



BASE DE DONNEES INTERNATIONALE DE METHODES POUR ANIMER DES SEANCES COLLECTIVES EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Leonardo Da Vinci Transfer of Innovation



Base de données internationale de méthodes pour animer des séances collectives en orientation professionnelle

Manager du projet: Karin Steiner (abif, AT)

Auteurs (abif):
Brigitte Mosberger
Karin Steiner
Franziska Haydn
Cornelia Jakesch
Eva Leuprecht
Andrea Angermann
Julia Zdrahal-Urbaneck
Eva-Maria Denkmayr
Marie Jelenko
Clara Fritsch

Auteurs
(Itinéraires Formation): Vincent Joseph
Sabrina Abiad

Revision: Alfred Fellingner-Fritz
Monira Kerler
Andrea Poschalko

Impression

Copyright

Abif – Analysis Consulting and Interdisciplinary Research
Einwanggasse 12/5, 1140 Vienna, www.abif.at

1^{ère} Edition, Octobre 2012

Financé par le programme européen Leonardo da Vinci, et cofinancé par Itinéraires Formation, organisme de formation parisien (27 rue des Bluets, 75011 PARIS) www.itineraires.fr

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

Sommaire

1	Introduction	11
2	Méthodes.....	12
2.1	Attentes, interconnaissance des participants, définition des objectifs	12
2.1.1	Introduction à l'Orientation Professionnelle – Objectifs et Attentes	12
2.1.2	S'engager dans une démarche d'orientation professionnelle	12
2.1.3	Définir les règles du groupe	13
2.1.4	Différences et similarités.....	14
2.1.5	Sur un axe.....	15
2.1.6	Le jeu des priorités	16
2.1.7	Contrat de formation	17
2.1.8	Business Cards with Topics.....	18
2.1.9	Les cartes postales	20
2.2	Orientation, réorientation, activation et motivation : l'accès au marché de l'emploi, les liens entre genre et choix professionnels	22
2.2.1	Choisir son orientation professionnelle – Première étape : Centres d'intérêts– Quelles sont mes préférences?.....	22
2.2.2	Marie et Jacques	23
2.2.3	Mes valeurs au travail	24
2.2.4	Les métiers faits pour moi.....	25
2.2.5	Séries télévisées	26
2.2.6	L'éléphant.....	27
2.2.7	Diagnostiquer où en est le choix de carrière.....	28
2.2.8	Faire son show pour plaider ses intérêts professionnels	29
2.2.9	Mon avenir proche et lointain.....	30
2.2.10	Camembert de temps.....	31
2.2.11	La profession de mes parents	32
2.2.12	Le génogramme des métiers.....	33
2.2.13	Mes rêves	35
2.2.14	Apprendre de ses échecs	36
2.2.15	Collage	37
2.2.16	Photolangage	39
2.2.17	Mon itinéraire : parcours, expériences, étapes charnières	40
2.2.18	Métiers féminins / Métiers masculins.....	43
2.2.19	Que faire sans expérience professionnelle ? Créez son propre projet	44
2.2.20	Développer des scénarios	45

2.2.21	Scénario final.....	46
2.3	Gérer les résistances et les conflits, méthodes pour renforcer l'implication des participants dans le groupe.....	48
2.3.1	Obstacles dans la poursuite de son évolution professionnelle.....	48
2.3.2	Conflit en situation d'apprentissage.....	49
2.3.3	Signer un contrat avec soi-même.....	50
2.3.4	Liste d'avantages et d'inconvénients.....	50
2.3.5	Iceberg en vue.....	51
2.3.6	Kit de premiers secours.....	52
2.3.7	Echanger sur ses valeurs.....	53
2.4	Information sur les filières professionnelles, exploitation de l'information, orientation et marché de l'emploi.....	56
2.4.1	100 (200 ou 300) nouvelles professions et idées d'activités.....	56
2.4.2	Recherche d'information sur les métiers.....	57
2.4.3	Forum participatif.....	58
2.4.4	Des alternatives à l'emploi de ses rêves.....	59
2.4.5	Qualifications requises et maché du travail.....	60
2.4.6	Choisir son orientation professionnelle - Exercice préliminaire I - Les pré-requis à l'emploi 62	
2.4.7	Choisir son orientation professionnelle - Exercice préliminaire II- Enquêteauprès de professionnels.....	63
2.4.8	Demandez à l'expert.....	64
2.4.9	Une journée type d'un étudiant ou d'une personne active.....	64
2.4.10	Etre conseiller en orientation professionnelle pendant une demi-journée.....	66
2.4.11	Mon environnement de travail idéal.....	67
2.4.12	Mes intérêts.....	69
2.4.13	Le président recrute un garde du corps.....	69
2.4.14	Des préjugés contre certaines professions.....	70
2.4.15	La salade des métiers – découverte d'activités professionnelles.....	71
2.4.16	Travailler à partir de textes.....	73
2.5	Analyser ses expériences et potentiels.....	75
2.5.1	Choisir son orientation professionnelle – Deuxième étape: Mes aptitudes.....	75
2.5.2	Synthèse intermédiaire.....	76
2.5.3	J'y suis.....	77
2.5.4	Mes acquis de formation.....	78
2.5.5	Analyse du potentiel : "Quels sont mes talents cachés ?".....	80
2.5.6	Chanter ses propres louanges.....	81
2.5.7	Emploi du temps hebdomadaire.....	83

2.5.8	La clé du success reside en moi-même	84
2.5.9	Mes activités et leur évaluation	85
2.5.10	Analyse des expériences professionnelles	86
2.6	Soutenir l'élaboration de choix d'orientation scolaire et professionnelle.....	89
2.6.1	Choisir son orientation professionnelle –Troisième étape: Conditions de travail – Quand, où, et avec qui ai-je envie de travailler ?	89
2.6.2	Le livre de la réussite, un contrat avec soi-même.....	90
2.6.3	Cartographie des voies d'accès à l'emploi	90
2.6.4	Avantages et inconvénients	91
2.6.5	Priorités hommes/femmes spécifiques ?.....	92
2.6.6	Le roseau et le chêne	93
2.6.7	Mon identité professionnelle.....	94
2.6.8	Mon projet de recherche d'emploi	96
2.7	Soutenir le développement de compétences relationnelles	97
2.7.1	Vernissage	97
2.7.2	Savoir écouter	98
2.7.3	Discussion d'expert en 3 minutes	99
2.7.4	Exercices d'évaluation – Mise en situation	100
2.7.5	Conflit à propos d'une orange.....	101
2.7.6	Etre au centre de l'attention.....	102
2.8	Accompagner la formation en entreprise (préparation des temps en entreprise, bilan a posteriori...)	104
2.8.1	Visite en entreprise	104
2.8.2	Préparation et suivi de visite/stage en entreprise	105
2.8.3	Stage d'une journée	105
2.9	Techniques de recherche d'emploi	107
2.9.1	Simulation d'un entretien d'embauche	107
2.9.2	La lettre de motivation.....	108
2.9.3	L'analyse des erreurs à ne pas commettre dans les procédures de candidatures	109
2.9.4	Candidature rejetée – Ce que vous pouvez faire !.....	110
2.9.5	Le marché du travail "cache" : Vos contact personnels.....	111
2.9.6	Rediger un CV à partir du modèle de CV Europass	112
2.9.7	Obtenir des informations sur l'employeurs	113
2.9.8	Méthodes de recherche d'emploi 1 : dans quels types d'organisations trouvez-vous tel type d'activités ?	114
2.9.9	Méthodes de recherche d'emploi 1 : Comment trouver un emploi ?	115
2.9.10	Postuler pour s'amuser	116
2.9.11	Recherche d'emploi.....	117

