

## Planification de la carrière en action

### Livret d'exercices©

La planification de carrière passe par une prise de conscience des préférences et des compétences professionnelles, en vue de les faire concorder avec les tâches que le client désire faire accomplir. Une fois que vous aurez établi vos objectifs, il vous faudra dresser un plan afin de les réaliser.

Dans ce module, vous apprendrez à mieux planifier votre carrière, en suivant ces axes :

1. Qui suis-je ? Apprenez à bien vous comprendre.
2. Quels sont mes talents ? Apprenez à évaluer votre jeu de compétences.
3. Qui sont mes clients ? Apprenez à établir une clientèle et à évaluer ses besoins.

Nous savons qu'il vous faudra un certain investissement de temps pour lire les modules qui suivent, mais n'oublions pas que la gestion de carrière a une importance essentielle. Au bout du compte, c'est à vous de gérer votre parcours professionnel.

Vous trouverez d'autres exercices d'auto évaluation dans l'annexe A, si vous désirez aller plus loin. Ces travaux pratiques intéressants vous permettront de poursuivre vos réflexions sur les sujets suivants : (1) points d'ancrage professionnels; (2) besoins de croissance personnelle; (3) besoins de réalisation, de pouvoir et d'affiliation; enfin, (4) styles d'apprentissage.

© Copyright Archi-Med

---

COACHING . FORMATION . RECRUTEMENT . BILAN DE COMPETENCES . MOBILITE PROFESSIONNELLE

Siret n° 443 400 817 00047 - Code APE : 8559A

SIEGE SOCIAL : 20 Esplanade Charles de Gaulle - 92000 NANTERRE

TEL : 02 41 24 05 42 - MAIL : [archi-med@archi-med.fr](mailto:archi-med@archi-med.fr)

7 bis Place Coty  
37100 TOURS

Siret n° 443 400 817 00070

355 Avenue Patton  
49066 ANGERS

Siret n° 443 400 817 00062

## SECTION 1 : QUI SUIS-JE ?

Le plan de carrière n'aura d'utilité que s'il correspond fidèlement à vos aspirations et à votre identité. Bien des gens sont convaincus qu'ils se connaissent à fond, mais pourtant, rares sont ceux qui ont pris le temps de rédiger une description d'eux-mêmes, assortie de mesures quantitatives, description par la suite évaluée en fonction des expériences concrètes, dans le but d'en tirer des apprentissages. En précisant davantage vos idées sur vous-même, vous serez en mesure d'évaluer la concordance entre vos talents et désirs, les occasions de carrière et l'environnement. En outre, si votre évaluation n'était pas jugée exacte, après analyse, vous pourrez en tirer certains apprentissages et mieux organiser vos efforts. De plus, si votre évaluation correspond étroitement à la réalité, alors vous saurez que vous vous êtes bien compris, et vous pourrez envisager l'avenir avec une confiance renouvelée.

Une fois que vous aurez mis sur pied votre auto évaluation, parlez-en avec une personne de confiance.

Ses commentaires vous permettront d'aller encore plus loin pour mieux vous connaître, pourvu que votre interlocuteur vous parle avec franchise, sans détour.

Il n'est pas forcément facile d'apprendre à se connaître. Pourtant, la démarche d'introspection est au cœur de toute planification de carrière réussie. Nous avons préparé des exercices pour que vous puissiez faire le point et dresser un plan de carrière, en évaluant la concordance entre vos besoins et vos aspirations.

### A/ Histoire personnelle :

Les configurations du passé se répètent dans nos vies présentes. D'après certains, ne pas se pencher sur l'histoire, c'est permettre à des événements semblables de se reproduire. Si nous ne tentons pas de comprendre les modèles du passé pour en tirer des leçons, les mêmes configurations se présenteront à nouveau dans notre vie. Comprendre le passé, c'est aussi apprendre à mieux connaître les thèmes récurrents de notre vie personnelle et professionnelle. Nous pourrions ainsi mieux analyser le cheminement de carrière. Le tableau 3-1 indique les facteurs susceptibles d'influer sur nos choix de carrière et notre parcours professionnel.

Il est souhaitable de dresser la liste des sources d'influence, même si ce n'est qu'à titre d'hypothèse. Cela dit, vous devrez passer à une analyse plus poussée pour déceler les thèmes sous-jacents qui surviennent d'après votre expérience et les événements critiques marquants.

Les trois exercices d'évaluation suivants vous aideront à mieux réfléchir à votre passé et à en tirer certaines conclusions explicatives.

