

**L'accompagnement au Développement des potentiels** et à l'élaboration du projet professionnel (ADP) est l'un des éléments constitutifs des programmes de développement de l'efficacité professionnelle des futurs Agents de Direction et Cadres Supérieurs

Il est proposé aux personnes en formation dans des grandes écoles pour dirigeants, pour les aider à construire, affiner leur projet professionnel et formaliser un plan de développement personnel permettant de le mettre en œuvre. La participation au dispositif reposant sur le volontariat, l'envie personnelle d'en bénéficier.

Menée par des professionnels, psychologues du travail expérimentés, la démarche permettra à chaque participant de :

- *Construire, faire évoluer, affiner son propre projet professionnel*
- *Identifier et expliciter ses motivations, ses priorités professionnelles et personnelles*
- *Prendre conscience de son style de management, mieux connaître ses potentialités et aptitudes dans les domaines managériaux et relationnels*
- *Percevoir, consolider et surtout valoriser ses atouts*
- *Effectuer des choix, élaborer une stratégie personnelle de positionnement et de dévolution.*

## **Méthodes et Outils**

### **1 - Outils de contractualisation et d'évaluation continue de l'accompagnement**

- Contrat d'objectifs participant/consultant

### **2 - Grilles de lecture des caractéristiques personnelles**

#### **Indicateur de comportement professionnel SOSIE**

Le Sosie est indicateur souvent utilisé dans des processus de recrutement ou d'accompagnement. Il permet de mettre en question des traits de personnalité, des valeurs, motivations, et leur impact sur le type de management.

Cet outil doit contribuer à mettre en question l'image que le futur Cadre Supérieur a de soi-même et la manière dont il peut être perçu par les autres dans un cadre professionnel.

Bien entendu l'image donnée par les résultats peut être perçue comme fidèle ou déformée par l'individu. C'est donc le travail de mise en question, de compréhension de soi et d'analyse proposé dans la restitution des résultats qui sera fondamentale par la mise en dynamique réflexive que constitue ce temps.

#### **Indicateur typologique de personnalité : « CCTI/ MBTI »**

Les outils CCTI/MBTI impliquent une participation active de la personne concernée au niveau d'une démarche d'auto-positionnement, de connaissance de soi, d'appropriation de certains axes de développement. C'est-à-dire que ce type d'outil s'intègre dans une démarche constructive de progrès, respectueuse de chacun.

Cet Indicateur se fonde sur la notion de préférence sur quatre dimensions principales caractérisées chacune par deux pôles opposés.

L'association de ces préférences conduit à un type de personnalité parmi seize.

A partir du type de personnalité sont mis en question : les modes de prise d'informations, les critères de décision, l'orientation et l'investissement dans l'environnement, les modes de communication, de résolution de problème, de leadership...

### **3 - Grille de lecture des situations professionnelles / définition de poste**

- Grille d'analyse des stages professionnalisant, Référentiels de compétences
- **Indicateur Typologique de Poste** : ITP

Il s'agit de définir la typologie d'un poste sur le même modèle que le MBTI. Cette typologie donnera des points de repères au professionnel en formation sur la façon dont ce poste peut orienter son action, son positionnement. Le poste « demande » à son titulaire des attitudes, des comportements vis à vis des quatre dimensions formalisant l'approche Jungienne :

- Orientation de l'énergie
- Modalités de recueil de l'information
- Modalités de prise de décision
- Rapport à l'environnement/Mode d'organisation.

Chaque dimension comporte deux pôles opposés caractérisant deux groupes d'attitudes et de comportements opposés. Un poste requiert de se positionner sur tous les pôles, mais un de ces pôles sera particulièrement important pour exercer le poste de façon efficiente.

#### ➤ **Dimension 1 : Orientation de l'énergie**

*Question : ce poste me demande-t-il plutôt de privilégier l'action, les interactions avec autrui ou de privilégier la concentration sur des idées, des analyses, des productions écrites ?*

#### ➤ **Dimension 2 : recueil de l'information (Modes de perception)**

*Question : ce poste me demande-t-il plutôt de collecter, des données de type quantitatives, de produire des éléments matériels ou d'envisager des possibilités, de construire des modèles ?*

#### ➤ **Dimension 3 : prise de décision**

*Question : ce poste me demande il plutôt de prendre des décisions à partir de critères objectifs, d'indicateurs chiffrés ou à partir de la compréhension des motivations, climat social ?*

#### ➤ **Dimension 4 : rapport à l'environnement/Mode d'organisation**

*Question : Ce poste me demande-t-il plutôt de formaliser une planification précise, de mettre en place des structures stables ou d'agir en fonction des circonstances, de m'adapter aux événements avec souplesse ?*

L'ITP fournit des diagnostics sur les dimensions suivantes :

- Missions clés du poste : finalité
- Contributions attendues : valeur ajoutée pour l'organisation

- Postures managériales dominantes attendues
- Type créatif attendu (Anticipateur, explorateur, modificateur, expérimentateur)

#### **4 - Outils complémentaires**

En fonction des problématiques et besoins de d'élève des grilles de lecture complémentaires pourront être mobilisées par les consultants :

- Approche Rodgérienne du développement de la personne.
- Clinique de l'activité professionnelle (Ex techniques du Sosie).
- Techniques de communication à partir des grilles de lecture et d'action de la Programmation Neuro Linguistique et de l'Analyse Transactionnelle.
- Intelligence Emotionnelle à partir de l'approche de Baron.
- Méthodologies de pilotage de Projets et d'animation des processus managériaux.
- Grilles d'analyse du travail et des processus organisationnels (Grille de Mintzberg, théorie Organisationnelle de Berne).

N'hésitez pas à nous contacter pour en savoir plus sur les modalités :

**Thierry Gaubert : 04 78 62 39 94**