2.9.12	Candidature en équipe.....	117
2.9.13	De l'exclusion à l'intégration.....	119
2.9.14	Le réseau : utiliser ses contacts personnels.....	120
2.9.15	S'engager dans une démarche d'orientation professionnelle.....	121
2.9.16	Ma candidature est unique.....	122
2.9.17	Mon réseau.....	122
2.9.18	Comprendre le langage des offers d'emploi, élaboration d'un profil.....	123
2.9.19	S'entraîner aux entretiens d'embauche.....	125
2.10	Conclure une session de groupe.....	127
2.10.1	Une lettre à moi même.....	127
2.10.2	Poissons et filet de pêche.....	128
2.10.3	Objectifs et résolutions.....	129
3	Glossaire.....	130
4	Supports pédagogiques.....	136
4.1	Matériel pédagogique pour 2.1 Attentes et interconnaissance.....	136
4.1.1	Matériel pédagogique : Définir les règles du groupe.....	136
4.1.2	Matériel pédagogique : « le jeu des priorités ».....	137
4.1.3	Matériel pédagogique : Modèle de contrat de formation.....	138
4.2	Matériel pédagogique pour 2.2 Orientation, Réorientation, Activation et Motivation : l'accès au marché de l'emploi, les liens entre genre et choix professionnels.....	139
4.2.1	Matériel pédagogique : Choisir son orientation professionnelle – Première étape : Centres d'intérêt	139
4.2.2	Matériel pédagogique : Marie et Jacques.....	143
4.2.3	Matériel pédagogique : «Sélection des valeurs essentielles pour moi».....	146
4.2.4	Matériel pédagogique : Séries télévisées.....	151
4.2.5	Matériel pédagogique : diagnostiquer où en est le choix de carrière.....	153
4.2.6	Matériel pédagogique : Camembert de temps.....	155
4.2.7	Matériel pédagogique : Apprendre de ses échecs.....	156
4.2.8	Matériel pédagogique : Mon capital d'expérience.....	160
4.3	Matériel pédagogique pour 2.3 Gérer les résistances et les conflits, méthodes pour renforcer l'implication des participants dans le groupe.....	163
4.3.1	Matériel pédagogique : Conflit en situation d'apprentissage.....	163
4.3.2	Matériel pédagogique : Liste d'avantages et d'inconvénients.....	165
4.3.3	Matériel pédagogique : Iceberg en vue.....	166
4.3.4	Matériel pédagogique : « Echanger sur ses valeurs ».....	168
4.4	Matériel pédagogique pour 2.4 Information sur les filières professionnelles, exploitation de l'information, orientation et marché de l'emploi.....	169
4.4.1	Matériel pédagogique : Choisir son orientation professionnelle - Exercice préliminaire I - Les pré-requis à l'emploi.....	169

4.4.2	Matériel pédagogique : Choisir son orientation professionnelle - Exercice préliminaire II – Enquête auprès de professionnels.....	170
4.4.3	Matériel pédagogique : Mon environnement de travail idéal.....	172
4.4.4	Matériel pédagogique : Le président cherche un garde du corps	173
4.4.5	Matériel pédagogique : la salade des métiers	174
4.5	Matériel pédagogique pour 2.5 Analyser ses expériences et potentiels	175
4.5.1	Matériel pédagogique : Choisir son orientation professionnelle – Deuxième étape: Mes aptitudes 175	
4.5.2	Matériel pédagogique : Mon portfolio	177
4.5.3	Matériel pédagogique : Bilan des expériences d'apprentissage formels et non-formelle	178
4.5.4	Matériel pédagogique : Analyse du potentiel.....	180
4.5.5	Matériel pédagogique : Emploi du temps hebdomadaire	183
4.5.6	Matériel pédagogique : Mes activités et leurs évaluations	185
4.5.7	Matériel pédagogique : Analyse des précédentes expériences de travail.....	186
4.6	Matériel pédagogique pour 2.6 Soutenir l'élaboration de choix d'orientation scolaire et professionnelle	187
4.6.1	Matériel pédagogique : « Choisir son orientation professionnelle –Troisième étape: Conditions de travail.....	187
4.6.2	Matériel pédagogique : Cartographie des voies d'accès à l'emploi.....	189
4.6.3	Matériel pédagogique : Avantages et inconvénients.....	190
4.6.4	Matériel pédagogique : priorités hommes/femmes spécifiques ?	192
4.6.5	Matériel pédagogique : Modèle des 5 piliers de l'identité de Hilarion G. Petzold (1993) .	194
4.6.6	Matériel pédagogique : La recherche d'emploi comme projet.....	197
4.7	Matériel pédagogique pour 2.7 Soutenir le développement de compétences relationnelles.....	198
4.7.1	Matériel pédagogique : savoir écouter	198
4.7.2	Matériel pédagogique : Discussion d'experts	199
4.7.3	Matériel pédagogique : Exercices d'évaluation - Mises en situation.....	200
4.8	Matériel pédagogique pour 2.8 Accompagner la formation en entreprise (préparation des temps en entreprise, bilan a posteriori ..).....	201
4.8.1	Matériel pédagogique : Visite en entreprise.....	201
4.8.2	Matériel pédagogique : Préparation et suivi de visite/stage en entreprise	205
4.8.3	Matériel pédagogique : Stage d'une journée.....	210
4.9	Matériel pédagogique pour 2.9 Techniques de recherche d'emploi	211
4.9.1	Matériel pédagogique : Lettre de motivation	211
4.9.2	Matériel pédagogique : Support pédagogique pour l'analyse des erreurs à ne pas commettre dans les procédures de candidatures	212
4.9.3	Matériel pédagogique : Rejet de votre candidature - Voici ce que vous pouvez faire!	213
4.9.4	Matériel pédagogique : Le marché du travail caché	216
4.9.5	Matériel pédagogique : Recherche d'emploi	217

4.9.6	Matériel pédagogique : Se préparer à l'entretien d'embauche.....	220
4.9.7	Matériel pédagogique : Ma candidature est unique.....	223
4.9.8	Matériel pédagogique : Comprendre le langage des offres d'emploi, élaboration d'un profil 224	
4.9.9	Matériel pédagogique : Simulation d'entretien	227
4.10	Matériel pédagogique pour 2.10 Conclure une session de groupe	229
4.10.1	Matériel pédagogique : objectifs et résolutions	229
5	Bibliographie	230
6	Ressources électroniques.....	232

1 Introduction

Ce guide de méthodes d'orientation professionnelle s'adresse aux conseillers qui travaillent et conseillent des groupes. Il propose une série d'activités pédagogiques, qui ont été adaptées à partir de la base de données méthodologique du Service public de l'emploi autrichien (voir www.forschungsnetzwerk.at), qui a été développé par ABIF. Il est également publié sous forme de guide.

Dans le cadre du programme Leonardo da Vinci, le projet NAVIGUIDE (www.naviguide.net) a permis d'adapter ces méthodes dans différents pays européens, entre octobre 2011 et septembre 2012. Les partenaires du projet, provenant de six pays différents (France, Croatie, Irlande, Autriche, Pologne et Turquie) ont sélectionnés 102 méthodes françaises et autrichiennes qui ont ensuite été traduites dans toutes les langues du partenariat et seront diffusées dans chaque pays, dans le cadre de 6 ateliers de formation qui seront organisés.

Les méthodes figurant dans la base de données présentée, testée et adaptée par la suite, portent sur les thématiques suivantes :

- Attentes, interconnaissance des participants
- Orientation, réorientation, activation et motivation
- Gérer les résistances et les conflits, méthodes pour renforcer l'implication des participants dans le groupe
- Information sur les filières professionnelles, exploitation de l'information, orientation et marché de l'emploi
- Analyser ses expériences et potentiels
- Soutenir l'élaboration de choix d'orientation scolaire et professionnelle
- Soutenir le développement de compétences relationnelles
- Accompagner la formation en entreprise (préparation des temps en entreprise, bilan a posteriori...)
- Techniques de recherche d'emploi
- Conclure une session de groupe

Toutes les méthodes présentées ici sont également disponibles dans la base de données en ligne (www.naviguide.net) qui offre la possibilité d'effectuer une recherche selon différents critères : Groupe cible, durée, sujet ainsi qu'une recherche par mot clé.

Mag. Karin Steiner

Directrice d'Abif – Coordinatrice du projet Naviguide

2 Méthodes

2.1 Attentes, interconnaissance des participants, définition des objectifs

2.1.1 Introduction à l'Orientation Professionnelle – Objectifs et Attentes

Brève description: Les participants sont amenés à repérer leurs attentes et leurs objectifs en répondant aux questions suivantes : qu'est-ce que j'attends du conseiller et des autres participants ? Quels objectifs je me donne et comment je peux les atteindre ? Ils notent leurs réponses sur des fiches qui sont collectées, triées par sujets et punaisées au tableau jusqu'à la fin des séances d'orientation auxquels ils participent, de façon à pouvoir y revenir et y réfléchir au fur et à mesure des séances.

Contexte théorique: Pour concevoir efficacement une action d'orientation professionnelle, il est nécessaire de repérer les attentes des participants afin de les garder à l'esprit tout au long des séances.

Objectif: Les attentes et les objectifs personnels des participants devront être clairement établis.

Source: Modèle d'orientation professionnelle du projet de qualification TIO ; <http://www.tio-berlin.de/documents/konzept.pdf> [20 janvier 2012], adapté par l'auteur.

