

Le Bilan de Compétences avec PulseMyJob



Documentation Pédagogique



Table des matières

1 Les grandes phases de notre accompagnement	2
2 Une intelligence artificielle à votre service	3
3 Des tests psychométriques ciblés	5
3.1 RIASEC - TRICAM	5
3.2 Aptitudes	7
3.3 Personnalité en milieu professionnel	8
4 Après la formation	9

1 Les grandes phases de notre accompagnement

Notre accompagnement suit très précisément les étapes du bilan de compétences telles que décrites dans le code du travail :

	<p><u>Phase préliminaire : pour partir sur les meilleures bases possibles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → définir et analyser les attentes du bénéficiaire → faire le point sur sa situation actuelle → quelles sont les principales motivations et quels sont les objectifs prioritaires → s'agit-il d'un projet de court terme (recherche d'un nouveau travail rapidement), ou de moyen/long terme (possibilité de suivre une formation complémentaire, de se reconvertir...)
	<p><u>Phase d'investigation : le cœur de l'accompagnement</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → mettre en place l'ensemble des éléments du, ou des projets professionnels → structuration des différentes étapes à franchir → réflexion sur les avantages et les inconvénients des différentes pistes, en fonction des possibilités, des contraintes, des envies... du bénéficiaire → 3 tests psychométriques, selon les besoins du bénéficiaire : RIASEC, aptitudes et traits de personnalité dans un contexte professionnel
	<p><u>Phase de mise en place et de conclusion</u></p> <p>Le contenu de cette étape varie selon le type de projet du bénéficiaire. Il peut s'agir de :</p> <ul style="list-style-type: none"> → la recherche des meilleurs organismes dans le cas d'un projet de formation → la rédaction de CV et lettres de motivations, avec analyse des qualités à mettre en avant selon le profil des postes envisagés → entraînements aux entretiens d'embauche <p>Dans tous les cas, une synthèse détaillée est remise au bénéficiaire à l'issue de l'accompagnement.</p>

À l'issue de ces trois étapes, un dernier rendez-vous est prévu plusieurs mois après, afin de faire le point sur les avancées du bénéficiaire. Ce délai peut varier de trois mois à un an, selon les besoins.

Tout au long de l'accompagnement, notre méthodologie s'appuie sur une démarche qualité, basée sur des critères d'écoute et d'adaptation aux besoins du bénéficiaire :

1. Le conseiller n'est pas là pour forcer la main du bénéficiaire : ce dernier est seul maître à bord. C'est lui qui décide de ses projets : reconversion ou progression dans un domaine qu'il maîtrise déjà, transports et horaires qu'il est prêt à accepter, salaire minimum acceptable... tous ces choix fondamentaux lui reviennent, et à lui seul.
2. Les tests psychométriques ne sont pas une science exacte : ils peuvent dans certains cas servir de base à une discussion constructive, là où certains bénéficiaires n'y verront qu'une illustration de l'effet Barnum. À chacun ses outils : le conseiller n'est pas là pour forcer l'utilisation d'outils non adaptés à la personne qu'il accompagne !
3. L'outil d'intelligence artificielle que nous avons développé n'est pas une boîte opaque que le conseiller utilise pour proposer un métier : il s'agit d'un assistant virtuel conçu pour ouvrir au maximum le champ des possibles. Le bénéficiaire garde la main à chaque instant. Il est libre d'ajuster ses objectifs prioritaires, de passer en revue les projets professionnels les plus pertinents, et surtout de changer d'avis !



2 Une intelligence artificielle à votre service

Depuis juin 2018, notre application a déjà aidé plusieurs milliers de personnes à se reconverter, à choisir une nouvelle voie dans un métier ou une formation, ou à se lancer pour la première fois sur le marché de l'emploi. Elle permet à chacun d'explorer les projets professionnels les plus pertinents en fonction de son profil et de ses objectifs. L'utilisateur est entièrement libre de choisir les critères les plus importants à ses yeux : métier, salaire, zone géographique, CDI...

