, dans un langage clair et concis, les principales tâches que comporte le métier ou la profession. Chaque définition est complétée de son code Cléo permettant de la retrouver dans la deuxième partie de l'ouvrage.

Le guide Cléo :

Le guide Cléo dresse un portrait thématique complet du monde du travail en le divisant en 7 grandes sphères entre lesquelles se répartissent 79 secteurs d'activités professionnelles.

Par ce guide la personne se documente sur le secteur auquel appartient une profession et accède à différentes clés pour découvrir ses affinités personnelles avec cette profession.

Les 4 clés proposées pour appréhender le monde du travail :

Clé1 : la Classification Cléo

Cette classification s'appuie sur les 7 grands besoins (ou 7 sphères) qu'est appelée à satisfaire toute société humaine au cours de son développement. Le premier besoin concerne l'appropriation et l'utilisation des ressources du milieu naturel (1ère sphère : la quête des ressources). L'exploitation des matières premières rend ensuite possible la production des biens (2ème sphère : la production des biens). La production de biens nécessite une organisation de la vie en société (3ème sphère : l'organisation politique) et des échanges économique (4ème sphère : l'activité économique). Une fois

certaines bases matérielles mieux assurées, le bien être des personnes devient une préoccupation collective (5ème sphère : le bien-être des personnes), de même que la nécessité de transmettre les acquis aux générations montantes (6ème sphère : le savoir et la culture) et de les partager avec les autres (7ème sphère : la communication).

Clé 2 : la typologie professionnelle RIASEC

Cette classification renvoie aux 6 types de John Holland :

Le type réaliste, le type investigateur, le type artistique, le type social, le type entreprenant, le type conventionnel.

Clé3 : Données/ Personnes/ Choses (DPC)

Les professions se caractérisent par un ensemble de tâches plus ou moins complexes qui s'exercent sur trois plans différents selon qu'elles portent sur les données, sur les personnes ou sur les choses.

- Le domaine des données se rapporte aux mots, aux chiffres et aux documents audiovisuels qui contiennent de l'information.

- Le domaine des personnes se rapporte aux individus ou aux groupes avec lesquels s'établit une communication dans le cadre du travail.

- Le domaine des choses se rapporte à la matière transformée par le travail.

Ainsi chaque profession est évaluée au regard de ces trois objets de travail définis ci-dessus.

Clé 4 : Les profils de Personnalité Performance Carrière (PPC)

La grande nouveauté consiste en l'ajout de 47 profils professionnels qui ont été élaborés grâce à la collaboration de M. François Bernatchez, conseiller d'orientation et psychologue industriel qui les a mis au point.

Chacune des professions et chacun des métiers a été associé à l'un ou l'autre de ces 47 profils. Ils sont présentés tout d'abord, à la suite du texte et du tableau des professions dans chacun des 79 secteurs d'activités professionnelles. Selon le cas, trois, quatre, cinq profils ou plus sont énoncés, auxquels sont associées les professions du secteur. Enfin, les profils sont regroupés et présentés dans un répertoire, les uns à la suite des autres. Bien entendu, pour chaque profil, les codes des professions associées sont énumérés. Ainsi, les profils deviennent une nouvelle clé d'exploration du monde des professions.

Quel est l'intérêt de ces profils? Ils enrichissent l'information contenue dans les définitions et les indices d'orientation en conférant une dimension plus humaine aux descriptions des métiers ou professions. Les 47 profils ne sont pas des " absolus ", ils ne visent pas à réduire ou à stéréotyper les métiers et professions. Qu'il s'agisse de choisir sa carrière, d'aider quelqu'un à la choisir ou encore de choisir un candidat parmi plusieurs autres, ces descriptions livrent, aux uns comme aux autres, des informations plus subtiles qui pourront permettre de faire un choix plus éclairé.