Description: Chaque participant répond aux questions suivantes sur des fiches de différentes couleurs : • Quels sont mes objectifs en termes d'orientation professionnelle ? • Qu'est-ce que j'attends du conseiller ? • Qu'est-ce que j'attends des autres participants ? • Qu'est-ce que je peux faire pour atteindre mes objectifs ? On peut répondre aux questions sous forme de notes ; le conseiller précisera que l'orthographe et l'expression ne sont pas importants. Ensuite, chaque participant fait part de ses réflexions, les explique si nécessaire, puis colle ses fiches sur un mur ou un tableau prévu à cet effet. Les idées similaires sont placées les unes à côté des autres. Les idées n'ayant pas de rapport avec les séances d'orientation professionnelle sont écartées. Les fiches resteront affichées pendant l'ensemble des séances d'orientation suivies par le groupe.

Préparation/Matériel: Fiches de différentes couleurs, stylos.

Commentaire:

Conseils: Travail individuel / Travail en grand groupe

Groupe cible: Tous les groupes cibles

Durée: 15 minutes

2.1.2 S'engager dans une démarche d'orientation professionnelle

Brève description: Il sera demandé à chaque participant de réfléchir puis donner par écrit une définition de ce que représente pour lui une démarche d'orientation professionnelle ; la mise en commun des productions permettra ensuite d'échanger sur les différentes représentations liées, afin de faciliter

l'engagement de chacun dans cette démarche.

Contexte théorique: L'approche éducative à l'orientation professionnelle vise à aider les personnes à construire leurs choix en termes de carrière et de formation, et à faciliter leur accès au marché de l'emploi. Dans cette perspective, l'orientation professionnelle ne constitue pas un moment ponctuel, ni un échange univoque pour éclairer les choix à accomplir, mais un processus d'apprentissage, visant à permettre le développement des capacités de choix tout au long de la vie, et qui nécessite la participation active des personnes concernées.

Objectif: Réfléchir sur ses précédentes expériences et sur ses attentes concernant l'orientation professionnelle, et échanger à partir des différents points de vue exprimés.

Source: Orientation éducative/Catherine Bernardi. Exercice inspiré des principes de l'ADVP (Activation du Développement Vocationnel et Personnel).

Description: Chacun des participants est invité à donner sa définition de ce que l'expression « orientation professionnelle » signifie pour lui, et à préciser quelles sont ses attentes particulières et personnelles. Il leur est demandé d'inscrire cette définition, et ses attentes, sur une fiche. Les fiches contenant les différents textes sont ensuite mises en commun et affichées sur un tableau.

L'animateur lit à voix haute chacune des contributions, en demandant si nécessaire des précisions à la personne concernée sur les idées sous-jacentes à son écrit.

L'animateur livre ensuite sa réaction quant aux différentes positions exprimées, en clarifiant si besoin les attentes qui seront effectivement directement abordées durant la prestation, celles qui correspondent à un cadre en dehors de ce qui sera travaillé ici ; il peut également préciser sa propre manière de travailler sur des pratiques d'orientation, sa sensibilité propre et ses références, et exprimer quelles sont les attentes vis-à-vis des participants.

Préparation/Matériel: Fiches vierges, stylo, tableau d'accrochage

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle ; adultes

Durée: 1h

2.1.3 Définir les règles du groupe

Brève description: En sous-groupes, les participants vont s'interroger sur les comportements et attitudes pour instaurer une bonne ambiance et atmosphère au sein d'un groupe, propices à la discussion et aux échanges. Ils vont ensuite déterminer des règles de vie du groupe. Enfin, l'ensemble du groupe rédigera une synthèse des règles déterminées en sous-groupe.

Contexte théorique: Avoir des conversations est une activité quotidienne courante. La banalité de l'acte nous fait trop souvent oublier qu'une conversation nécessite le respect de certains principes afin d'avoir un échange respectueux. Par exemple, de nombreuses personnes pensent que pour être apprécié dans une conversation, il faut beaucoup parler, et en conséquence, oublient d'écouter, interrompent sans arrêt, contredisent et finissent par irriter leurs interlocuteurs. Ils sont si préoccupés par ce qu'ils ont à dire

et si pressé de le dire qu'il ne peuvent se concentrer sur le discours ou les réponses de l'autre.

Objectif: L'objectif de cet exercice sera d'améliorer l'échange et de créer une atmosphère conviviale propice à la conversation. Encourager la participation active au sein du groupe, encourager chacun à s'ouvrir et à s'intéresser à l'autre, apprendre à connaître l'autre et réfléchir à sa propre façon de communiquer et de se comporter.

Source: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001b): Das Methoden-Set, 2. Themen bearbeiten, 11th edition. Münster, 2.C 33.

Description: Dans cet exercice, le groupe va déterminer ses propres règles de communication. L'objectif est de développer des règles qui devront être respectées par tous. Ainsi, divisé en sous-groupes de 3 à 4 personnes, les participants vont travailler sur les points de réflexion suivants :
• Les facteurs d'entrave à une bonne conversation
• Les éléments nécessaires pour créer une atmosphère productive de discussion
Chaque sous-groupe va ensuite présenter les règles qu'il a déterminées à l'ensemble des participants. Ils vont échanger et réfléchir aux règles qui pourraient être retenues (idéalement, 6 à 10 règles au total). Afin de les mettre en application et d'en assurer leur observation, les participants vont débattre sur leur portée et leur champ d'application. À la fin de la session, les participants sont invités à décrire brièvement, l'un après l'autre, la façon dont ils ont ressenti cet exercice. Cette étape pourra dresser un premier aperçu du respect ou non des règles venant d'être instaurées.

Préparation/Matériel: Du papier et des stylos

Commentaire: Cet exercice va permettre aux participants de se remettre en question et d'auto-analyser le comportement qu'ils peuvent adopter lors d'une conversation. Plus que la rédaction de règles à respecter, le but premier de cet exercice est d'ouvrir un débat et une réflexion sur les attitudes et comportements de chacun : faire son auto-analyse et poser un socle d'attitudes à respecter lors d'échanges et de conversations avec autrui.

Conseils: Dans la mesure où le conseiller percevrait une certaine réticence ou des tensions au sein du groupe quant à l'exécution de l'exercice, il lui est conseillé d'effectuer un tour de table rapide afin de recueillir le ressenti de chacun. Ce tour de table est utilisé pour « briser la glace ».

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Durée: 1 Heure

2.1.4 Différences et similarités

Brève description: Il est demandé à tous les participants de former des petits groupes avec les personnes avec lesquelles ils ont quelque chose en commun, le mois de naissance par exemple. Cela permet d'encourager les participants à communiquer ensemble.

Contexte théorique: Des groupes différents affichent toujours des différences et des similarités variées. Lorsque l'on aborde la diversité, il faut par conséquent se centrer non seulement sur les différences (en risquant ainsi de trop mettre l'accent sur ce qui nous sépare des autres) mais également toujours sur

les similarités (qui révèlent ce que nous avons en commun).

Objectif: Apprendre à se connaître l'un l'autre, en révélant les différences et similarités.

Source: Sociogramme selon Moreno, adapté.

Description: Le conseiller demande aux participants de se mettre en cercle et leur explique l'exercice. L'explication donnée pourrait ressembler à celle-ci : avec votre aide, je voudrais révéler les différences et similarités qui existent dans ce groupe. Pour cela, je vais vous demander de former des petits groupes avec les personnes avec lesquelles vous avez des caractéristiques en commun, par exemple : • Travail (par ex. profession technique, profession de soins etc.). • Formation (par ex. formation technique, formation commerciale etc.). • Tranche d'âge (par ex. moins de 20 ans, 20–40 ans, plus de 40 ans). • Activité de loisir préférée (par ex. sports, culture etc.). L'étape de formation des groupes peut être un peu bruyante car les participants doivent se parler afin de découvrir leurs similarités et différences. Quand le bruit commence à baisser, cela signifie que cette étape touche à sa fin. Le conseiller soutiendra les échanges des groupes autour de ces caractéristiques communes.

Préparation/Matériel:

Commentaire: Important : les caractéristiques doivent être choisies avec soin. Il y a des caractéristiques qui sont tabou, comme l'orientation sexuelle (celles-ci doivent être complètement écartées dans cet exercice) ou bien des caractéristiques dont on ne parle pas facilement comme l'âge, la religion etc. (vous devez réfléchir à deux fois avant de sélectionner ces caractéristiques pour un groupe) et des caractéristiques sur lesquelles les personnes peuvent fournir rapidement des informations (profession, formation etc.). Le fil directeur de cet exercice doit être que l'on ne peut forcer personne à révéler des caractéristiques. Les participants doivent également faire attention lorsqu'ils posent des questions.