Nous avons été pionniers tant sur le plan technologique que sur le respect des données personnelles, avant même l'entrée en vigueur du RGPD. Nous avons également créé la première intelligence artificielle véritablement aveugle à tout critère potentiellement discriminatoire, et sur laquelle l'utilisateur garde la main du début à la fin.

Aujourd'hui, nous intégrons notre application au sein de notre accompagnement professionnel.

Les étapes successives sont très simples : nous avons pris soin de les faire tester par des personnes n'ayant aucune maîtrise de l'outil informatique. L'application est donc à la fois **un outil partagé entre le conseiller et le bénéficiaire** et **un outil que le bénéficiaire pourra utiliser en autonomie**, y compris après la formation, et ce sans aucune limite de temps.



L'objectif est d'apporter du pragmatisme dans le bilan de compétences :

- L'utilisateur a d'abord accès à une synthèse générale (points forts, axes à améliorer, conseils)...
- Il accède ensuite à ses différents projets, classés par ordre de pertinence par rapport à son profil et à ses objectifs :

Pertinence des différents projets, les uns par rapport aux autres

Cliquez sur un projet pour accéder à l'analyse détaillée et aux offres d'emplois.

Projet 1	Edition et communication	30.6%
Projet 2	Comptabilité et gestion	30.3%
Projet 3	Formation initiale et continue	20.3%
Projet 4	Conception et production de spectacles	9.7%
Projet 5	Conception et mise en oeuvre des politiques publiques	9.1%



Chacun de ces projets est associé à une fiche détaillée et personnalisée, comportant :

1. Les avantages et désavantages du projets
2. Les niveaux et domaines de formation généralement demandés
3. Les niveaux de salaire pratiqués
4. Les qualités professionnelles à mettre en avant lors des entretiens d'embauche

1 Il y a 5 qualités particulièrement attendues par les recruteurs au sein de ce projet. La plus importante est : **Être rigoureux** (Prêter attention aux détails, avoir le souci de la vérification et du contrôle en vue de réduire les incertitudes dans son action et dans son environnement)

2 Les 4 autres qualités qui ressortent sont : **Sens de l'organisation** (Avoir une propension à agencer et structurer son environnement en vue d'optimiser le service rendu), **Faire preuve de discrétion** (Faire preuve de retenue dans la divulgation d'informations et être capable d'en respecter la confidentialité), **Sens des responsabilités** (S'engager, avec discernement, dans une action relevant de ses attributions et assumer ses choix), ainsi que **Être autonome** (Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini).

5. Les durées d'expérience souvent demandées, et si les débutants peuvent facilement trouver leur place
6. Les offres d'emploi qui correspondent au bénéficiaire, avec toutes les informations disponibles : la description, les pré-requis, les conditions (salaire, type de contrat, qualification...), la personne à contacter, la meilleure façon de postuler...

Région Bretagne

Offre 1 / 188

Collaborateur Comptable (H/F)

Les avantages de l'offre par rapport à votre profil :

- ✔ la formation demandée
- ✔ le type de contrat

Présentation	Description	Pré-requis	Divers	Contact
--------------	-------------	------------	--------	---------

Présentation de l'offre

1. L'identité de la société n'est pas donnée.
2. Identifiant de l'offre : [136MVYL - offre Pôle Emploi](#)
3. [POSTULER SUR PÔLE EMPLOI](#)
4. Intitulé du poste : [Collaborateur / Collaboratrice d'expertise comptable](#)
5. Activité de l'entreprise : [Activités comptables](#)
6. Type de contrat : [Contrat à durée indéterminée](#)
7. Niveau de qualification : [Employé qualifié](#)
8. Lieu : [56 - NIVILLAC](#)
9. Durée de travail hebdomadaire : [35H Horaires normaux \(Temps plein\)](#)

SALAIRE BRUT (Annuel)	
salaire min : 23000 €	salaire max : 23000 €

3 Des tests psychométriques ciblés

Nous proposons trois tests psychométriques complémentaires. Leur objectif est d'apporter des pistes de réflexion, de discussion, ainsi que des idées de métiers qui peuvent émerger des résultats. Ils sont avant tout un outil de travail ludique sur lequel le bénéficiaire garde la main, y compris sur les résultats qu'il peut ajuster par le biais de jauges.

