



CHAPITRE 3

EXPLORATION DES ATOUTS ET FREINS

Introduction

Lorsqu'un conseiller en insertion professionnelle rencontre une personne pour la première fois, il est essentiel de commencer par un processus d'analyse approfondie de la demande. Ce processus n'est pas seulement une étape nécessaire à la compréhension des besoins immédiats de la personne. Il s'agit également d'un moment crucial pour établir une relation de confiance et de partenariat, base d'un diagnostic partagé qui guidera l'ensemble du parcours d'insertion. Cette analyse doit permettre de comprendre, au-delà de la demande exprimée, les aspirations, les craintes et les désirs de la personne. En effet, chaque individu aborde sa situation avec un ensemble unique d'atouts et de freins qui peuvent influencer son parcours professionnel.

L'objectif initial est de cerner les compétences et les ressources personnelles que possède la personne, tout en identifiant les barrières concrètes ou psychologiques qu'elle peut rencontrer. Ces atouts peuvent inclure des compétences techniques, une forte motivation, ou même un réseau personnel de soutien. Parallèlement, les freins peuvent se manifester sous la forme de lacunes en termes de formation, d'une expérience professionnelle limitée, ou de contraintes géographiques ou financières. D'autres freins, moins visibles mais tout aussi importants, peuvent être liés à la confiance en soi, à l'accès à l'information, ou encore à des préjugés limitant les perspectives d'emploi.

Pour aborder cette exploration des atouts et des freins, le conseiller doit déployer des techniques d'écoute active et de questionnement stratégique, favorisant un dialogue ouvert et sans jugement. Cette approche permet de faire émerger une vision plus claire et précise du contexte de la personne. Le diagnostic ainsi posé n'a pas seulement vocation à établir une feuille de route pour l'insertion professionnelle; il sert également à impliquer la personne dans une démarche réflexive et active. En mobilisant ensemble les ressources disponibles et en appliquant des stratégies adaptées, conseiller et personne accompagnée

créent ainsi un cadre fertile pour la réussite du parcours d'insertion. La qualité de cette phase préparatoire repose sur la capacité du conseiller à équilibrer une approche empathique et bienveillante avec des outils méthodologiques rigoureux, afin de catalyser le potentiel de chacune des personnes qu'il accompagne.

Explication du cours

Analyser la demande de la personne et poser les bases d'un diagnostic partagé nécessite une compréhension approfondie des atouts et des freins d'une situation donnée. Dans ce contexte, l'exploration des atouts et freins est essentielle pour élaborer une stratégie d'accompagnement efficace.

Les atouts d'un individu ou d'une situation peuvent inclure une variété de facteurs positifs, tels que des compétences acquises, des expériences passées, un réseau de soutien, ou d'autres ressources. Par exemple, une personne cherchant à s'insérer sur le marché du travail pourrait avoir une solide expérience professionnelle antérieure, ce qui constitue un atout majeur. Ces éléments peuvent favoriser une transition vers de nouvelles opportunités ou faciliter la réalisation des objectifs.

Pour identifier ces atouts, le conseiller doit poser des questions ouvertes lors des entretiens, tel que: "Pouvez-vous me parler de situations où vous avez réussi à résoudre des problèmes difficiles?" ou "Quelles compétences avez-vous développées dans vos précédents emplois?" Cela permet de faire ressortir les expériences positives qui peuvent être utilisables dans le contexte actuel.

En revanche, les freins sont des obstacles qui peuvent entraver la progression d'une personne vers ses objectifs. Ils peuvent inclure des lacunes de compétences, un manque de ressources financières, des problèmes de santé, ou des barrières psychologiques comme le manque de confiance. Par exemple, un individu pourrait souhaiter changer de carrière, mais être freiné par une peur de l'échec ou un manque de certifications requises pour un nouveau poste.

Pour identifier ces freins, il est important de créer un environnement de confiance où la personne se sent à l'aise pour partager ses préoccupations. Des questions telles que : "Quels sont les principaux défis que vous anticipez dans la réalisation de vos objectifs?" ou "Existe-t-il des aspects de votre situation actuelle qui vous semblent problématiques?" peuvent aider à faire émerger les freins non seulement techniques mais aussi psychosociaux.

Une fois les atouts et freins identifiés, poser les bases d'un diagnostic partagé implique de travailler avec la personne pour comprendre comment ses atouts peuvent être utilisés pour surmonter les freins. Cela nécessite une communication claire et collaborative, où les idées et les préoccupations de l'individu sont valorisées. Des scénarios réalistes peuvent être élaborés pour visualiser comment les solutions pourraient être mises en œuvre. Par exemple, une personne avec de bonnes compétences en communication peut être encouragée à exploiter des réseaux professionnels pour surmonter un manque d'opportunités d'emploi formelles.

Dans cette démarche, le conseiller joue un rôle de facilitateur, en guidant la personne pour qu'elle puisse, par elle-même, identifier des solutions viables. Cela peut inclure des formations complémentaires, du mentorat ou d'autres formes de support appropriées.

