

## Programme Trajectoire

**Trajectoire** est une démarche de dynamique de groupe entre pairs (cadres supérieurs et dirigeants) qui s'appuie **sur un outil méthodologique, un réseau et des professionnels de l'accompagnement.**

### Enjeu

- Quelle est ma prochaine étape professionnelle ?
- Comment exploiter mon parcours ?
- Comment me vendre en interne et en externe ?
- Elargir mon réseau professionnel au bénéfice de mon activité

### Mission

Aboutir à la réalisation d'un projet professionnel adapté, soutenue par une dynamique collective solidaire.

- Bilan sur sa **vie professionnelle** et les formes qu'elle peut prendre dans les 10 à 15 ans à venir
- Identification et réappropriation de **ses solidités** tant personnelles que professionnelles, (le cas échéant travail de deuil et de retour à la confiance en soi)
- Discernement sur **l'orientation** à donner à la suite de sa vie professionnelle
- **Accompagnement** dans la mise en place de son projet professionnel et sa structuration (mobilité interne, externe, enrichir son poste actuel)

### Méthode Pédagogique

Les thèmes de travail seront exploités suivant deux axes :

- Sur le plan personnel
- Dans leurs prolongements à destination des métiers, du marché, des entreprises et des structures

Travail personnel de mémoire et d'analyse à effectuer. Travail itératif de consolidation des acquis.



- 1. Solidités personnelles**
  - a. Identification
  - b. Réappropriation
  - c. Mise en œuvre
- 2. Solidités professionnelles et compétences**
  - a. Analyse des réussites et des conditions de ces réussites
  - b. Analyse des échecs
  - c. Travail éventuel de deuil
  - d. Identifier les points d'appui et les meilleures compétences
- 3. Discernement**
  - a. Le projet idéal (environnement et moyens)
  - b. Le projet réaliste, (le possible aujourd'hui)
  - c. Implications et incontournables
- 4. Potentiel et avenir**
  - a. Objectifs à moyen et long terme
  - b. Opportunités et points d'appui
  - c. Analyse des compétences à développer
  - d. Les options
- 5. Projet professionnel**
  - a. Objectifs
  - b. Marchés
    - i. Evaluation
    - ii. Cibles spécifiques (entreprises privilégiées)
  - c. Atouts
    - i. Facteurs indispensables
    - ii. Facteurs de différenciations
    - iii. Motivations
  - d. Concurrents (qui je vais avoir en face de moi)
  - e. Opportunités
    - i. Informations ciblées
    - ii. Relations ciblées
- 6. Obstacles**
  - a. Les recadrer précisément, qualitativement et quantitativement
  - b. Solutions de contournement
- 7. Incontournables**
  - a. Travail à partir de la pyramide de Maslow
  - b. Incontournables liés à l'environnement
- 8. Le marché de l'emploi, les alternatives**
  - a. Etre salarié
    - i. Marché apparent et public
    - ii. Répondre à une annonce
    - iii. Contacter les chasseurs de tête
    - iv. Contacter une société cible
    - v. Entretien son réseau et l'utiliser (entretiens découverte, entretien de validation, entretien de recherches)
  - b. Envisager
    - vi. Les missions opérationnelles
    - vii. Le management de transition
    - viii. Devenir consultant
    - ix. Créer sa propre activité, son entreprise
    - x. Racheter une société existante (seul ou avec d'autres)

## Mode de fonctionnement des 11 séances

- a. Objectif spécifique pour chaque séance
  - i. Ecrire sa vision
  - ii. Décrire la situation où l'on veut arriver
  - iii. Choisir le ou les indicateurs : je serais satisfait si : ...
- b. Exposé des faits-recueil des impressions-analyse des ressentis
- c. Décryptage éventuel
- d. Feedback
- e. Montée en compétences
- f. Retour d'expérience
- g. Capitalisation des réussites
- h. Plan d'actions concrètes avec étapes de mise en œuvre
- i. Ajustement
- j. Miroir du groupe

## Moyens logistiques pendant la période

- a. 11 séances collectives (10-12 personnes en dynamique de groupe) une fois par semaine
- b. Petits groupes de travail spécifiques en tant que de besoin.
- c. Accès aux ateliers des associations des anciens des grandes écoles selon les thèmes.
- d. Mise à disposition de bureaux et salle de réunion
- e. Réseau interne Grandir (2000 personnes cadres supérieurs ou dirigeants) en réseau de premier niveau et réseaux associatifs et professionnels spécifiques.

## Accompagnement

**Responsable de la session** : Marie-Luce Barthélémy (06 22 57 81 76, [marie-luce.barthelemy@grandir.fr](mailto:marie-luce.barthelemy@grandir.fr)).  
Directrice Générale de Grandir, accompagnement des cadres en poste et au cours de leur évolution professionnelle. Plus de 20 ans d'expérience, secteurs formation et cabinet RH. Elle rejoint en 2014 le Groupe Grandir. Elle a créé et anime un cursus de formation à Paris X sur « la démarche commerciale ». Diplômée de l'Ecole des Cadres et des Dirigeants d'Entreprises, de la Métropolitain University, BA (Londres) et de l'Université de Reading, MA (Reading-GB). Elle a un Master RH de Paris X. Coach certifié, marraine AVARAP et animatrice TREMPLIN et Solidités® (G16+). Auteure de la Boîte à outils de l'accompagnement professionnel paru chez Dunod.

### Autres intervenants :

Renaud du mas de Paysac (création, reprise, réseau)  
Marc Antoine de Bagneaux (consulting)  
Pauline Vaconsin (conduite du changement)  
Sophie de Mougins (formation)

### Ce que nous vous apportons :

- Des valeurs humaines partagées qui sont les piliers de Grandir : liberté intérieure, bienveillance sans complaisance, solidarité et Solidités®
- Des consultants issus de l'entreprise avec des profils complémentaires, très fortement impliqués
- Incubation : accompagnement éventuel de vos projets au sein de Grandir
- Un environnement à taille humaine : espace de co-working à Paris

En option,

- Tests d'analyse de personnalité (Disc et WPMOT), avec débriefing
- Séance d'approche Ennéagramme