Ils ont pour objectif de cerner des intérêts, des aptitudes, des traits de personnalité, **exclusivement** dans le cadre de la vie professionnelle. Nous avons fait le choix de ne pas faire intervenir des questions d'ordre privé.

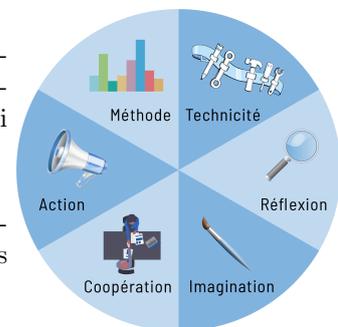
3.1 RIASEC - TRICAM

Le test RIASEC est basé sur la typologie de Holland. Dans ce modèle, les intérêts professionnels sont classés en six grandes familles.

Au sigle RIASEC, nous avons préféré celui de TRICAM, strictement équivalent sur le fond, mais qui en français évite les traductions « forcées » depuis l'anglais ou les faux amis (ex : Conventionnel en français pour le terme Conventional en anglais, dont la connotation négative n'est pas présente, et appelée Méthode au sein du sigle TRICAM).

Les six grandes familles sont :

1. **Technique** : cette catégorie correspond aux personnes constamment ancrées dans le réel, et qui recherchent les tâches concrètes. Il peut s'agir d'activités demandant un engagement physique et/ou de précision.
2. **Réflexion** : cette catégorie correspond aux personnes qui privilégient le recours à des connaissances théoriques, afin de résoudre des problèmes parfois très complexes.
3. **Imagination** : cette catégorie correspond aux personnes qui recherchent constamment de nouvelles manières de faire ou de s'exprimer, que ce soit dans les domaines artistiques ou dans des métiers qui autorisent une importante indépendance d'esprit.
4. **Coopération** : cette catégorie correspond aux personnes qui privilégient le contact avec les autres. Elle recherche les activités dans lesquelles l'assistance à autrui pourra être mise en pratique.
5. **Action** : cette catégorie correspond aux personnes douées d'une énergie communicative, et faite pour exercer un leadership. Elles recherchent l'initiative et savent faire preuve d'autorité pour mener un groupe vers des objectifs clairement planifiés.
6. **Méthode** : cette catégorie correspond aux personnes les plus à même de supporter un cadre strict et des consignes clairement établies à l'avance. Elles font preuve d'efficacité, de rigueur et de fiabilité.



Dans le but de rendre le questionnaire plus captivant, nous alternons trois types de questions :

1. Classer par ordre de préférence trois propositions parmi une liste de six :

	Choix 1	Choix 2	Choix 3
Vous souhaitez mettre en avant vos compétences dans les relations humaines	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous avez besoin d'exprimer des idées originales et spontanées	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous aimez la prise de risque	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous êtes à l'aise lorsqu'il s'agit d'appliquer un ensemble de règles de sécurité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dans vos travaux, vous savez être perfectionniste voire même pointilleux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous êtes dans votre élément au milieu des nombres et des graphiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Estimer le degré d'accord avec une proposition donnée :