## Facteurs qui influent sur le choix de carrière et le parcours professionnel

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>* Profession des parents et niveau des revenus familiaux</li><li>* Autres facteurs d'ordre familial (c'est-à-dire autres membres de la famille, taille et stabilité de la famille, traditions, origine)</li><li>* Amis et leur famille</li><li>* Professeurs et établissements d'enseignement</li><li>* Activités parascolaires et participation à des clubs et groupes, indépendamment de l'établissement d'enseignement</li><li>* Bénévolat, travail d'été et travail à temps partiel</li><li>* Mentors et modèles</li><li>* Expériences extra-professionnelles, artistiques, culturelles etc.</li></ul> |
|--|

### Exercice d'évaluation 1 : Votre parcours

Dans l'espace réservé, dessinez le parcours ou l'itinéraire que vous avez suivi au long de votre vie. Indiquez d'une croix l'endroit où vous êtes aujourd'hui, et mettez en évidence les événements et les incidents qui ont été les plus importants dans votre développement : détours, voies de garage, montées et descentes, culs-de-sac, arrêts, stations-service, autoroutes, croisements à haute vitesse...

Tenez compte des personnes qui vous ont le plus influencé et des événements critiques qui ont modelé votre identité. À quel moment avez-vous appris à vous connaître, c'est-à-dire à savoir quels étaient vos intérêts et vos motivations? Quand les thèmes et les structures qui vous ont amené à être ce que vous êtes aujourd'hui ont-ils émergé et évolué? Tous ces éléments vous seront utiles pour comprendre les activités qui vous donnent un sentiment de satisfaction et de contentement.

Votre parcours peut se prolonger dans l'avenir : tenez compte des possibilités qui pourraient surgir et de la répétition éventuelle des structures et des thèmes dégagés.



**Votre parcours :**

---

**COACHING . FORMATION . RECRUTEMENT . BILAN DE COMPETENCES . MOBILITE PROFESSIONNELLE**

Siret n° 443 400 817 00047 - Code APE : 8559A  
SIEGE SOCIAL : 20 Esplanade Charles de Gaulle - 92000 NANTERRE  
TEL : 02 41 24 05 42 - MAIL : [archi-med@archi-med.fr](mailto:archi-med@archi-med.fr)

7 bis Place Coty  
37100 TOURS  
Siret n° 443 400 817 00070

355 Avenue Patton  
49066 ANGERS  
Siret n° 443 400 817 00062



### Exercice d'évaluation 2 : Qui suis-je?

Répondez à la question «Qui suis-je ?» dans les espaces réservés à cet effet. Numérotez les cases par ordre d'importance. Tenez compte des thèmes, des configurations et des motivations qui lient les réponses, sans oublier d'analyser ce qui vous donne le plus de satisfaction et ce qui vous plaît le plus.

Barrez 2 ou 3 des cases. Comment vous sentiriez-vous si ces attributs manquaient? Quelle conclusion pouvez-vous en tirer pour les relations sous-jacentes, les thèmes, les configurations et les motivations?

<b>Je suis quelqu'un qui :</b>	<b>Je suis quelqu'un qui :</b>
<b>Je suis quelqu'un qui :</b>	<b>Je suis quelqu'un qui :</b>
<b>Je suis quelqu'un qui :</b>	<b>Je suis quelqu'un qui :</b>
<b>Je suis quelqu'un qui :</b>	<b>Je suis quelqu'un qui :</b>

**Je suis quelqu'un qui :**

**Je suis quelqu'un qui :**

**Analyse :**

---

COACHING . FORMATION . RECRUTEMENT . BILAN DE COMPETENCES . MOBILITE PROFESSIONNELLE

Siret n° 443 400 817 00047 - Code APE : 8559A

SIEGE SOCIAL : 20 Esplanade Charles de Gaulle - 92000 NANTERRE

TEL : 02 41 24 05 42 - MAIL : [archi-med@archi-med.fr](mailto:archi-med@archi-med.fr)

7 bis Place Coty  
37100 TOURS

Siret n° 443 400 817 00070

355 Avenue Patton  
49066 ANGERS

Siret n° 443 400 817 00062

**Intervenants les plus influents :**

**Événements les plus critiques :**

**Moments où j'en ai le plus appris sur moi-même :**

**Moments où j'en ai le plus appris sur le plan professionnel :**

**Qui je suis et ce qui compte pour moi :**

**Les éléments qui me donnent le plus de satisfaction et qui sont les plus porteurs de sens :**

**Thèmes/configurations à long terme et motivations :**

**Répercussions des thèmes/configurations et motivations, pour ma carrière :**

**Autres apprentissages :**

## **B) Centres d'intérêt professionnel et rôles de gestion**

### **Exercice d'évaluation 3 : Rôles et compétences connexes**

Robert Quinn et ses collègues ont décrit huit rôles qui relèvent des diverses orientations que peut prendre une société donnée. À chacun des rôles correspondent trois compétences principales.

Dans le cadre de cet exercice, vous pourrez apprendre à établir des liens entre vos émotions au sujet des tâches que vous effectuez et l'efficacité avec laquelle vous travaillez.