Groupe cible: Tous les groupes cibles

Durée: 30 minutes

2.1.5 Sur un axe

Brève description: Les participants sont invités à prendre place le long d'une ligne imaginaire selon une échelle donnée. Les échelles possibles sont : L'âge, la pointure de chaussures, la taille de chacun ...

Contexte théorique: Se déplacer dans l'espace contribue à réduire l'insécurité et les tensions. Aussi l'interconnaissance des participants d'un groupe se fera de façon plus détendue et sera plus évidente lorsque les exercices correspondants s'effectueront conjointement à de l'activité physique. Cet exercice d'interconnaissance permet aux participants de se sentir appartenir à un groupe de personnes en raison d'affinités communes. (par exemple le nombre de personnes dans le foyer). Il est un prétexte pour que les participants puissent échanger autour de sujets anodins, en même qu'il leur permet d'avoir une vue d'ensemble du groupe.

Objectif: Apprendre à se connaître, se découvrir des points communs

Source: Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim und München:

Juventa.

Description: Les participants sont invités à prendre place le long d'une ligne imaginaire selon une échelle donnée. Les échelles possibles sont :- le nombre de personnes composant le foyer - le nombre de frères et sœurs -l'âge -le mois d'anniversaire -la pointure -la taille -l'ordre alphabétique des prénoms. L'échelle peut aussi être déterminée en trois dimensions, par exemple :- Dans quelle direction cardinale souhaiteriez-vous vous envoler un jour ? (identifiez au préalable où se trouvent le Nord, Sud, Est et Ouest dans la pièce).Après cette mise en ligne, les participants vont brièvement en discuter.

Commentaire: Travail en grand groupe

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études / Jeunes migrants en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Durée: 15 minutes

2.1.6 Le jeu des priorités

Brève description: Chaque participant se voit remettre un document énumérant différentes opinions possibles, concernant les objectifs que l'on peut attendre d'une prestation d'orientation professionnelle. Il lui est demandé de classer ces déclarations, en fonction de ses propres préférences. En sous-groupe, les participants doivent ensuite s'accorder sur un choix commun de trois ou quatre des opinions qui leur paraissent les plus pertinentes.

Contexte théorique : Les priorités qui vont être attendues d'une prestation d'orientation, reflètent des préférences individuelles, qui sont elles-mêmes le produit des valeurs intériorisées et de déterminations socioculturelles. Ces préférences sont l'expression des attentes, mais des facteurs de rejets, par rapport aux résultats projetés à l'issue d'une prestation (par exemple d'orientation professionnelle), ou concernant un changement de situation (par exemple insertion professionnelle). Les préférences constituent ainsi les déterminants des actions mises en œuvres, et conditionnent – consciemment ou inconsciemment – les processus de décisions individuelles et d'élaboration des choix (par exemple en termes de choix professionnels). Le rapport entre préférences et action n'est pas unilatéral : les préférences sont aussi transformées par les expériences vécues ; les situations de guidance professionnelle, l'accès à l'information, vont ainsi influencer sur ces préférences.Les préférences d'un individu constituent un ensemble hiérarchiquement structuré, en termes de niveaux de priorités. En fonction de l'éducation, du milieu social et de l'expérience de vie, les préférences s'ordonnent différemment. L'outil « le jeu des priorités » vise à permettre la prise de conscience et l'expression de ce classement. Dans la mesure où les attentes individuelles par rapport à une prestation d'orientation professionnelle sont le produit de ces préférences, et dans la mesure où celles-ci constituent un des objets de ce travail d'orientation, le « jeu des priorités » représente un exercice pertinent pour à la fois tranquilliser les participants (et leur permettre de prendre connaissance les uns des autres), et les aider à identifier individuellement leurs intérêts / goûts / préférences, de manière ludique.

Objectif: Favoriser les interactions et la participation active au sein du groupe / Faire réfléchir chacun sur les objectifs qu'il attribue à une prestation d'orientation professionnelle / Présenter les attentes

personnelles des participants à la session

Source: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set, 1. Anfangen, 11th edition. Münster.

Description: Chaque participant se voit remettre un document énumérant différentes opinions possibles, concernant les objectifs que l'on peut attendre d'une prestation d'orientation professionnelle. Il lui est demandé de classer ces déclarations (6 ou 7), en fonction de ses propres préférences : en inscrivant le chiffre 1 en face de l'affirmation qui lui semble correspondre à la caractéristique la plus importante pour juger de la réussite d'une prestation d'orientation professionnelle, et ainsi de suite en utilisant une numérotation décroissante jusqu'à la caractéristique qui lui paraît la moins importante. Il est ensuite demandé aux participants de constituer des sous-groupes de quatre personnes. Chaque sous-groupe est invité à échanger et à s'accorder sur un choix de classement en commun de trois ou quatre affirmations perçues comme les plus importantes ; ce travail doit être réalisé dans une durée de 10 à 15 minutes (ce délai de temps limité ayant son importance). Continuation possible de cet exercice : chaque sous-groupe présente et explicite ses décisions. L'ensemble du groupe est ensuite invité à réagir en recherchant les raisons possibles du classement présenté.

Préparation/Matériel: Support papier comportant les 6 ou 7 affirmations proposées (voir l'exemple proposé en téléchargement).

Commentaire: Afin de pouvoir faire place à de nouveaux terrains d'apprentissages, de dégager de nouvelles perspectives et d'aborder de nouvelles expériences, il est important d'être conscient de ses propres objectifs. L'exercice « le jeu des priorités » est un bon moyen pour initialiser ce processus. Cette méthode permet à l'animateur de repérer les représentations personnelles et les attentes des participants. L'objectif de la séquence est d'encourager les participants à mieux se connaître les uns les autres, et de les faire réfléchir sur leurs propres attentes en termes d'orientation professionnelle, en classant par ordre d'importance une série d'affirmations proposées. De surcroît, le travail en sous-groupe de quatre personnes vise à permettre de soulever des ambiguïtés et des contradictions, et à les dépasser.

Conseils: Si l'animateur vise en priorité à accéder à des éléments concernant les attentes des participants (focus sur le contenu en termes de préférences personnelles sous-tendant les choix de chacun), il est conseillé de proposer une plus large variété de déclarations proposées dans la liste à classer (soit de 20 à 30 opinions possibles). Un plus large choix de propositions permettra une plus grande variété plus importante dans les réponses obtenues. Dans ce cas, chaque participant devra choisir les quatre déclarations qu'il/elle considère comme les plus pertinents.

Groupe cible: Tous les groupes cibles

Durée: 45 minutes

2.1.7 Contrat de formation

Brève description: Au début du cours, le conseiller les objectifs de la formation. Durant l'étape suivante, les participants sont invités à réfléchir sur les objectifs de formation qui se sont fixés. Une fois que les termes de la formation ont été clarifiés, les participants reçoivent chacun deux contrats de formation qui

sont personnalisés et signés par les participants et le formateur.

Contexte théorique: L'implication des participants est cruciale dans le cadre de la formation. De ce fait, il est important que dès le début du processus, les participants s'impliquent au maximum. La signature formelle d'un contrat de formation doit établir un sentiment d'engagement entre le formateur et les participants.

Objectif: S'accorder sur la formation et fournir des informations à propos de celle-ci. Clarifier les attentes mutuelles.

Source: Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen. Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten, Göttingen: Hogrefe Verlag.

Description: Au début du cours, tous les termes de la formation sont discutés. Le conseiller met en évidence certains des objectifs de la formation et explique pourquoi il est important pour les jeunes de poursuivre ces objectifs. Dans l'étape suivante, les participants sont invités à réfléchir sur les objectifs de formation qu'ils se sont fixés. Une fois que les termes de la formation ont été clarifiés, les participants reçoivent chacun deux contrats de formation (voir PDF ci-joint) qui sont ensuite personnalisés et signés par les deux parties prenantes. Les participants et le conseiller en conservent chacun un exemplaire.

Préparation/Matériel: Copies des annexes

Commentaire: Travail individuel

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études

Durée: 1 Heure

2.1.8 Business Cards with Topics

Brève description: Thèmes sur cartes de visite

Contexte théorique : Afin de s'orienter, dans un environnement toujours plus complexe, les individus développent à partir de leurs expériences, des hypothèses comportementales tout au long de leur socialisation (= ensemble de toutes les options possibles pour l'action) qui leur permettent de se libérer de la nécessité de développer continuellement de nouvelles façons d'agir en fonction de différentes situations, et de s'y adapter plus facilement.

Cependant l'individu n'est pas isolé du reste du monde. D'autres individus (alter ego), porteurs d'expériences qui leur sont propres, appartenant à d'autres environnements, entrent en interaction avec notre propre univers, ce qui peut à la fois remettre en question nos propres en même temps qu'être source d'enrichissement.