(Résumé de l'éditeur Qui plus Est)

Ouvrage - Réf : 15.41-37

Faites le bilan de vos compétences

GOETZ Corinne ; SAINTE LORETTE Patrick (de)

Eyrolles Editeur, **2006**, pp. 1-191

Résumé : Cet ouvrage se propose d'identifier son profil personnel afin de déterminer une liste de métiers potentiels. Relation à autrui, mode de raisonnement, caractère sont ainsi examinés par le biais de tests. Il en est de même pour le profil professionnel, (initiative, style de négociation, d'organisation, de communication, de management). L'établissement d'un bilan est proposé : potentiel de progression, projet professionnel et sa valorisation (techniques de recherche d'emploi adaptées).

Ouvrage - Réf : 15.41-38

Les obstacles

CARSTENSEN Christine ; JABRUN-VOUILLAMOZ Brigitte (de)

Editions Qui plus est, **09/2006**, pp. 1-74

Résumé : Comment utiliser les contes dans l'optique de contribuer à l'élaboration d'un projet professionnel ? Cet ouvrage propose des pistes de développement en définissant tout d'abord les liens

entre problématiques d'orientation et contes. Des fiches pédagogiques permettent ensuite de travailler chaque thématique en profondeur (ici les analogies entre les obstacles que connaissent les héros des contes et ceux rencontrés par les personnes en quête d'un projet professionnel). Des activités ludiques et des exercices de relaxation sont également proposés.

Ouvrage - Réf : 15.41-39

Choisir un métier selon son profil

DOUENEL Jacques ; SEDES Iole

Eyrolles Editeur, **2006**, pp. 1-234

Résumé : A travers une série d'exercices, cet ouvrage a pour objectif de déterminer un profil professionnel permettant de partir à la découverte de métiers potentiellement exerçables. Utilisant la typologie de Holland pour la construction du profil, les auteurs poursuivent par la définition de groupes de métiers selon la typologie avant de s'intéresser aux métiers à proprement parler par l'intermédiaire d'un dictionnaire.

Ouvrage - Réf : 15.41-40

Interagir : une stratégie efficace d'orientation et d'insertion socioprofessionnelle (de la théorie à la pratique, programme d'intervention)

Editions Septembre (Les), **07/1995**, pp. 1-214

Résumé : Ce guide est un outil de travail pour toute personne qui désire animer des ateliers de groupe. Une première partie présente la recherche à la base d'Interagir, les fondements théoriques et pratiques du programme ainsi que sa philosophie et les principes d'intervention. La deuxième partie fait état des activités éducatives présentes dans les huit cahiers d'intégration liés aux thématiques du programme : la prise de décision, la connaissance de soi, la conception du travail, la planification de carrière, l'environnement, l'école, le marché du travail, la recherche d'emploi. On y retrouve les consignes d'animation et les commentaires pédagogiques assurant le déroulement des rencontres.

Ouvrage - Réf : 15.41-41

L'inattendu

CARSTENSEN Christine ; JABRUN-VOUILLAMOZ Brigitte (de)

Editions Qui plus est, **2006**, pp. 1-80

Résumé : L'objectif général du livret « l'inattendu » est d'amener les participants à :

- Utiliser le hasard pour se mettre en mouvement, trouver un déclic,
- Transformer l'inattendu en opportunités,
- Apprendre à regarder autrement sa situation pour mieux la dépasser.

Première partie : quelques repères théoriques sur l'utilisation des contes dans les problématiques d'orientation

partie identique au livret 1 les obstacles

Deuxième partie : les quatorze fiches pédagogiques

Le livret « l'inattendu » est constitué de trois modules, ayant chacun un objectif spécifique et un conte associé.

Module I : « Relativiser sa rupture » : apprivoiser et relativiser l'inattendu à travers le conte « l'esprit dans la bouteille ».

Module II : « Saisir le positif » : trouver les ressources pour saisir le positif dans l'inattendu avec le conte « la fanfare de Brême ».

Module III « Synchronicité » changer de point de vue et à stimuler leur créativité dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet avec le conte « les deux rêveurs ».

Pour travailler ces modules 14 fiches pédagogiques structurées en 5 rubriques :

Présentation de la séquence donnant une vue d'ensemble de l'activité et de son dessein / Matériel nécessaire / Déroulement proposant diverses étapes pour mener à bien l'activité / Durée / Le plus de la grenouille : dans le déroulé de l'animation, ces intermèdes, au choix de l'animateur, permettent la relaxation tant psychique que corporelle des participants.

