



# **BOITE À OUTILS**

pour l'accompagnement à la recherche  
d'emploi

Catherine Blairon - Evelyne Chahrour - Yves Martin-Delage -  
Véronique Passot - Claude Pistre

# 1. MENER UN ACCOMPAGNEMENT

## 1.1 NOTRE PHILOSOPHIE

L'Accompagnement s'adresse à toute personne dont la situation professionnelle nécessite une intervention extérieure, qui l'incite, en la canalisant, à effectuer un travail sur elle-même et à remettre à plat son parcours professionnel, ses motivations, ses envies en vue de retrouver un emploi durable.

Cet accompagnement suppose de la part de la personne accompagnée, la volonté et la capacité à réfléchir sur elle-même, à écouter, à travailler seule, et à se remettre(être remise) en question.

L'accompagnement propose un cadre, un soutien, des expériences et des conseils pour conduire et guider le candidat vers une réflexion rigoureuse et objective sur lui-même, sur son parcours et ses objectifs.

Les accompagnateurs sont des guides, des aiguillons, des conseillers; ils dirigent et contrôlent le déroulement du programme; ils sont à l'écoute, proposent des pistes et inscrivent la personne dans une dynamique professionnelle.

Afin d'assurer la meilleure efficacité possible, les accompagnements doivent toujours être menés par 2 accompagnateurs (mixte si possible).

Le candidat s'implique et s'engage (présence, assiduité, travail...). Il est actif tout au long du programme, et rend des comptes sur l'avancement de sa démarche.

## 1.2 NOS OBJECTIFS

Le processus d'accompagnement se donne comme objectifs principaux d'aider le candidat à :

- procéder à un bilan de ses acquis professionnels et personnels
- cerner son profil en identifiant ses axes de forces et points de vigilance
- redéfinir ses aspirations et ses objectifs
- élaborer sur les bases ainsi définies, une stratégie pour retrouver le chemin de l'emploi en s'appuyant sur un CV et une lettre de motivation adaptés, un ciblage des offres d'emploi et des entreprises et une préparation aux entretiens d'embauche

L'accompagnement permettra à la personne accompagnée de faire régulièrement le point et l'analyse dans l'avancement de ses recherches.

Si nécessaire, les parties pourront ajuster leurs stratégies (redéfinition du projet professionnel, transfert de compétence...) pour atteindre les objectifs qu'elles se sont fixés.

### 1.3 SCHEMA TYPE D'UN ACCOMPAGNEMENT

*Cette démarche organisée en 5 étapes n'est qu'un fil conducteur à adapter en fonction des situations. Son but est de jalonner l'avancement de l'accompagnement en aidant les accompagnateurs à réfléchir sur la pertinence de leurs échanges avec le D.E. et les rendre productives. A chaque étape sont associés un cadre de réflexion pour l'accompagnateur et l'accompagné, et en parallèle les références et outils qui peuvent être utiles lors de cette étape. La fiche qui en découle « suivi d'un accompagnement » permet aux accompagnateurs de formaliser la progression des entretiens successifs.*

ETAPES	Questions pour l'accompagnateur	Questions pour l'accompagné	Réf / Outils disponibles
<b>1. Découvrir, faire connaissance :</b> Phase d'écoute ouverte. Se présenter. Établir un climat de confiance. Écouter. Comprendre...	Quel est l'état psychologique du D.E. au moment où je l'accueille? Comment établir la confiance? Qu'est ce que j'attends du D.E.? Avec quoi le D.E repart-il à l'issue de la rencontre?	Qu'est ce que j'attends de BAE? Qu'est-ce que j'aime? Qu'est-ce que je n'aime pas? Mes réussites? Ce que je fais bien?	. Fiche schéma type d'accompagnement . voir <b>Ch 2 &amp; 3</b>
<b>2. Faire le point sur la recherche d'emploi :</b> Phase d'écoute interactive préalable au diagnostic. Écouter. Reformuler. Expliquer la nécessité d'un bilan de ses expériences et compétences et le préparer.	Degré de motivation du D.E. dans ses recherches. Comment a-t-il mené ses recherches? Son métier? Son réseau? Ses compétences?	Mon métier? Mes compétences? Mes réalisations? Mon expérience? Mes réseaux?	. voir <b>Ch 4</b>
<b>3. Établir un diagnostic :</b> Bilan de ses expériences et compétences. Projet professionnel. CV. Lettre de motivation. Ciblage et méthode de recherche. Réseau. Autres opportunités	Que faut-il améliorer (CV, méthode de recherche, compétence, ciblage, entretien)	Dans quels métiers, quelles fonctions puis-je valoriser mes compétences?	. voir <b>Ch 5 à 11</b>
<b>4. Bâtir un nouveau projet :</b> Adapter son projet. Réorienter ses recherches. Définir de nouvelles cibles. Réécrire son CV	Ce nouveau projet est-il réaliste? Quelles en sont les conditions de succès?	Quels sont mes nouveaux objectifs, avec quelles étapes? Comment me préparer à mes entretiens et développer ma capacité à convaincre?	. voir <b>Ch 5, 6, 11.</b>
<b>5. Vendre son nouveau projet :</b> Mettre en œuvre la nouvelle stratégie de recherche. Reboucler sur la phase 3 si nécessaire.	Le D.E. a-t-il un plan de recherche? Avec des étapes? Y consacre-t-il le temps suffisant? Est-il suffisamment motivé? Comment est-il organisé concrètement?	Comment suis-je organisé? Quel est mon emploi du temps?	. voir <b>Ch 7</b>

## 1.4 FICHE SCHEMA TYPE « SUIVI D'UN ACCOMPAGNEMENT »

ETAPES	Questions pour l'accompagnateur	Questions pour l'accompagné	Réf / Outils disponibles
<p><b>1. Découvrir, faire connaissance :</b> Phase d'écoute ouverte. Se présenter. Établir un climat de confiance. Écouter. Comprendre... Rappel des règles</p>			
<p><b>2. Faire le point sur la recherche d'emploi :</b> Phase d'écoute interactive préalable au diagnostic. Écouter. Reformuler. Expliquer la nécessité d'un bilan de compétence et le préparer</p>			
<p><b>3. Établir un diagnostic :</b> Bilan de compétence. Projet professionnel. CV. Lettre de motivation. Ciblage et méthode de recherche. E-réputation. Réseau. Autres opportunités</p>			
<p><b>4. Bâtir un nouveau projet :</b> Adapter son projet. Réorienter ses recherches. Définir de nouvelles cibles. Réécrire son CV</p>			
<p><b>5. Vendre son nouveau projet :</b> Mettre en œuvre la nouvelle stratégie de recherche. Reboucler sur la phase 3 si nécessaire.</p>			