Conclusion: L'interaction avec l'alter ego nous offre l'opportunité d'échanger sur les expériences respectives de chacun, et ainsi d'entendre d'autres façons d'aborder les choses, de réagir face à un événement,...

L'exercice "Thèmes sur cartes de visite" a été développé pour initier l'interaction entre différents environnements. Il permet aux participants d'envisager de nouvelles manières de faire et d'agir à travers l'échange et l'écoute de celles des autres.

Objectif: apprendre à se connaître, établir du lien ; réduire son appréhension face à de nouvelles situations ou des environnements inconnus ; exprimer ses attentes par rapport à la formation

Source: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001a): Das Methoden-Set, 1. Anfangen, 11th edition. Münster, 1.C 5.

Description: Chaque participant reçoit une feuille qu'il plie en cinq pour en faire cinq bandes. Il écrit son nom sur chacune des bandes. Le conseiller présente ensuite au groupe les questions, ci-après, qu'il aura préalablement retranscrites sur le tableau. Voici quelques propositions (ces questions peuvent être modifiées par le conseiller) :

- Quel a été votre dernier emploi?
- Quel est le métier de vos rêves?
- Quelles sont vos attentes par rapport à cet atelier ?
- Si vous pouviez repartir à zéro, auriez-vous fait des choix différents en matière d'éducation ou d'orientation professionnelle? Si oui, quels auraient été ces choix ?

Les participants sont invités à répondre aux questions et à écrire leurs réponses au verso de chaque bande de papier, à partir de la deuxième bande (une réponse par bande); le verso de la première bande doit rester vierge.

Les 5 bandes de papiers sont ensuite découpées et scotchées sur la poitrine de chaque participant. Puis, chacun va chercher un partenaire pour s'entretenir, se présenter, échanger ses cartes, débattre et exprimer ses points de vue sur les sujets mentionnés au verso des cartes.

Préparation/Matériel: Des demi-feuilles de papier au format A4, des questions préparées sur un tableau.

Commentaire: Lors d'atelier réunissant beaucoup de personnes ne se connaissant pas, l'échange et la conversation entre les participants est un processus stimulant « l'entrée en contact » avec autrui. La méthode des « Thèmes sur cartes de visite » permet d'atténuer l'inhibition ou l'anxiété des participants, facilite l'échange et encourage les participants à s'intéresser aux autres, à leur parcours.

De plus, l'exercice sert à introduire le sujet du parcours et de l'environnement professionnel : en répondant aux questions, les participants sont invités à réfléchir à leurs attentes et objectifs.

Groupe cible: Tous les groupes cibles

Durée: 30 minutes

2.1.9 Les cartes postales

Brève description: A partir d'un jeu de cartes postales en noir et blanc, chaque participant tire deux cartes au hasard, et en choisit une pour dire quelque-chose de lui, en moins d'une minute. Il passe ensuite la parole à quelqu'un d'autre qu'il désigne. Le tour de table inclut l'animateur de la formation.

Contexte théorique : Les photos incitent les gens à faire preuve d'ouverture, d'attention et de curiosité. Elles sont un support pour les associations d'idées et la pensée créatrice.

Objectif: Briser la glace et impulser une dynamique de groupe, permettre la présentation des participants sur un mode ludique, dépasser les récits stéréotypés centrés sur la situation professionnelle actuelle, souligner le mélange des aspects personnels et professionnels dans un parcours

Source: Cet exercice est basé sur la technique du "Photolangage" (http://www.erle-verlag.ch/site/downloads/textzugaenge_012.pdf).

Description: 1/ Préparation L'animateur doit préalablement s'être constitué un jeu de cartes postales. Il est conseillé de choisir des cartes postales ayant une certaine forme d'homogénéité entre elles (par exemple toutes en noir et blanc). Il faudra également veiller lors de l'achat des cartes postales, à exclure toutes les images qui porteraient une connotation trop lourde, en se posant la question "et si j'avais à raconter quelque chose de moi à partir de cette image, est-ce que je risquerais de me sentir en difficulté?" Il faut disposer au minimum de deux fois plus de cartes que le nombre total de participants au groupe, en comptant l'animateur. 2/ Animation de la séquence Cette séquence peut être introduite sur un mode ludique, comme un jeu, avec pour objectif de permettre une première présentation de chacun. L'animateur commence par expliciter au groupe les consignes correspondant aux étapes décrites ci-dessous. L'animateur fait le tour de la salle, et passe auprès de chaque participant pour l'inviter à tirer au hasard deux cartes parmi le tas de cartes postales, qu'il tient en cachant la face imagée. Chaque participant doit sélectionner une carte parmi les deux qu'il a tirées, pour réfléchir à quelque chose qu'il pourra dire de lui-même, sur un temps d'expression raccourcis, en moins d'une minute. Le terme "quelque que chose" est employé de façon vague, à dessein : ce peut être parler d'un moment de son parcours, d'un aspect de sa personnalité, d'une partie de ses compétences. Chaque participant doit montrer au groupe la carte qu'il a choisit, et dire ce qu'il a choisit de raconter. Il choisit ensuite un autre participant du groupe, à qui il passe la parole. L'animateur de la séquence participe également, et est inclus dans le cercle de parole. 3/ Conclusion de la séquence et transition L'animateur devra penser, lors de la préparation de la séquence, à la façon dont il va reprendre la parole à la fin de la séquence. Si cela a du sens par rapport à la prestation au sein de laquelle cette séquence prend place, il peut expliquer a posteriori le sens du choix de cet exercice : par exemple souligner que dans les parcours, les dimensions professionnelles et personnelles sont entremêlées, qu'il s'agit d'aller chercher le sujet dans sa globalité, et permettre une expression plus libre que celle qui aurait été générée par une demande de présentation plus classique, figée sur la sphère professionnelle.

Préparation/Matériel: Différentes cartes postales

Commentaire: En général, les paroles partagées vont porter sur le registre humoristique, et faire circuler de l'émotion. Rétrospectivement, on s'aperçoit plus tard, après avoir acquis une connaissance plus longue des personnes, que les angles qui sont donnés à voir sont souvent très significatifs. La notion de rythme rapide est importante pour la réussite de l'exercice : il permet de produire une surprise sur le mode du

jeu, lors de l'annonce des consignes ; en ne laissant que peu de temps à la structuration du micro-récit oral raconté par chacun, il s'agit d'éviter un registre trop fortement rationalisé ; la circulation rapide de la parole produit également un effet de rythme. Il peut arriver que certains participants se bloquent, et n'arrivent par exemple pas à exprimer plus d'une phrase : dans ce cas là, il faut respecter cette difficulté, en ne cherchant pas à forcer la personne à développer plus son énoncé. Parfois, certains participants vont ressentir le besoin de montrer la carte qu'ils n'ont pas choisie, et d'en expliciter la raison. L'animateur de la formation est parfois oublié dans le tour de parole : dans ce cas, après le récit du dernier des participants au groupe, il pourra reprendre cet oubli sur le mode humoristique, et inviter à ce qu'on lui passe la parole.

Conseils: Travail en grand groupe

Groupe cible: Tous les groupes cibles

Duration: --

2.2 Orientation, réorientation, activation et motivation : l'accès au marché de l'emploi, les liens entre genre et choix professionnels

2.2.1 Choisir son orientation professionnelle – Première étape : Centres d'intérêts– Quelles sont mes préférences?

Brève description: Des affiches représentant différents centres d'intérêt sont posés au sol. Chaque participant choisit une de ces affiches, et réfléchit avec les autres aux professions pouvant y correspondre.

Contexte théorique : Les choix de carrière sont principalement basés sur la connaissance de chacun, des compétences supposément exigées pour un emploi donné, et par l'intérêt que l'on y trouve. Cela se traduit par le désir de poursuivre une certaine trajectoire professionnelle en fonction de ses propres désirs et aptitudes. Il n'est cependant pas rare de constater que les individus ne sont pas toujours au fait de leurs compétences et qu'ils demeurent bloqués par rapport à leurs envies (se référer au support pédagogique ci-après), n'ayant aucune idée de la carrière ou des objectifs professionnels qu'ils pourraient envisager. Ce constat est d'autant plus fort chez les jeunes individus. Devenir conscient de leurs centres d'intérêt et de l'étendue de leurs aptitudes (cf- « Choisir son orientation professionnelle – Deuxième étape») est nécessaire pour être capable de choisir une orientation professionnelle qui corresponde à leurs préférences et sensibilités personnelles. Ce support est conçu afin de permettre aux participants d'identifier leurs propres désirs et intérêts professionnels.