Troisième partie : Intermèdes Ludiques
identique au livret 1 les obstacles.
(Résumé des Auteurs)

Ouvrage - Réf : 15.41-48

Le grand livre des métiers - édition 2008-2009

VAILLANT Emmanuel

L'Étudiant, **05/2008**, pp. 1-295

Résumé : Quelles sont vos motivations ? Souvent, un avenir professionnel ne prend la forme que de quelques métiers, ceux que nous connaissons pour les voir autour de nous - médecin, avocat, pilote d'avion. Des métiers qui font rêver mais ne sont pas ouverts à tous. Parce que nous n'avons pas tous le niveau en maths, la puissance de travail ou la volonté pour les intégrer. Toutefois, nombreuses sont les professions qui sont proches, autant dans les qualités qu'elles requièrent que dans l'épanouissement qu'elles procurent, de ces métiers de rêve. Pour quels métiers êtes-vous fait ? Description des missions, satisfactions ou contraintes spécifiques, compétences et qualités requises. 600 métiers sont passés au peigne fin dans cet ouvrage. Le tout accompagné de quelque 80 témoignages de professionnels que nous avons rencontrés : ils vous parlent de leur activité au jour le jour, du décalage qui existe souvent entre l'image que l'on se fait d'un métier et la réalité, et vous livrent leurs conseils.

(Résumé tiré de l'ouvrage)

Ouvrage - Réf : 15.41-53

Choisir... de changer de métier

ROUDAUT Gérard

Editions Declics, **09/2007**, pp. 1-127

Résumé : Changer de métier peut être une obligation ou un choix. Dans les deux cas, ce peut être une opportunité, celle de s'engager dans une fonction qui corresponde vraiment à sa personnalité, dans un secteur porteur d'avenir. Cet ouvrage aide le lecteur à structurer sa démarche et à faire le bon choix. En s'appuyant sur des quiz pour tester sa personnalité et le degré de concordance de son emploi, et lui recommander les fonctions les plus adaptées parmi 2 000 métiers classés par profil psychologique. (Résumé tiré de l'ouvrage)

Ouvrage - Réf : 15.41-55

Tests de personnalité

Alter Ego - les cinq facteurs fondamentaux de la personnalité

BARBARANELLI Claudio ; BORGOGNI Laura ; CAPRARA Gian Vittorio

Etablissements d'Applications Psychotechniques, **2001**, **Résumé** : Les cinq facteurs fondamentaux de la personnalité. Test de personnalité basé sur la théorie des "Big Five"

Alter Ego est un nouvel inventaire de personnalité basé sur la théorie des "Big Five". Aboutissement d'importantes recherches menées en Europe et fondées sur un modèle reconnu au plan international, ce questionnaire permet d'établir un profil de personnalité compréhensible par tous. Alter Ego est un outil fiable et valide évaluant traits et facteurs de personnalité dans des contextes de bilan de compétences, de recrutement et de diagnostic clinique. Le profil, individualisé obtenu précise les cinq grands facteurs de la personnalité. Pour chacun d'entre eux, deux sous-dimensions sont proposées. Chaque sous-dimension, qui comprend douze items, est présentée selon un mode limitant les phénomènes de tendance de réponse .

L'énergie est associée au dynamisme, à l'activité, à l'énergie, et à l'aspect dominateur et loquace.

Sous-dimensions : Dominance, Dynamisme.

L'amabilité mesure le degré de coopération, la cordialité, l'altruisme, la générosité et l'empathie.

Sous-dimensions : Coopération, Attitude Amicale.

I Le caractère consciencieux fait référence au caractère réfléchi, méticuleux, ordonné, précis et persévérant.

Sous-dimensions : Méticulosité, Persévérance.

I La stabilité émotionnelle se réfère au contrôle de soi dans des situations critiques, à l'absence d'émotivité, à la capacité à faire face à la dépression, à l'absence d'irritabilité.