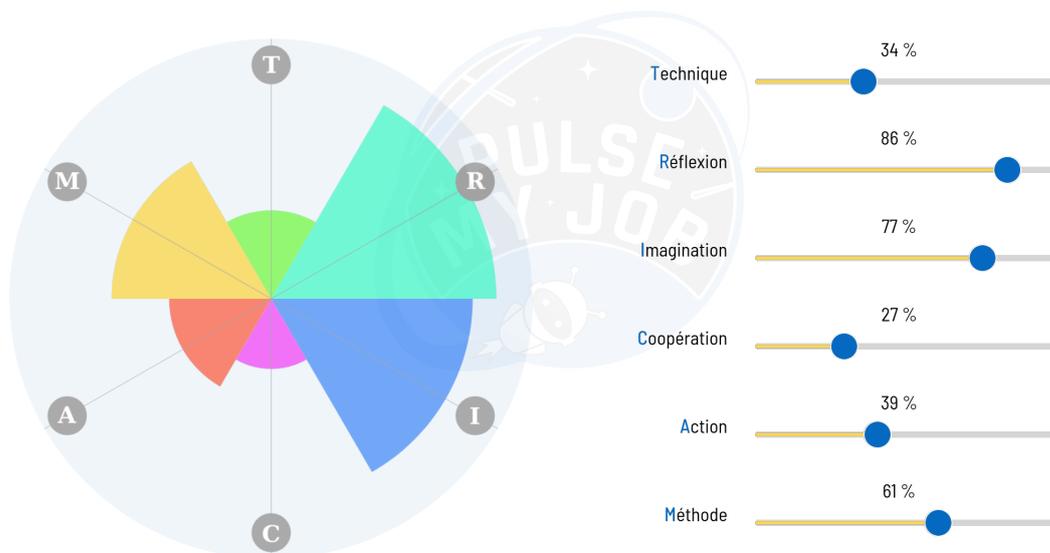
Vous aimez résoudre des problèmes difficiles à appréhender

pas du tout d'accord	plutôt pas d'accord	neutre	plutôt d'accord	tout à fait d'accord
<input type="radio"/>				

3. Comparer l'accord relatif entre deux propositions :

Vous avez besoin de pouvoir vous engager dans un travail qui vous passionne et sans aucune routine	Vous recherchez volontiers une activité vous permettant de former, transmettre et enseigner
<input type="radio"/> +++ <input type="radio"/> ++ <input type="radio"/> + <input type="radio"/> = <input type="radio"/> + <input type="radio"/> ++ <input type="radio"/> +++	

Le bénéficiaire accède à ses résultats sous forme de diagramme, ajustable au cours des échanges avec le conseiller :



Une synthèse permet de croiser les pôles arrivés conjointement avec des scores élevés. Ces synthèses sont aussi neutres que possible, afin d'éviter l'effet Barnum. Par exemple, pour qualifier le pôle Imagination arrivé en second dans le diagramme précédent :

Le pôle **Imagination** vient ensuite avec un score toujours assez élevé.

Le pôle **Imagination** vient enrichir votre profil avec une importante composante d'originalité et de créativité. Associé au pôle **Réflexion** déjà élevé, il vient confirmer votre immense intérêt pour le monde des idées.

Enfin, les métiers correspondant au profil TRICAM sont proposés, classés par ordre de pertinence, **chacun associé à un lien renvoyant vers la fiche ROME du métier.**

3.2 Aptitudes

Notre test des aptitudes est basé sur la typologie des « intelligences multiples ». Si cette typologie est particulièrement utile pour déceler les domaines dans lesquels le bénéficiaire aura plus de facilités que dans d'autres, le terme « intelligences » de cette typologie n'est ni adapté, ni étayé dans la littérature scientifique. Nous lui avons donc préféré le terme plus neutre d'« aptitudes ».

Pour ce test des aptitudes, nous avons opté pour trois types différents de questions, adaptés à ce qui peut s'apparenter à une auto-évaluation de ces aptitudes.