Objectif: Réfléchir sur ses propres désirs et intérêts professionnels, prendre conscience de ses préférences personnelles

Source: Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1994): Berufsplanung ist Lebensplanung. Vol. 2. Wien, pp. 40f.

Description: Dans un premier temps, le conseiller va déposer 10 affiches au sol, chacune d'elle proposant 10 centres d'intérêt (voir le pièce jointe). Les participants vont se positionner à côté de l'affiche qui correspond le plus, selon eux, à leurs centres d'intérêt. Ils vont former un groupe avec les autres personnes ayant choisi la même affiche, et vont chacun expliquer leur choix : pourquoi ils ont choisi cette affiche, et quelle(s) activité (s) professionnelle(s) a particulièrement éveillé leur intérêt. Après avoir discuté et échangé sur les intérêts de chacun, les membres du groupe vont inscrire, en annexe de l'affiche, les professions qui en sont ressorties. Les membres des autres groupes vont à leur tour pouvoir jeter un coup d'œil sur l'ensemble des affiches et y ajouter d'autres professions (Remarque : des ressources documentaires relatives à l'orientation professionnelle et aux métiers doivent pouvoir être consultables) Méthode alternative : Des cartes métiers (voir pièce jointe) sont déposées au sol. Les participants vont choisir les métiers correspondant à leurs centres d'intérêt et les épingler sur l'affiche des centres d'intérêt correspondante. Ils peuvent aussi déterminer et écrire sur des cartes vierges d'autres professions correspondant à leurs centres d'intérêts.

Préparation/Matériel: Des affiches, un tableau en liège (pour épingler les cartes et les affiches), des ressources documentaires relatives à l'orientation professionnelle.

Commentaire: Cet exercice permet aux participants de déterminer, à partir de leurs centres d'intérêt, une

ou des professions correspondantes, tout en s'entretenant et en échangeant sur leurs problématiques, avec d'autres personnes se révélant être (également) dans l'incertitude quant à leur orientation professionnelle.

Conseils: Les participants ont souvent du mal à s'arrêter sur un champ de centres d'intérêt car ils en ont souvent plusieurs à l'esprit. Pour cet exercice, ils vont devoir n'en choisir qu'un : leur préféré. Ils seront autorisés à en changer, au maximum deux fois, au cours de l'exercice.

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Durée: 2 heures

2.2.2 Marie et Jacques

Brève description: Il est demandé aux participants de remplir les blancs et d'écrire soit "Marie", soit "Jacques" à côté de chaque activité dans l'exercice à trous "Marie et Jacques". Ensuite, le groupe entier réfléchit sur les attributions que les participants ont attribué à chaque sexe et en discute.

Contexte théorique : Les choix et le mode de vie des jeunes sont souvent influencés par les stéréotypes des rôles traditionnellement attribués à la femme ou à l'homme. En s'appuyant sur le texte à trous « Marie et Jacques », l'exercice suivant est conçu pour faire prendre conscience aux participants leurs points de vue sur les rôles selon que l'on est homme ou femme. Ils pourront ensuite comparer comment ils ont rempli les blancs. Le but est de développer des visions communes d'un monde du travail (travail payé et non payé) qui ne soit pas aussi codé sexuellement et de réfléchir à ce quoi son propre avenir professionnel et personnel pourrait ressembler.

Objectif: Prendre conscience des points de vue traditionnels sur les rôles des deux sexes, développer des projections pour son avenir professionnel et personnel.

Source: <http://www.genderundschule.de/> [30 janvier 30, 2012]

Description: Les participants reçoivent le texte à trous intitulé "Marie et Jacques" et il leur est demandé de remplir les blancs avec les noms "Marie" ou "Jacques". Ensuite, le conseiller note combien de fois chaque nom a été mentionné sur une liste au tableau qu'il/elle a préparée selon un modèle et complète un texte à trous avec les noms qui ont "dominé". Puis, le conseiller lit le texte complété à voix haute et lance une discussion en posant les questions suivantes : • Dans quelle mesure pensez-vous que le texte que l'on obtient à la fin est réaliste ? • Pourquoi le nom "Marie" prédomine dans certaines activités et tâches (citer les résultats) et le nom "Jacques" dans d'autres (citer les résultats) ? • A votre avis, quelle devrait être la répartition des activités et tâches professionnelles et non-professionnelles ? (A ce moment, le conseiller doit contester les stéréotypes avec prudence sans trop interférer dans le processus de discussion.)

Préparation/Matériel: tableau, feutres à pointe large (vert et bleu), textes à trous (voir pièce jointe), liste préparée au tableau selon le modèle (voir pièce jointe en PDF).

Commentaire: Dans les groupes mixtes, il peut être intéressant de distinguer les résultats des garçons (par ex. vert) de ceux des filles (par ex. bleu) dans l'évaluation. Les questions supplémentaires suivantes

devraient être abordées dans la discussion : y'a-t-il des différences dans les résultats des filles et des garçons ? Pourquoi ces différences existent-elles ou pourquoi les résultats sont-ils autant similaires ?

Conseils: Travail individuel / Travail en groupe

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études

Durée: 1 heure 30

2.2.3 Mes valeurs au travail

Brève description: Cet exercice propose une aide à l'identification et à l'explicitation des valeurs qui donnent du sens à ses activités professionnelles. A partir d'une liste de valeurs, les participants choisissent celles qui leur semblent fondamentales dans leur rapport au travail, les remettent en perspective avec leurs expériences passées, et leurs futurs choix professionnels.

Contexte théorique : Les valeurs considérées comme essentielles dans le rapport au travail sont propres à chacun. Identifier et comprendre ses valeurs propres revêt une importance particulière dans l'orientation professionnelle.

Objectif: Identifier et mieux comprendre les valeurs qui sont fondamentales dans notre rapport au travail. Faciliter les choix professionnels à venir.

Source: Adaptation par Itinéraires Formation

Description: L'intervenant commence par présenter les objectifs et le déroulement des différentes phases de la séquence. Phase 1. Le support «Liste de valeurs» (annexe 1) est distribué à chaque participant, comme base de définitions existantes concernant les valeurs au travail : ce qui donne du sens et apparaît nécessaire pour chaque personne de retrouver, à travers ses activités professionnelles. Une discussion collective peut être suscitée, sur le travail comme lieu de satisfaction et de reconnaissance, mais également de déplaisir et souffrance. Si besoin, il peut aussi être proposé de rajouter d'autres valeurs à la liste. Phase 2. En s'aidant du tableau «Sélection des valeurs essentielles pour moi» (annexe 2), chacun est invité à sélectionner et inscrire celles qu'il estime essentielles pour lui. Dans le tableau «Classement par ordre de préférence des 10 valeurs essentielles», chacun doit ensuite sélectionner et classer par ordre d'importance les 10 valeurs les plus importantes pour lui. Enfin, dans le tableau «Classement des 10 valeurs qui sont le plus éloignées de moi», chaque participant doit choisir et classer les 10 valeurs qui lui semblent les plus lointaines. Phase 3. L'intervenant peut demander à chacun des participants la rédaction d'un texte court, avec la consigne suivante: «Choisissez, à partir des expériences professionnelles que vous avez vécues, une situation où venait se jouer pour vous, un enjeu fort en termes de valeurs (essentielles, ou éloignées), et que vous pouvez partager avec le groupe. (Dans le cas de publics avec des personnes n'ayant jamais travaillé, cette consigne pourrait être élargie à des situations de travail observées : en tant que client, consommateur, usager, ...) Racontez en quelques lignes cette situation, la façon dont vous l'avez vécue, et comment un enjeu de valeur était présent.» Phase 4. Après la lecture partagée avec le groupe des textes produits par chaque participant, un débat pourra être animé autour de thématiques telles que: «donner du sens à son travail est-il fondamental? Peut-on toujours donner du sens à son travail? Comment fait-on sinon? ...», «travail, plaisir et souffrance», ... Une alternative pourra être des

échanges par deux, autour des questions suivantes: Si mes valeurs fondamentales au travail ne sont pas respectées, qu'est-ce que cela signifie pour moi? Pourrais-je alors faire des compromis? Comment? Quelles sont les conclusions puis-je retirées de cette réflexion autour de mes valeurs au travail ?

Préparation/Matériel: Supports : liste de valeurs (Annexe2) + tableaux «Sélection des valeurs essentielles pour moi» (Annexe 1)

Conseils: Sous groupe / Travail individuel

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études / Adultes

Durée: 2 Heures

2.2.4 Les métiers faits pour moi

Brève description: Chaque participant établit une liste des tâches professionnelles qu'il affectionne. Il recherche ensuite sur des fiches métiers ceux faisant appel à des tâches similaires.