Sous-dimensions : Contrôle de l'émotion, Contrôle des impulsions.

I L'ouverture d'esprit caractérise les personnes cultivées, informées, intéressées par les choses et les expériences nouvelles, ouvertes aux contacts avec des cultures et coutumes différentes.

Sous-dimensions : ouverture à la culture, ouverture à l'expérience.

Démarche

Validation

Les études psychométriques ont été menées avec un soin tout particulier et ont permis de confirmer l'intérêt de ce nouvel outil d'évaluation.

I sa sensibilité est satisfaisante car les résultats obtenus sont comparables aux échantillons d'origine,

I sa fidélité est bonne, ce qui signifie que les diagnostics peuvent être effectués en toute confiance,

I sa validité est satisfaisante :

- la structure factorielle possède une bonne cohérence, aussi bien d'une population à l'autre que par rapport aux hypothèses de construction des auteurs (validité interne).

- il existe par ailleurs une corrélation entre les dimensions d'Alter Ego et celles identifiées par quatre modèles de la personnalité constituant des références internationales (validité externe).

Les trois avantages majeurs d'Alter Ego

Ergonomie

I un gain de temps très appréciable aussi bien pour la personne évaluée (132 items auxquels il est répondu en moyenne en 30 minutes) que pour l'utilisateur (questionnaire autocorrectible incluant un guide de correction et de calcul des indices complémentaires).

I une correction facilitée par une grille auto-copiante pré-intégrée au questionnaire.

Rigueur

I la possibilité de repérer les sujets ayant tendance à donner d'eux-mêmes une image faussée, en consultant une échelle de désirabilité sociale ;

I une validité considérablement renforcée par des items présentés sous forme de phrases, et non d'adjectifs ;

I une analyse et une interprétation du profil enrichies par la fourniture de nombreux indices complémentaires.

Flexibilité

Alter Ego convient aussi bien à une passation individuelle que collective, ses étalonnages sont suffisamment diversifiés pour s'adapter à différents contextes (bilan, recrutement, diagnostic...) et publics.

Outil pédagogique - Réf : 15.42-2

Inventaire visuel d'intérêts professionnels (IVIP). Outil d'exploration de soi et du monde du travail

DUPONT Pierrette ; GINGRAS Marcelle ; TETREAU Bernard

Etablissements d'Applications Psychotechniques, **2000**, **Résumé** : L'IVIP (Instrument visuel d'intérêts professionnels) est un outil québécois : c'est un instrument de mesure et d'exploration des intérêts constitué de 80 photographies en couleur. L'IVIP est accompagné d'un manuel destiné aux intervenants. Sa première partie présente la pertinence et la fonction éducative d'une telle mesure non verbale des intérêts professionnels, les étapes de son élaboration, son contenu, son mode d'administration et de correction ainsi que ses qualités métrologiques. La deuxième partie fournit, pour chacune des photographies regroupées selon sept secteurs d'activité de travail, une liste de professions, d'emplois et de tâches, ainsi que les codes correspondants de la Classification nationale des professions (CNP), des monographies de Repères et des cédéroms produits par Action-Virage. Les sept secteurs d'activités ont été retenus sur le fait qu'ils s'apparentent aux types de Holland les plus

accessibles aux personnes peu spécialisées (réaliste, conventionnel, social). Les sept secteurs du monde du travail sont : agriculture, élevage / alimentation / construction, bois, meuble / administration, commerce / services personnels et publics / mécanique / transformation, fabrication. On y propose plusieurs stratégies ou activités d'exploration professionnelle qui peuvent être réalisées individuellement ou en groupe. L'équipe technique du CIBC Charente a travaillé sur un croisement des références québécoises de l'IVIP avec le ROME, celui-ci étant utilisé comme outil de référence en France. Ce travail fait l'objet d'un cahier spécifique.

