

CONDUIRE UN BILAN DE MOTIVATION AVEC LA METHODE SISEM – INSTITUT SISEM

REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL DE CERTIFICATION	
	MODALITES D'EVALUATION	CRITERES D'EVALUATION
<p>Compétence 1 : Exploiter des exercices et des outils spécifiques en partant du vécu du bénéficiaire, afin d'identifier ses principaux moteurs</p> <p>Plus précisément :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faire la distinction entre motivation et compétence - Faire la distinction entre motivation intrinsèque et extrinsèque - Présenter les deux composantes de la motivation intrinsèque : sens et plaisir - Mener un entretien centré sur les motivations intrinsèques - Présenter les moteurs du SISEM avec des exemples probants 	<p>Mise en situation professionnelle reconstituée / jeu de rôles Porte sur la conduite d'un entretien structuré sur les moteurs (les motivations intrinsèques) Retour d'expériences</p> <p>L'évaluation individuelle est réalisée de manière écrite en intersession et ensuite présentation à l'oral</p> <p>Le contexte de mise en place des modalités : en centre</p>	<p>Qualité générale attendue : Rigueur dans l'application de la méthode et souplesse dans la conduite de l'exercice</p> <p>Indicateurs (éléments observables) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les exercices sont proposés - les consignes sont données de façon explicite - les questions sont posées, les réponses notées - les étapes de l'exercice sont comprises et respectées - les principaux moteurs sont présentés et mis au jour
<p>Compétence 2 : Structurer la réflexion du bénéficiaire à partir des classements intuitif et comparatif, ainsi que des résultats du questionnaire, afin qu'il formalise une hypothèse de hiérarchie de ses moteurs</p> <p>Plus précisément :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Classer les moteurs en comparant les ressorts qui les actionnent - Repérer les motivations extrinsèques qui apparaissent dans le résultat du questionnaire (phénomène de désirabilité sociale) 	<p>Questions ouvertes et QCM Contrôle des connaissances portant sur l'appropriation des concepts</p> <p>Mise en situation professionnelle reconstituée / jeu de rôles Porte sur le classement des moteurs Retour d'expériences</p> <p>L'évaluation individuelle est réalisée de manière écrite en intersession et ensuite présentation à l'oral</p> <p>Le contexte de mise en place des modalités : en centre</p>	<p>Qualité générale attendue : Qualité du questionnement : vigilance, fait preuve de discernement</p> <p>Indicateurs (éléments observables) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les questions sont posées - les motivations extrinsèques sont écartées - les motivations intrinsèques sont retenues - une hypothèse de hiérarchie des moteurs est posée

<p>Compétence 3: Aiguiller le bénéficiaire dans la détermination de ses activités préférées et de son « Talent » (<i>ce sur quoi on souhaite faire la différence, indépendamment de ses compétences</i>), à partir de son hypothèse de classement, afin de valider son profil de motivation et générer une restitution</p> <p>Plus précisément :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les trois premières activités (pour faciliter la compréhension) et les commenter - Aider le bénéficiaire à repérer son « Talent » parmi ses trois premières activités - Le guider pour mettre au jour sa stratégie de motivation (comment les trois activités s'enchaînent) - Valider définitivement le classement de ses moteurs - Générer la restitution son profil de motivation avec l'application en ligne 	<p>Questions ouvertes et QCM Contrôle des connaissances portant sur l'appropriation des concepts</p> <p>Mise en situation professionnelle reconstituée / jeu de rôles (le conseiller et le bénéficiaire) Porte sur la mise au jour du « Talent » et des activités préférées du bénéficiaire Retour d'expériences</p> <p>L'évaluation individuelle est réalisée de manière écrite en intersession et ensuite présentation à l'oral</p> <p>Le contexte de mise en place des modalités : en centre</p>	<p>Qualité générale attendue : Adapte sa communication</p> <p>Indicateurs (éléments observables) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les activités pressenties sont, présentées de façon exacte et commentées - les trois premières activités sont validées et classées par le bénéficiaire - le « Talent » est mis au jour par le bénéficiaire
<p>Compétence 4: Guider le bénéficiaire, à partir des informations contenues dans la restitution, dans l'interprétation de son profil de motivation, afin d'identifier les conditions de son épanouissement personnel et professionnel</p> <p>Plus précisément :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présenter les catégories d'activités et commenter celles qui contiennent une préférence marquée dans le profil de motivation - Permettre au bénéficiaire d'identifier dans son profil de motivation les conditions de son épanouissement personnel et professionnel - Etablir le cas échéant, le diagnostic de sa situation professionnelle actuelle au regard de ses principaux moteurs 	<p>Questions ouvertes et QCM Contrôle des connaissances portant sur l'appropriation des concepts</p> <p>Mise en situation professionnelle reconstituée / jeu de rôles (le conseiller et le bénéficiaire) Porte sur la capacité à guider le bénéficiaire dans l'analyse de ses catégories d'activités préférées et la manière dont ses moteurs sont alimentés Retour d'expériences</p> <p>L'évaluation individuelle est réalisée de manière écrite en intersession et ensuite présentation à l'oral</p> <p>Le contexte de mise en place des modalités : en centre</p>	<p>Qualité générale attendue : Adapte sa communication</p> <p>Indicateurs (éléments observables) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les catégories d'activités sont présentées et commentées - les tendances du profil de motivation (catégories et domaines d'activités) sont validées par le bénéficiaire - le bénéficiaire est invité à se positionner sur la façon dont ses moteurs sont alimentés