1. La sélection de trois propositions (au plus) parmi une liste de huit :

Sélectionnez les propositions qui vous correspondent (maximum 3)

Je suis prêt à sacrifier mon confort pour les idées auxquelles je tiens	<input type="checkbox"/>
Je détecte souvent très bien les faiblesses dans les raisonnements de mes interlocuteurs	<input type="checkbox"/>
Je joue ou je souhaiterais jouer d'un instrument de musique	<input type="checkbox"/>
Concevoir les objets en trois dimensions à partir d'une image fixe ne me pose aucun problème	<input type="checkbox"/>
J'arrive à distinguer les différences espèces animales, même proches	<input type="checkbox"/>
J'aime écrire des récits, et/ou rédiger des textes sur des sujets qui me tiennent à cœur	<input type="checkbox"/>
En général, je suis quelqu'un que l'on apprécie	<input type="checkbox"/>
J'aime pousser mon endurance au-delà de ses limites	<input type="checkbox"/>

2. Estimer le degré d'accord avec une proposition donnée :

Pour être motivé au travail, il me faut garder une très grande liberté

pas du tout d'accord	plutôt pas d'accord	neutre	plutôt d'accord	tout à fait d'accord
<input type="radio"/>				

3. Estimer un groupe de trois propositions :

Voici 3 affirmations :

- Je détecte souvent très bien les faiblesses dans les raisonnements de mes interlocuteurs
- Je suis fort en calcul mental
- J'ai toujours été à l'aise en mathématiques et avec les statistiques

Diriez-vous :

Qu'elles vous correspondent totalement, et que vous ne sauriez choisir entre l'une d'entre elles
Qu'elles vous correspondent bien toutes les trois, mais certaines plus que d'autres
Que deux d'entre elles vous correspondent tout à fait, l'autre non
Que l'une d'entre elles vous correspond totalement, mais les deux autres seulement très partiellement
Que chacune des propositions vous correspond un peu, sans que vous vous y reconnaissiez vraiment
Que deux d'entre elles pourraient vous convenir, mais l'autre pas du tout
Que vous vous reconnaissez dans l'une d'entre elles, mais pas dans les deux autres
Que vous ne vous reconnaissez vraiment dans aucune d'entre elles
Que vous êtes globalement très éloigné des ces affirmations

L'objectif est de « forcer » un plus grand degré de concentration de la part du bénéficiaire, à l'aide de questions qui ne peuvent pas être répondues sur un mode automatique. Il s'agit ici de prendre le temps, et d'engager la discussion avec le conseiller. Ce temps consacré aux questions doit pousser le bénéficiaire à réfléchir sur les aptitudes qui sont de l'ordre de sa zone de confort, et sur celles qu'il serait prêt ou non à cultiver.

Les résultats sont présentés sous une forme similaire à celle du test TRICAM :

1. Un diagramme, associé à des jauges ajustables
2. Une brève synthèse, recoupant entre eux les scores obtenus pour chacune des différentes aptitudes
3. Des idées de métiers liés avec les aptitudes, ainsi que les liens vers les fiches ROME correspondantes

3.3 Personnalité en milieu professionnel

Ce troisième test vise à mettre en avant certains traits de personnalité dans un contexte professionnel. Nous mettons en avant, plus encore qu'au sein des autres tests, l'aspect ludique.

Le bénéficiaire doit se sentir libre de répondre naturellement :

Question 14 / 16

Faites glisser chacune des 6 propositions de gauche dans l'une des 5 catégories de droite (au maximum 2 affirmations dans chacune de ces catégories).

<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">Je préfère travailler sur des projets de long terme</div> <hr style="border: 0; border-top: 1px solid #ccc; margin: 5px 0;"/> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">Les petites causes sont souvent aussi importantes que les plus grandes</div> <hr style="border: 0; border-top: 1px solid #ccc; margin: 5px 0;"/> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">Être avec beaucoup de gens me donne de l'énergie</div> <hr style="border: 0; border-top: 1px solid #ccc; margin: 5px 0;"/> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">Je fais confiance aux faits</div> <hr style="border: 0; border-top: 1px solid #ccc; margin: 5px 0;"/> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">L'action est plus importante que la réflexion</div> <hr style="border: 0; border-top: 1px solid #ccc; margin: 5px 0;"/> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">Je préfère avoir des horaires fixes</div>	<div style="background-color: #4CAF50; color: white; padding: 5px; text-align: center; margin-bottom: 5px;">Cela me représente, et c'est important</div> <div style="background-color: #81C784; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="background-color: #81C784; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="background-color: #C8E6C9; color: #4CAF50; padding: 5px; text-align: center; margin-bottom: 5px;">Cela me représente, mais ce n'est pas important</div> <div style="background-color: #E8F5E9; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="background-color: #E8F5E9; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="background-color: #FFF9C4; color: #FFEB3B; padding: 5px; text-align: center; margin-bottom: 5px;">Cela me représente ni plus ni moins</div> <div style="background-color: #FFF9C4; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="background-color: #FFF9C4; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="background-color: #FFCC80; color: #FF9800; padding: 5px; text-align: center; margin-bottom: 5px;">Cela ne me représente pas, mais ce n'est pas important</div> <div style="background-color: #FFCC80; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="background-color: #FFCC80; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="background-color: #FF8A65; color: white; padding: 5px; text-align: center; margin-bottom: 5px;">Cela ne me représente absolument pas</div> <div style="background-color: #FF8A65; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="background-color: #FF8A65; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