Outil pédagogique - Réf : 15.42-3

Hexanime

LOSS Isabelle ; BERNAUD Jean-Luc

Etablissements d'Applications Psychotechniques, **1995**, pp. 1-101

Résumé : Hexanime est une méthode pédagogique de compréhension de la théorie de Holland. Cette théorie est actuellement le modèle le plus répandu dans le monde de l'évaluation des intérêts et, même si elle a donné lieu à de nombreuses publications, elle reste le plus souvent sous-exploitée, par manque de méthode. Hexanime a été créée afin de restituer les résultats des questionnaires d'intérêts basés sur la typologie de Holland, mais aussi pour assurer une meilleure compréhension du modèle, et favoriser l'assimilation et l'appropriation de ces résultats. La première partie du classeur est réservée à l'animateur et présente les éléments théoriques (les intérêts, l'approche de Holland...) : comment utiliser cette typologie, les outils à choisir et comment interpréter les résultats des différents questionnaires, ainsi qu'une étude de validation de la méthode. Dans la deuxième partie, les fiches pratiques proposent d'envisager une démarche pédagogique d'animation, la structure et les outils disponibles, puis le matériel constituant Hexanime (les différents supports illustrés). En tout, treize exercices sont proposés à l'aide de quarante supports (planches) d'animation. Les différentes étapes de l'animation sont :

- o Comment s'approprier les six familles de Holland ?
- o Comment se préparer à l'interprétation du profil ?
- o Comment faire le lien entre la typologie et la vie professionnelle ?
- o Comment faire évoluer l'image de soi

Outil pédagogique - Réf : 15.42-4

Egostratégies : votre carrière est une aventure

CARON Gilberte ; HAUSER Gilles ; CASPAR Pierre

Editions d'Organisation, **1991**, pp. 261

Résumé : Ego Stratégies est un guide pratique où vous jouez le premier rôle en répondant aux nombreuses questions, exercices, " check-lists ", auto diagnostics et tests créatifs. A travers, ce guide, les auteurs proposent un itinéraire banalisé permettant de faire évoluer vos compétences et de trouver les lignes de force de votre carrière.

Ouvrage - Réf : 15.42-5

La personnalité professionnelle : Tome1 : Identification et mesure par l'Analyse C.G.P et le Test C.G.P

JOURDA Robert

L'Harmattan, **2001**, pp. 1-285

Résumé : Comment tenter de déterminer la personnalité professionnelle d'un candidat à un poste ou d'un salarié ? Cette méthode proposée par un consultant se propose d'analyser le centre de gravité professionnel (CGP) par l'intermédiaire d'un test, dénommé test CGP. De fait, l'ouvrage fait le point sur le concept de personnalité professionnelle, sur celui de centre de gravité professionnel, sur les outils pratiques développés pour utiliser la méthode avec succès (questionnaire, typologie, prestations). Des témoignages de mise en pratique de la méthode sont également apportés.

Outil pédagogique - Réf : 15.42-7

La personnalité professionnelle : Tome 2 : Orientation des jeunes avec l'analyse C.G.P et le test C.G.P

JOURDA Robert

L'Harmattan, **2003**, pp. 1-318

Résumé : Cet ouvrage prend le parti de changer la perception de l'orientation chez les jeunes grâce à la méthode et au test CGP (centre de gravité professionnel). L'exposé de la théorie et de la méthode se complète d'études de cas prenant appui sur les différents axes déterminés par le test CGP. Des compléments théoriques et méthodologiques sont proposés, ainsi que l'exemple d'une démarche d'orientation réalisée par l'intermédiaire de l'analyse C.G.P.

Outil pédagogique - Réf : 15.42-8

Tests psychotechniques d'intelligence

CAMOUS Henri

Editions d'Organisation, **04/2003**, pp. 1-180

Résumé : Les tests mentaux font partie de la panoplie d'outils de sélection incontournables que ce soit en milieu professionnel ou pour l'accession à certains cursus de formation. L'auteur initie le lecteur aux tests d'intelligence, afin d'en faire comprendre la structure pour que ce dernier puisse s'y entraîner. Les suites numériques (suite de items, tests pairs premiers, suite lapine de Fibonacci), Les cartes à jouer (" MGM " de Pire, tours de cartes), les premières configurations (Test de type " BV53 " de Bonnardel, de l'Aire), les secondes configurations (test de type " Matrix 47 " de Raven, test des quadrilatères), les suites verbales (suite de items, le message secret et jeux de mot), les tests de mémoires, la manipulation des solides (le bloc de Wiggly, le Tangram, le cube scié, etc), les jeux de dominos (D48 et jeux), qui sont pratiqués systématiquement lors de recrutements sont examinés et disséqués.