<p>Compétence 5: Faciliter l'appropriation par le bénéficiaire, (quelles que soient ses attentes : recherche d'emploi, orientation, mobilité professionnelle, insertion professionnelle, pratiques managériales, construction d'équipe, recrutement etc.), des caractéristiques de son profil de motivation, en utilisant la grille de lecture SISEM, afin qu'il s'engage dans son projet avec un haut degré d'implication</p> <p>Plus précisément :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accompagner le bénéficiaire du bilan dans la formalisation de son projet - Accompagner le bénéficiaire du bilan à l'élaboration de ses outils de communication - Inventorier avec le bénéficiaire, des pistes d'orientation - Pour le manager, personnaliser ses pratiques - Pour le recruteur, vérifier que le candidat pourra s'épanouir dans le poste à pourvoir 	<p>Mise en situation professionnelle reconstituée / jeu de rôles (le conseiller et le bénéficiaire) Porte sur la capacité à aider le bénéficiaire à formaliser les conclusions et décisions qu'il tire de son bilan de motivation Retour d'expériences</p> <p>L'évaluation individuelle est réalisée de manière écrite en intersession et ensuite présentation à l'oral</p> <p>Le contexte de mise en place des modalités : en centre</p>	<p>Qualité générale attendue : Esprit de synthèse</p> <p>Indicateurs (éléments observables) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les conclusions et les décisions sont formalisées sur la base de ce qui est établi par le bénéficiaire - les éléments clés de la restitution sont définis
<p>Compétence 6 : Personnaliser son accompagnement en adaptant sa démarche pédagogique (les supports, les exercices, les outils), en fonction du public auquel on s'adresse (étudiants, salariés, demandeurs d'emploi, etc.), afin d'optimiser les résultats du bilan de motivation.</p> <p>Plus précisément :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Illustrer avec des médias, les six moteurs du SISEM (notamment le photo langage) - Créer des exercices spécifiques adaptés au public - Présenter son offre de service basée sur le SISEM 	<p>Mise en situation professionnelle reconstituée Portant sur la création et la présentation de supports pédagogiques adaptés au public visé Retour d'expériences</p> <p>L'évaluation individuelle est réalisée de manière écrite en intersession et ensuite présentation à l'oral</p> <p>Le contexte de mise en place des modalités : en centre</p>	<p>Qualité générale attendue : Pédagogie</p> <p>Indicateurs (éléments observables) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les supports sont présentés et commentés (photo langage, exercices, vidéos etc.) - Les moteurs du SISEM sont présentés et des exemples sont donnés - Les exercices proposés sont commentés - L'offre de service est présentée et commentée

<p>Compétence 7 : Conseiller le donneur d'ordre (manager, RH, éducateur, etc.) en apportant les éclairages utiles sur le profil de motivation du bénéficiaire, pour qu'il l'accompagne, au mieux, dans la réalisation de son projet</p> <p>Plus précisément :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Commenter la restitution du profil de motivation d'un bénéficiaire - Attirer l'attention du donneur d'ordres sur les principales caractéristiques du profil de motivation du bénéficiaire - Faire des recommandations et préconisations sur les actions à mettre en place pour accompagner la réalisation du projet du bénéficiaire 	<p>Retour d'expériences sur la base des accompagnements qui ont été menés</p> <p>L'évaluation individuelle est réalisée de manière écrite en intersession et ensuite présentation à l'oral</p> <p>Le contexte de mise en place des modalités : en centre</p>	<p>Qualité générale attendue : Pédagogie, sens pratique, esprit de synthèse</p> <p>Indicateurs (éléments observables) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La restitution écrite est finalisée - Le profil de motivation du bénéficiaire est présenté et commenté - Les recommandations sont formulées
--	---	--