Contexte théorique : Les jeunes actifs ont souvent une perception préconçue et formatée quant à leur orientation professionnelle, sans avoir véritablement explorer en détail leurs centres d'intérêts et compétences, et la façon dont ils pourraient les mettre en relation avec leur évolution professionnelle. Cet exercice est destiné à encourager les jeunes actifs ou les primo-accédants sur le marché du travail à réfléchir sur leurs centres d'intérêts et l'ensemble de leurs aptitudes professionnelles, et de relier le tout aux emplois qu'ils souhaiteraient exercer. Les échanges qui vont être engagés vont permettre de concrétiser leurs idées et de déterminer une ou plusieurs alternatives professionnelles si nécessaire.

Objectif: Travailler sur les différentes activités et tâches professionnelles qui intéressent les participants ; dégager et déterminer, si nécessaire, une ou plusieurs alternatives aux schémas professionnels formatés et préconçus.

Source: http://www.gendernow.at/gesebo/go/?into/berufsberatung/welche_berufe_passen_zu_mir [20 janvier 2012].

Description: Chaque participant va établir une liste des tâches professionnelles qu'il affectionne. Les questions suivantes pourront être posées:

- Quels sont mes hobbies et activités extra-professionnelles?
- Quelles sont les tâches que j'ai plaisir à réaliser au sein de mon entourage familial?
- Quelles sont les activités que j'aime faire seul ou avec mes amis?
- En règle générale, quels sont mes centres d'intérêts, quels sont les domaines que j'affectionne plus particulièrement? (par exemple, faire du sport, les animaux, la musique, l'informatique, la lecture, travailler seul, travailler à plusieurs, travailler en extérieur/en intérieur, etc.)

Dans l'étape suivante, chaque participant va rechercher, à l'aide de fiches métiers, le plus possible de professions correspondant aux tâches et activités professionnelles mises en avant précédemment. Ils vont les lister et y annoter les centres d'intérêts qu'ils pourraient y retrouver en exerçant ces métiers. Ensuite, le conseiller ainsi que l'ensemble des participants engagent un tour de table et une discussion sur les

recherches et résultats de chacun, en échangeant leurs différents points de vue et en surlignant les perceptions préconçues et formatées que pourraient avoir certains participants sur des choix d'orientation professionnelle. Tout le monde peut être force de proposition et apporter son expérience au débat : sur les opportunités professionnelles alternatives, les formations complémentaires envisageables, la situation du marché du travail pour les secteurs d'activités visés, ...

Préparation/Matériel: Du papier et des stylos, des fiches métiers et autres ressources documentaires (ex: Pôle Emploi, fiches CIDJ,...)

Conseils: Sous groupe / Travail individuel / Discussion en grand groupe

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études / Femmes exerçant des professions techniques et spécialisées

Durée: 1 Heure

2.2.5 Séries télévisées

Brève description: Les participants regardent l'intégralité ou une partie d'un épisode de série télévisée diffusée quotidiennement et prennent des notes. En sous-groupes, ils analysent ensuite cet épisode, et répondent aux questions du support pédagogique à l'aide de leurs notes. Les réponses feront ensuite l'objet d'un échange et d'une discussion entre tous les participants.

Contexte théorique : Dans le cadre des accompagnements en orientation professionnelle, les séries télévisées très regardées par les jeunes sont de bons sujets d'analyse afin de les confronter aux modes de vie qui y sont présentés. L'objet de cette étude sera de faire prendre conscience et de démontrer que les situations des protagonistes et les modes de vie qui y sont présentés, ne sont souvent ni réalistes, ni crédibles. En effet, il n'est pas rare d'y voir de jeunes gens habitant déjà dans de luxueux appartements alors qu'ils sont toujours au lycée, et qu'ils ne travaillent pas... La question de l'argent y apparaît souvent comme une facilité : il peut arriver que le jeune protagoniste décroche soudainement un emploi, qui sera forcément très bien payé ; ou qu'il devienne du jour au lendemain le gérant d'une entreprise ou d'un commerce lucratif.

Objectif: Réflexion critique sur les modes de vie trop souvent présentés comme normaux ; faire la part des choses entre ce qui est présenté dans les séries télévisées et les réalités de chacun.

Source: <http://www.genderundschule.de/iracer3/index.cfm?uuid=7E38F7557FB411D7B43B0080AD795D93&index=gender&pad=697> [January 30, 2008].

Description: Dans un premier temps, les participants sont informés qu'ils vont regarder et analyser une série télévisée populaire, diffusée quotidiennement à la télévision. Un support pédagogique, qui leur servira de base pour l'analyse postérieure à la diffusion, va leur être distribué avant le démarrage de la projection. Ils ont environ 5 minutes pour prendre connaissance du document, puis vont regarder la vidéo tout en prenant des notes. Après la diffusion, les participants, réunis en sous-groupes, vont échanger et faire une analyse de la vidéo à l'aide de leurs notes et des questions posées sur le support pédagogique. Les résultats de ces analyses, en sous-groupe, seront présentés à l'ensemble du groupe. Les éventuelles

divergences de perception et de points de vue feront l'objet d'un débat.

Préparation/Matériel: Support pédagogique (voir en pièce jointe); un épisode d'une série télévisée populaire auprès des jeunes (DVD), un lecteur DVD et une télévision.

Commentaire: Cet exercice doit être présenté à un public jeune, n'ayant pas encore réfléchi à son orientation ou avenir professionnel. Les jeunes diplômés ou primo-accédants à l'emploi, pour leur part, auront déjà acquis ce regard critique, et n'auront pas besoin de se prêter à cet exercice. Exemples de séries télévisées pouvant être analysées : • "90210-Beverly Hills" • "Gossip Girl" • "Newport Beach - The O.C." • "Gilmore Girls" • "Les Frères Scott - One Tree Hill" etc.

Conseils: L'exercice peut être remanié de la façon suivante: Les participants vont regarder chez eux 2 ou 3 épisodes de la même série télévisée, et vont en prendre des notes avec l'aide du support pédagogique. Lors du prochain rendez-vous d'orientation professionnelle, ces épisodes seront analysés et débriefés en groupe selon les indications énoncées dans la description de l'exercice.

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études

Durée: 2 Heures

2.2.6 L'éléphant

Brève description: Le conseiller lit une courte conversation : « Je veux accomplir quelque chose de grand, quelque chose de complètement fantastique » « Laver un éléphant alors ! ». Ensuite, les participants doivent deviner quelle phrase aurait pu venir d'un homme et laquelle d'une femme.

Contexte théorique : Il existe des différences entre les langages utilisés par les femmes et par les hommes. Cela peut être observé à maintes reprises dans les discussions quotidiennes. Dans la plupart des cas, les hommes parlent plus, posent moins de questions et parlent de chose « factuel » alors que les femmes préfèrent parler de relationnel, en prenant en compte diverses perspectives... Ces différences sont si imprégnées dans nos esprits qu'on n'y fait plus attention. Cet exercice permet d'en prendre conscience.

Objectif: Discuter des comportements spécifiques selon le genre d'une manière humoristique.

Source: Spieß, Gesine (2006): Voll gesellschaftsfähig! – mit einer gendersensiblen Lehre. Eine Materialsammlung. In: Mörth, Anita/Hey, Barbara, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz (ed.): geschlecht + didaktik. Graz, p. 17.

Description: Le conseiller lit une courte conversation qui a vraiment eu lieu. Ensuite, les participants doivent deviner quelles phrases auraient pu être prononcées par un homme et laquelle par une femme. La première phrase est : « Je veux accomplir quelque chose de grand, quelque chose de complètement fantastique » La seconde phrase est : « Laver un éléphant alors ! ». Les participants sont invités à donner les raisons de leur décision et si possible doivent arriver à un consensus.

Commentaire: Fondamentalement, il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse à cette devinette. Ce qui est important c'est de faire parler les participants d'une manière amusante sur le fait de savoir si une

phrase est plutôt prononcée par un homme ou par une femme, et ainsi de discuter des opinions de chacun. La véritable discussion eu lieu entre les poètes Gottfried Benn et Else Lasker-Schüler lors de leur première rencontre. Le souhait de faire quelque chose de grand à été fait par Gottfried et la suggestion de l'éléphant est venu de Else.

Conseils: Sous groupe / Discussion en grand groupe

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études / Femmes exerçant des professions techniques et spécialisées / Femmes retournant sur le marché du travail après une longue interruption

Durée: 30 minutes

2.2.7 Diagnostiquer où en est le choix de carrière

Brève description: Analyser à l'aide d'un questionnaire où se situe le participant dans le choix de sa carrière.