Pour répondre, tenez compte de vos expériences au travail, en établissement d'enseignement, dans des organismes de bénévolat, et ainsi de suite.

Remplissez l'échelle des compétences de gestion établie par Quinn en vous appuyant sur le barème de 7 points ci-dessous, afin de mettre en évidence les rôles et les compétences qui, en général, vous donnent le plus de satisfaction et de contentement.

L'évaluation ne doit pas tenir compte de votre niveau de compétences ou de votre expertise, mais uniquement de ce qui vous procure le plus de satisfaction.

Après avoir rempli les échelles, réfléchissez aux conclusions que vous pouvez tirer de vos réponses, en ce qui concerne vos centres d'intérêt et les structures à l'œuvre dans votre vie.

Indiquez vos évaluations sur la roue des compétences et des rôles.



Satisfaction très basse ⇐ 1 2 3 4 5 6 7 ⇒ Satisfaction très élevée

<b>Les huit rôles et leurs compétences clés - échelle de Quinn</b>	<b>Réponse</b>
<b>Rôle de directeur :</b>	
1. Prise d'initiatives	
2. Fixation de buts et de priorités	
3. Délégation efficace	
<b>Rôle de producteur :</b>	
4. Productivité personnelle et motivation	
5. Motivation d'autrui	
6. Gestion du temps et du stress	
<b>Rôle de coordonnateur :</b>	
7. Planification efficace	
8. Organisation et structuration du travail de l'organisme	
9. Élaboration et utilisation de mesures de contrôle efficaces	
<b>Rôle de surveillant :</b>	
10. Gestion des informations et réduction de la surcharge de renseignements	
11. Analyse critique de l'information	
12. Présentation et rédaction efficaces de rapports et d'exposés	
<b>Rôle de mentor :</b>	
13. Compréhension de sa personnalité et de ses effets sur les autres	
14. Communications interpersonnelles	
15. Orientation et perfectionnement des autres	
<b>Rôle d'animateur :</b>	
16. Constitution d'équipes efficaces	
17. Prise de décision participative	
18. Gestion efficace des conflits, sans perdants	
<b>Rôle d'innovateur :</b>	
19. Adaptation facile en cas de changement	
20. Pensée créatrice et nouvelles idées	
21. Gestion efficace du changement	

COACHING . FORMATION . RECRUTEMENT . BILAN DE COMPETENCES . MOBILITE PROFESSIONNELLE

Siret n° 443 400 817 00047 - Code APE : 8559A  
 SIEGE SOCIAL : 20 Esplanade Charles de Gaulle - 92000 NANTERRE  
 TEL : 02 41 24 05 42 - MAIL : [archi-med@archi-med.fr](mailto:archi-med@archi-med.fr)

7 bis Place Coty  
 37100 TOURS  
 Siret n° 443 400 817 00070

355 Avenue Patton  
 49066 ANGERS  
 Siret n° 443 400 817 00062

<b>Rôle de courtier :</b>	
22. Édification et entretien de la base politique	
23. Négociation d'entente efficace	
24. Facilité de communication – exposés à l'oral	

## SECTION 2 : QUELS SONT MES TALENTS ?

### DÉFINITION DES JEUX DE COMPÉTENCE

#### A) Rôles et compétences clés

Vous devez, bien entendu, accorder une part importante à vos aspirations et désirs, mais le plan de carrière doit toutefois être ancré dans la réalité de vos savoir-faire et de vos compétences. Bien connaître vos talents, c'est pouvoir faire le point sur vos capacités et compétences actuelles. Vous pourrez aussi repérer les compétences qu'il y aurait lieu de développer pour relever des défis professionnels plus précis à l'avenir. L'apprentissage à vie passe par une évaluation continue des capacités, jusqu'à la retraite.

#### Exercice d'évaluation 4 : Rôles et compétences clés

Vous allez de nouveau examiner les 8 rôles et les 24 compétences présentés dans l'exercice d'évaluation 3 : Rôles et compétences connexes qui précèdent. Cette fois ci, vous devrez évaluer chacun des éléments, en précisant quelles sont vos compétences à cet égard. Vous ne pourrez donc ici donner les mêmes notes qu'à l'exercice précédent, puisqu'il s'agit de fournir un état de vos compétences et non de votre satisfaction à l'égard des éléments.