Pour cristalliser la compréhension des étudiants, considérons le scénario hypothétique suivant : une jeune diplômée en art désire travailler dans le marketing numérique mais craint de ne pas avoir de compétences techniques suffisantes. Ses atouts incluent une forte créativité et une connaissance des tendances culturelles, tandis que ses freins sont le manque d'expérience pratique en marketing digital et une aversion pour les technologies numériques. Un diagnostic partagé pourrait impliquer la diplômée dans des ateliers pratiques sur les outils numériques, tout en tirant parti de sa créativité dans des campagnes de marketing. En collaborant pour identifier les étapes de développement des compétences requises et en planifiant des actions ciblées, telles qu'un stage chez une agence de marketing, des progrès significatifs peuvent être réalisés.

Enfin, un glossaire pourrait inclure les termes suivants :

- **Atouts** : Aspects positifs ou ressources d'une personne ou situation qui facilitent la réalisation d'objectifs.
- **Freins** : Obstacles ou challenges qui rendent difficiles la progression vers les objectifs.
- **Diagnostic partagé** : Processus collaboratif d'identification des atouts et freins à travers une communication ouverte et constructive entre le conseiller et l'individu.

Ce processus d'exploration des atouts et freins permet de mieux comprendre comment les capacités individuelles peuvent être mises au service de la survenue de changements positifs et durables.

Étude de cas

Considérons le cas d'étude suivant dans lequel un conseiller en insertion professionnelle (CIP) travaille avec Monsieur Martin, un demandeur d'emploi âgé de 45 ans, récemment licencié d'un poste de chef de projet dans une entreprise de construction.

Contexte de Monsieur Martin :

- Expérience professionnelle :
 - 20 ans en tant que chef de projet dans le secteur de la construction.
- Qualifications :
 - Diplôme en ingénierie civile.
 - Formations en gestion de projet.
- Situation personnelle :
 - Marié avec deux enfants à charge.
 - Réside en périphérie d'une grande ville où les opportunités d'emploi dans son secteur sont réduites.
- Volonté de se reconverter dans un secteur plus stable.

Exploration des atouts et freins :

Pour analyser efficacement la demande de Monsieur Martin et poser les bases d'un diagnostic partagé, il est crucial de discerner ses atouts et ses freins.

Atouts :

1. Expérience Professionnelle :

Avec deux décennies d'expérience, Monsieur Martin a acquis des compétences précieuses en gestion de projet, leadership et résolution de problèmes qui peuvent être transférables à d'autres secteurs.

2. Compétences Techniques :

Sa formation en ingénierie et ses compétences techniques peuvent être valorisées dans des secteurs émergents ou connexes.

3. Motivation :

Son désir de se reconverter montre une certaine ouverture au changement nécessaire pour envisager des options non traditionnelles.

Freins :

1. Âge et Perception du Marché :

À 45 ans, Monsieur Martin pourrait subir des discriminations liées à l'âge, qui est un frein psychologique et réel sur le marché du travail.

2. Mobilité Professionnelle :

Résidant à l'extérieur de la ville, Monsieur Martin pourrait rencontrer des obstacles logistiques pour accéder à des opportunités dans de nouveaux secteurs.

3. Adaptation aux Nouveaux Secteurs :

Bien qu'il soit motivé, Monsieur Martin doit éventuellement acquérir de nouvelles compétences pour répondre aux exigences de secteurs différents.

Application théorique au diagnostic partagé :

Le CIP utilise les techniques d'entretien adaptées, comme la reformulation pour s'assurer que la compréhension des difficultés et aspirations de Monsieur Martin est mutuelle. Le respect des principes éthiques et déontologiques est crucial pour établir une relation de confiance. En collaboration, le CIP et Monsieur Martin développent un diagnostic partagé qui inclut :

- **Évaluation des besoins** : Analyse de son besoin de formation complémentaire pour se reconverter.
- **Planification des étapes** : Identification des étapes nécessaires pour atteindre la reconversion souhaitée, y compris la recherche de formations ou d'ateliers thématiques.
- **Mise en réseaux** : Introduction dans des réseaux professionnels pour compenser le manque de présence urbaine.

Ce cas d'étude montre comment les concepts théoriques de la compétence "Analyser la demande de la personne et poser les bases d'un diagnostic partagé" peuvent être appliqués concrètement. Il illustre l'importance de bien identifier et utiliser les atouts et freins d'un individu pour élaborer un parcours d'insertion ou de reconversion personnalisé et efficace.