Ouvrage - Réf : 15.42-9

Comprendre et gérer les types de personnalité : guide de l'ennéagramme en entreprise

CHABREUIL Fabien ; CHABREUIL Patricia

Editions Dunod, **2005**, pp. 1-207

Résumé : L'ennéagramme est une méthode visant à déterminer, à travers l'examen de trois centres (instinctif, émotionnel, mental) et trois instincts (conservation, social, sexuel), neuf profils types. Cette méthode est définie, de même que les profils, permettant ensuite une application pratique au sein des entreprises. Le management des équipes et des personnes peut donc s'en trouver facilité, grâce à la prise en compte de ces techniques.

Ouvrage - Réf : 15.42-11

Introduction aux théories des tests en psychologie et en sciences de l'éducation

LAVEAULT Dany ; GREGOIRE Jacques

De Boeck Université, **2005**, pp. 1-377

Résumé : Comment réaliser un test ou un questionnaire en psychologie ou en sciences de l'éducation ? De nombreux professionnels se trouvent confrontés à ce problème, étant souvent en manque de références techniques et théoriques pour créer ou utiliser efficacement de tels tests. L'élaboration d'un instrument de mesure est donc traitée dans ses étapes (utilisation, définition de ce que l'on souhaite mesurer, création puis évaluation des items, propriétés métriques du test) avant de s'intéresser aux scores à leur distribution, à leur calcul et à leur interprétation, aux résultats (fidélité et validité), à l'analyse ainsi qu'aux modèle de réponse des items. La statistique joue une part prépondérante dans cette méthodologie et est présentée de manière détaillée afin de compléter les différentes parties de l'ouvrage.

Ouvrage - Réf : 15.42-12

La personnalité : un facteur essentiel de réussite dans le monde du travail

LEVY-LEBOYER Claude

Editions d'Organisation, **2005**, pp. 1-208

Résumé : La notion de personnalité s'est désormais imposée dans le monde du travail et a donné lieu à nombre de recherches théoriques, abordées tout au long de l'ouvrage. L'objectif des entreprises étant, lors des processus de recrutement, d'arriver à " cerner " la personnalité des postulants, des tests sont apparus et donnent aujourd'hui des éléments théoriquement fiables pour une prise de décision. Après une tentative de définition de la notion de personnalité et de son caractère plus ou moins stable, l'auteure fait un point sur les relations avec la génétique, les méthodes de description de la personnalité, le lien entre personnalité et réussite professionnelle. Les méthodes de description de la personnalité dans le monde du travail seront également traitées.

Ouvrage - Réf : 15.42-13

Les compétences à apprendre : évaluation chez l'adulte

PASQUIER Daniel

L'Harmattan, **2004**, pp. 1-231

Résumé : Les tests d'évaluation des compétences sont-ils efficaces et permettent-ils de donner une idée fiable des personnes qui les passent, notamment au niveau de leur capacité d'apprentissage ? Cet ouvrage examine cette question en détail en donnant une définition des tests, la manière de les élaborer, de les utiliser et de les interpréter. Il aborde les tests d'intelligence notamment les tests opératoires. Il évoque également la question de l'évaluation dynamique et détaille plus particulièrement le TEDE (test d'évaluation dynamique de l'éducabilité) dans ses aspects historiques, ses différentes versions, ses qualités métrologiques.