[Question précédente](#)

Nous suivons le même principe de jauges ajustables, de synthèses brèves et de listes de métiers, chacun relié à sa fiche ROME. Nous insistons sur l'aspect purement indicatif de ces résultats : il s'agit d'ouvrir le champ des possibles en donnant de nouvelles idées, et non de le réduire en se concentrant exclusivement sur les résultats d'un test psychométrique.

4 Après la formation

À l'issue de l'accompagnement initial, le bénéficiaire dispose d'une série d'outils lui permettant d'accomplir les étapes successives de son projet professionnel :

1. Une synthèse détaillée et entièrement personnalisée, reprenant l'ensemble de ce qui aura été constitué au cours de l'accompagnement (contexte, attentes, formation éventuelle visée, métier(s), aspects à mettre en avant dans le profil du bénéficiaire, axes à améliorer, avantages et inconvénient du ou des projets professionnels...)
2. Les actions à mener, ainsi qu'un planning indicatif
3. Tout ce qui peut, selon le profil du bénéficiaire, faciliter la mise en œuvre du projet : rédaction de CV, de lettres de motivation, compte-rendu faisant suite à des entraînements aux entretiens d'embauche...

Un entretien est ensuite prévu, quelques mois après le suivi initial. Cette durée varie en fonction des premières étapes à mener à leur terme : formation complémentaire éventuelle, changement de situation etc.

L'objectif de cet entretien est, entre autres :

- De faire le point sur l'avancement du bénéficiaire, sur les éventuels points de difficultés et sur les solutions à apporter.
- D'adapter le projet professionnel lorsque la situation du bénéficiaire évolue (déménagement, changement de priorités...)

Dans tous les cas, l'objectif n'est jamais de « juger » ce qu'aura fait le bénéficiaire entre la fin de l'accompagnement et le rendez-vous de suivi. Il s'agit de toujours de redonner un nouveau « coup de pouce », qui sera plus ou moins nécessaire d'un bénéficiaire à l'autre.

Enfin, chaque bénéficiaire bénéficie à vie d'un compte complet sur notre application PulseMyJob : en plus de l'algorithme d'intelligence artificielle, ce compte inclus également les tests psychométriques : TRICAM, aptitudes, traits de personnalité...

Ainsi qu'un quatrième test portant sur les axes à améliorer. Ce dernier test peut être effectué par le bénéficiaire en amont du dernier entretien. Les questions sont construites sur la base de mises en situations professionnelles. Par exemple :

Toujours dans cette même entreprise, la direction vous demande de détailler l'avancement du dernier projet en date.

À vrai dire, le projet n'a pas encore vraiment démarré... Seules quelques idées générales ont fini par émerger des discussions d'équipe. Pour le reste, de nombreux désaccords subsistent quant à la marche à suivre.

Comment présentez-vous les choses ?

Vous rentrez dans le détail des quelques points sur lesquels tout le monde est tombé d'accord

Vous tracez oralement les grandes lignes du projet

Vous faites part à la direction des problèmes de cohésion au sein du groupe