À retenir

Pour analyser efficacement la demande d'une personne et poser les bases d'un diagnostic partagé, il est important de se concentrer sur l'exploration des atouts et des freins de cette personne. Les atouts représentent les ressources internes et externes sur lesquelles l'individu peut s'appuyer pour progresser dans son parcours d'insertion. Ces ressources peuvent inclure ses compétences, ses expériences passées, ses qualités personnelles, ainsi que les soutiens familiaux, sociaux ou professionnels dont il bénéficie. Identifier ces atouts permet de renforcer la confiance en soi de la personne et de structurer un plan d'action positif et réaliste. En parallèle, l'analyse des freins est cruciale pour comprendre les obstacles potentiels pouvant entraver le parcours d'insertion. Ces freins peuvent être de nature personnelle, comme un manque de confiance en soi ou des difficultés relationnelles, ou bien externe, comme des contraintes économiques, sociales ou logistiques. En identifiant ces freins, le conseiller en insertion peut anticiper les difficultés et travailler, avec la personne, à élaborer des stratégies pour surmonter ces obstacles. En combinant l'exploration des atouts et des freins, le diagnostic partagé devient un point de départ solide et informé pour accompagner la personne de manière personnalisée et efficace.

Conclusion

En conclusion, il est évident que la capacité à analyser correctement la demande d'une personne et à poser les bases d'un diagnostic partagé est fondamentale pour assurer un accompagnement efficace. Cette compétence repose sur plusieurs éléments cruciaux : une écoute active, une communication claire, et une stratégie de diagnostic bien définie. Il est aussi important de ne jamais sous-estimer l'impact des facteurs contextuels, personnels et environnementaux sur chaque démarche d'insertion.

Les professionnels de l'insertion doivent être équipés non seulement pour identifier et lever les freins à l'accompagnement, mais aussi pour reconnaître et valoriser les atouts de chaque individu. Cela signifie que l'analyse ne doit pas être un processus figé, mais doit pouvoir s'adapter dynamiquement en fonction des informations et des interactions. Un diagnostic partagé solide établit une base de confiance et de collaboration, essentielle pour encourager l'engagement et la progression positive des personnes accompagnées.

Ainsi, en cultivant ces compétences, vous serez mieux préparé à non seulement répondre aux besoins immédiats des personnes accompagnées, mais aussi à leur offrir des parcours d'insertion durablement réussis.

Annexes

Exploration des Atouts et Freins

Lorsqu'il s'agit d'explorer les atouts et les freins dans le contexte des études universitaires, il est crucial de considérer les impacts des activités extrascolaires, notamment les emplois étudiants, sur la réussite académique. Voici quelques sources fiables qui offrent des perspectives éclairantes sur ce sujet :

1. Article : "Job étudiant : frein ou avantage à l'insertion professionnelle ?"

[1]

- **Source** : Welcome to the Jungle, 2022-03-24
- **Résumé** : Cet article explore les effets des emplois étudiants sur la réussite académique et l'insertion professionnelle. Il souligne que les emplois étudiants peuvent avoir un impact négatif sur les résultats scolaires si leur durée dépasse 18 heures par semaine ou s'ils s'étendent sur plus de six mois dans l'année. Il met également en avant l'importance de politiques publiques pour aider les étudiants, comme l'attribution de bourses ou de prêts à taux très bas.

2. Rapport de Recherche : "La persévérance et la réussite universitaires d'étudiants inscrits à des programmes de formation à distance"[3]

- **Source** : R-libre.telug.ca, Rapport scientifique FQRSC
- **Résumé** : Ce rapport de recherche examine les facteurs influençant la persévérance et la réussite des étudiants dans les programmes de formation à distance. Il souligne l'importance de l'encadrement adapté et de la proximité pour favoriser la persévérance des étudiants. Il aborde également les limites conceptuelles des recherches précédentes et propose des solutions pour améliorer la réussite universitaire dans les contextes de formation à distance.

3. Guide Rédactionnel : "Guide rédactionnel - HETS Fribourg"[4]

- **Source** : HETS Fribourg, 2024-09-16
- **Résumé** : Ce guide rédactionnel fournit des indications claires et précises pour les étudiants en travail social sur la rédaction des travaux écrits. Il insiste sur l'importance de référencer les sources selon les normes APA et de respecter les règles éthiques et déontologiques. Bien que ce guide ne traite pas directement des atouts et freins des emplois étudiants, il offre des conseils pratiques pour la rédaction académique, essentielle pour explorer et analyser ces sujets.

Ces sources offrent des perspectives variées et éclairantes sur les atouts et les freins liés aux emplois étudiants et à la réussite académique. Elles sont récentes et proviennent de sources officielles ou académiques, garantissant leur fiabilité pour les étudiants.

<https://www.welcometothejungle.com/fr/articles/job-etudiant-pendant-etudes-obstacle-tremplin>

<https://www.youtube.com/watch?v=XRWxi6Hf53I>

https://r-libre.telug.ca/2281/1/Rapport%20scientifique_FORSC_vfinale.pdf

<https://www.hets-fr.ch/media/4fnnuwi2/2024-2025-guide-r%C3%A9dactionnel-hets-fr.pdf>

<https://www.ares-ac.be/images/etudes/AssessForSuccess/AssessForSuccess-Faciliter-l-evaluation-des-pratiques-d-accompagnement-a-la-reussite.pdf>