Ouvrage - Réf : 15.42-14

Pratique du bilan personnalisé

AUBRET Jacques ; BLANCHARD Serge

Editions Dunod, **2005**, pp. 1-336

Résumé : La pratique du bilan personnalisé ne se réduit pas à son aspect professionnel. Il doit englober toutes les dimensions de l'individu afin qu'il puisse prendre les bonnes décisions de vie. Pour éclairer ces nouvelles pratiques émergentes, l'ouvrage explique ce qu'est un bilan personnalisé en prenant exemple sur le bilan de compétences, dispositif déjà éprouvé, et dans le cadre d'une analyse de cas. Il présente des outils d'évaluation psychologiques et cognitifs ainsi que ceux permettant les entretiens. Les outils d'analyse de l'expérience et des compétences, ou ceux analysant les dynamiques de groupes sont développés également. La mise en oeuvre d'outils de capitalisation de l'expérience notamment via les portfolios est évoquée. Une ouverture prospective est ensuite proposée afin d'établir des bases théoriques sur la notion de bilan personnalisé au cours de la vie.

Ouvrage - Réf : 15.42-16

Les tests d'intelligence

HUTEAU Michel ; LAUTREY Jacques

La Découverte & Syros, **11/2006**, pp. 1-122

Résumé : Les tests d'intelligence demeurent assez mal connus. Technique d'observation des conduites apparue il y a près d'un siècle, les tests sont très divers. Utilisés avec des objectifs variés ils ont suscités de nombreux débats. Cet ouvrage précise le contexte dans lequel ils sont nés, expose les principes et règles méthodologiques de leurs constructions et présente les grandes catégories de tests actuellement en usage. Il traite aussi des polémiques qui ont jalonné l'histoire, de leur place dans les pratiques de psychologues aujourd'hui et des problèmes éthiques et déontologiques de leur usage.

Ouvrage - Réf : 15.42-17

L'ennéagramme : Comprendre les neuf catégories de personnalité

PALMER Helen

Editions Lanore, **12/2007**, pp. 1-112

Résumé : L'ennéagramme peut être utilisé dans toute relation, au travail comme à la maison. Helen Palmer, experte en cette science, a condensé ses idées en un petit poche compact qui pourra satisfaire les apprentis comme les connaisseurs: présentation des neuf types, comment les optimiser et comment enfin ils peuvent s'entendre au mieux. (Résumé tiré de l'ouvrage)

Ouvrage - Réf : 15.42-18

La Clé de l'Ennéagramme : les Sous-types

SALMON Eric

InterEditions, **05/2007**, pp. 1-268

Résumé : Bien mal nommés, les sous-types représentent la facette la plus visible de nous-mêmes.

Ils nous font prendre conscience de nos comportements automatiques et constituent la clé qui permet de reprendre contact avec nous-mêmes, de nous libérer de nos contradictions et de mieux accepter celles des autres. Déceler le sous-type de quelqu'un est probablement plus facile que trouver son type ! À l'aide de plaisants dessins, de nombreux exemples et de classiques du cinéma, vous devriez facilement reconnaître si vous êtes du profil Survie, Tête-à-tête ou Social.

Ce premier livre consacré uniquement aux sous-types propose une nouvelle approche de l'ennéagramme, favorisant épanouissement personnel et dynamique relationnelle, tant professionnelle que privée. Pour agir de façon plus libre et plus juste. (Résumé tiré de l'ouvrage)

Ouvrage - Réf : 15.42-19

L'ennéagramme : Se connaître pour réussir

LAPID-BOGDA Ginger

ESF Editeur, **10/2007**, pp. 1-271

Résumé : L'Ennéagramme est une approche psychologique extrêmement puissante qui décrit 9 types de personnalité représentés par une figure à neuf points à l'intérieur d'un cercle.

Cet outil, qui bénéficie d'une reconnaissance internationale (notamment aux Etats-Unis et en Amérique du Sud), permet à chacun de réveiller ses potentiels endormis et d'améliorer ses capacités à vivre et à travailler ensemble. L'auteur, Ginger Lapid-Bogda, est mondialement reconnue pour avoir réussi à développer et adapter l'Ennéagramme au monde du travail. Ainsi, dans cet ouvrage pratique, elle explique comment l'utiliser dans l'entreprise, notamment, pour : bien communiquer quel que soit son interlocuteur ; prévenir et résoudre tous les conflits ; réussir des feedbacks constructifs ; améliorer la coopération et le travail en équipe.

Ouvrage - Réf : 15.42-20