Compétence très peu développée ⇐ 1 2 3 4 5 6 7 ⇒ Compétence extrêmement bien développée

<b>Les huit rôles et leurs compétences clés - échelle de Quinn</b>	<b>Réponse</b>
<b>Rôle de directeur :</b>	
1. Prise d'initiatives	
2. Fixation de buts et de priorités	
3. Délégation efficace	
<b>Rôle de producteur :</b>	
4. Productivité personnelle et motivation	
5. Motivation d'autrui	
6. Gestion du temps et du stress	
<b>Rôle de coordonnateur :</b>	
7. Planification efficace	
8. Organisation et structuration du travail de l'organisme	
9. Élaboration et utilisation de mesures de contrôle efficaces	
<b>Rôle de surveillant :</b>	
10. Gestion des informations et réduction de la surcharge de renseignements	
11. Analyse critique de l'information	
12. Présentation et rédaction efficaces de rapports et d'exposés	
<b>Rôle de mentor :</b>	
13. Compréhension de sa personnalité et de ses effets sur les autres	
14. Communications interpersonnelles	
15. Orientation et perfectionnement des autres	
<b>Rôle d'animateur :</b>	
16. Constitution d'équipes efficaces	
17. Prise de décision participative	
18. Gestion efficace des conflits, sans perdants	

<b>Rôle d'innovateur :</b>	
19. Adaptation facile en cas de changement	
20. Pensée créatrice et nouvelles idées	
21. Gestion efficace du changement	
<b>Rôle de courtier :</b>	
22. Édification et entretien de la base politique	
23. Négociation d'entente efficace	
24. Facilité de communication – exposés à l'oral	

## B) Compétences d'autogestion

De nos jours, il est devenu de plus en plus important de s'autogérer.  
En faisant l'exercice d'évaluation 5, vous pourrez mieux vous évaluer à ce chapitre.

### Exercice d'évaluation 5 : Compétences d'autogestion

1. Le tableau qui suit énumère des compétences essentielles à l'autogestion.  
Voyez quels sont vos points forts et vos points faibles et quelles sont les preuves à l'appui.
2. Détenez-vous des compétences en autogestion qui ne figureraient pas sur la liste ?  
Dans quelle mesure avez-vous développé vos savoir-faire dans ces domaines ?
3. Parmi vos compétences en autogestion, lesquelles vous donnent le plus de satisfaction ?
4. Quelles sont les compétences en autogestion que vous aimeriez développer et améliorer à l'avenir?

Assurance Capacité d'affirmation de soi Capacité de jouer le rôle de chef d'équipe Capacité de prise de décision Capacité de suivre le chef d'équipe Capacité de trouver l'équilibre entre la souplesse et la fermeté Compétences d'accès à l'information/de collecte de renseignements Compétences d'assimilation et d'intégration de l'information Créativité Diplomatie	Empathie Engagement à l'égard du développement personnel Esprit critique Esprit de coopération Fiabilité Honnêteté et sérieux Maîtrise de soi Ouverture aux nouvelles idées Patience Polyvalence Souci du détail Tolérance au stress
---	---



1. Le tableau qui précède énumère des compétences essentielles à l'autogestion. Voyez quels sont vos points forts et vos points faibles et quelles sont les preuves à l'appui.

3. Parmi vos compétences en autogestion, lesquelles vous donnent le plus de satisfaction ?

**COACHING . FORMATION . RECRUTEMENT . BILAN DE COMPETENCES . MOBILITE PROFESSIONNELLE**

355 Avenue Patton  
49066 ANGERS  
Siret n° 443 400 817 00062



## SECTION 3 : QUI SONT MES CLIENTS ?

Les deux principaux volets d'un portefeuille de carrières sont les compétences et les clients. Les exercices précédents vous ont permis d'évaluer vos aptitudes. Les exercices qui suivent portent en revanche sur la clientèle, c'est-à-dire ceux et celles à qui vous proposez vos services.

### Exercice d'évaluation 6 : Votre portefeuille de clients actuel

Répartissez vos clients dans un tableau en fonction des types de compétences utilisées pour répondre à leurs besoins.

Analyse :

Quels sont les clients qui vous aident à acquérir de nouvelles aptitudes ?

Quels sont ceux pour qui vous vous contentez de mettre en application des savoir-faire bien connus ?

Certains clients vous permettent-ils de faire des apprentissages et de mettre en application des compétences connues ?

Réfléchissez à la quantité de temps que vous demande un client, comparativement à la valeur de l'unité de travail produite.

N'oubliez pas que les secteurs à faible niveau d'apprentissage sont généralement à éviter, du point de vue de la valeur ajoutée et du perfectionnement.

Quand vous aurez terminé, passez en revue l'énoncé en réfléchissant aux caractéristiques indiquées plus haut et à vos observations et conclusions tirées du module II.

Voyez dans quelle mesure l'énoncé vous permet de faire le point sur les enjeux qui touchent l'orientation et les choix.

Pourrez-vous déceler les écarts entre les occasions présentes et les occasions futures que vous souhaitez (par exemple, pensez aux aptitudes à acquérir et aux clients à trouver)?

Vérifiez également que l'énoncé de vision cadre bien avec votre personnalité et votre vision de vous même.

N'hésitez pas à demander à des personnes de confiance de vous fournir des commentaires pour affiner l'énoncé de vision.