Contexte théorique : C'est notamment chez les jeunes qui sont en train de choisir une carrière professionnelle qu'il est souvent difficile d'analyser où est le problème. Si des participants à un séminaire ou une formation d'orientation professionnelle n'arrivent pas à se décider sur une formation ou une carrière, les causes peuvent en être diverses. Effectuer un diagnostic individuel facilite le cours des choses à venir dans le séminaire.

Objectif: Déterminer où en est actuellement le processus d'orientation professionnelle

Source: <http://www.explorix.de> [30 janvier 2008].

Description: Les participants reçoivent un questionnaire court et doivent répondre aux questions concernant leur situation actuelle. Leurs réponses sont ensuite analysées par thématique : "identité", "prise de décision", "information" et "obstacles". Les participants partagent leurs résultats avec l'ensemble du groupe.

Préparation/Matériel: stylos, tableau, photocopiés.

Commentaire: Champ 1 : thématique "identité" (clarté et stabilité de l'image que l'on a de soi), les exercices de la base de données de méthodes traitant des problématiques "Analyse du potentiel" et "Choix de formation et de carrière" peuvent être utilisés. Champ 2 : thématique "prise de décision" (difficulté générale à prendre des décisions), les exercices de la base de données de méthodes traitant de la problématique "Gérer la résistance, les conflits, la frustration et la résignation, méthodes pour renforcer l'auto-responsabilité du groupe et des participants individuels" peuvent être utilisés. Champ 3 : thématique "information" (besoins d'informations), les exercices de la base de données de méthodes traitant de la problématique "Information professionnelle, gestion des informations, orientation sur le marché du travail" peuvent être utilisés. Champ 4 : thématique "obstacles" (limitations spécifiques), les exercices de la base de données de méthodes traitant de la problématique "Orientation, Réorientation, Activation et Motivation" peuvent être utilisés.

Conseils: Le conseiller écrit les différents champs au tableau et note les résultats des participants en

effectuant un pointage (un pointage par champ problématique selon les résultats individuels des participants). Cette visualisation permet d'illustrer les principaux domaines qui posent problème aux participants à l'atelier. Les exercices de suivi appropriés suivants peuvent être choisis en se basant sur ces résultats.

Groupe cible: Personnes en reconversion ou en réorientation professionnelle / Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Durée: 1 Heure

2.2.8 Faire son show pour plaider ses intérêts professionnels

Brève description: L'exercice se base sur le scénario de fiction suivant : une jeune femme a en tête un projet professionnel particulièrement atypique. Elle le révèle à sa famille pour la première fois au cours d'un dîner. Sa famille réagit avec un fort scepticisme quant à ce projet.

Les participants sont invités à s'imaginer la situation, et à déterminer les personnages, leurs caractères et rôles dans la scène qui pourrait être jouée. Une discussion collective en grand groupe vient conclure l'exercice.

Contexte théorique : Cet exercice est tout particulièrement adapté lorsqu'il s'agit de soutenir des jeunes personnes, ayant des projets professionnels atypiques. Ces jeunes vont ainsi être mis en situation dans le cadre d'un jeu de rôle, qui leur permettra de se mettre en scène dans le cadre d'un show pour plaider leur projet atypique, en dépit et malgré les oppositions et l'adversité que celui-ci pourra susciter. En devant faire face aux désapprobations éventuelles, ils vont se retrouver dans la position de devoir développer leur propre argumentation.

De surcroît, cet exercice encourage les participants à appréhender les préjugés qui lient compétences et genres, à travers les représentations portant sur des différenciations de capacités professionnelles des femmes et des hommes. D'une manière ludique, ils sont invités à un travail de prise de recul et de déconstruction de certaines de ces représentations, pour développer une approche plus ouverte à des projets professionnels qui s'inscrivent en dehors des normes quant à des métiers très repérés quant à l'appartenance de genre.

Objectif: Être capable de développer ses propres arguments, et des stratégies pour déjouer des objections liées aux stéréotypes de genre, quant à certains projets professionnels atypiques / Encourager le sens de l'initiative individuelle.

Source: http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/berufsberatung/einsetzen_fr_den_berufwunsch_rolle_enspiel [20 janvier 2012].

Description: Le scénario proposé s'établit comme suit : une jeune femme a en tête un projet professionnel particulièrement atypique. Elle le révèle à sa famille pour la première fois au cours d'un dîner. Sa famille réagit avec un fort scepticisme quant à ce projet.

Les participants sont invités à s'imaginer la situation, et à en déterminer les protagonistes, ainsi que leurs caractères et rôles dans la scène. L'animateur prend note des différents rôles proposés sur un tableau ou

un paper board.

Les différents rôles sont ensuite distribués entre les participants, qui sont également invités à définir le projet de carrière atypique. Trois sous-groupes (ou plus en fonction du nombre de personnages défini) sont ensuite formés, chaque sous-groupe étant chargé de travailler sur un personnage en particulier : la jeune femme, son père, sa mère... L'acteur qui sera chargé d'interpréter du personnage est également inclus dans le sous-groupe.

Il est demandé à chaque sous-groupe d'énoncer et inscrire sur une feuille une liste d'argumentaires liés à leur rôle, par rapport au projet professionnel objet de la controverse (arguments pour ou arguments d'opposition), durant une quinzaine de minutes.

La scène est ensuite jouée par les acteurs qui ont été choisis pour interpréter les personnages, en tentant d'utiliser lors de leur représentation les arguments qui ont été préalablement préparés. La scène peut également être interprétée plusieurs fois, éventuellement en choisissant un autre projet professionnel comme objet de controverse.

Une discussion collective en grand groupe portera ensuite sur les arguments qui ont été utilisés : quels sont ceux qui ont été utilisés, quels sont ceux qui n'ont pas été utilisés et pourquoi ? Comment les interprètes se sont-ils sentis dans le rôle qu'ils avaient à assurer ? Qu'est-ce qui a été plaisant, qu'est-ce qui a été déplaisant ? Quels sont les facteurs qui pourraient aider une jeune fille à défendre son projet dans une telle situation ?

Préparation/Matériel: Tableau ou paper board / Marqueurs / Stylos et feuilles de papier pour les participants

Commentaire: L'animateur devra veiller à ce que ne soient pas toujours les mêmes personnes qui soient choisies comme acteurs. L'exercice peut aussi s'appliquer avec pertinence en étant centré uniquement sur le caractère atypique du projet, abstraction faite des questions de genre, et donc concerner aussi bien un jeune homme qu'une jeune femme. D'autres types de situation peuvent tout aussi bien être imaginées, tel que par exemple une scène impliquant un groupe d'amis.

Les parents tiennent un rôle capital dans les modèles qui structurent les choix professionnels de leurs enfants, et il est fondamental de les considérer comme des partenaires à impliquer activement dans les processus d'orientation professionnelle.

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études

Durée: 1h30

2.2.9 Mon avenir proche et lointain

Brève description: Les participants sont invités à réfléchir à un objectif à long terme et à définir les objectifs à court terme pour y parvenir. Le conseiller veillera à ce que les participants distinguent bien les objectifs à court terme de celui à long terme et les incitera à reconsidérer les objectifs déterminés. Au final, chaque participant présentera ses objectifs à court terme et à long terme, et répondra aux

éventuelles questions du groupe sur son ou ses projets.

Contexte théorique : Dégager des objectifs réalistes et réalisables, et travailler en continu à essayer de les atteindre demeure un point essentiel de l'évolution professionnelle de chacun. Il est plus facile d'atteindre un objectif à long terme en définissant des étapes intermédiaires (objectifs à court terme). La mise en œuvre de ces étapes nécessitera l'élaboration d'une stratégie. Cette planification de la vie active va permettre aux jeunes gens de se prendre en main et de déterminer eux-mêmes leurs futurs professionnels.

Objectif: -

Source: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, pp. 156f; adapted by abif.

Description: Le conseiller explique l'exercice à travers quelques exemples : il va mettre l'accent sur l'idée que pour atteindre son objectif à long terme, une personne devra en premier lieu accomplir ses objectifs à court terme. Dans l'étape suivante, chaque participant est invité à réfléchir à un objectif à long terme et en définir les objectifs à court terme (étapes intermédiaires) pour y parvenir. Après 10 à 15 minutes, les participants se réunissent et vont inscrire leurs différents résultats sur une grande affiche. Le conseiller va s'assurer que la distinction entre les objectifs à long terme et les objectifs à court terme a bien été comprise. Si cela s'avère nécessaire, il va ensuite les encourager à reconsidérer les objectifs déterminés. En fin de compte, chaque participant exposera à l'ensemble du groupe ses objectifs à court et à long terme, et répondra aux éventuelles questions.

Préparation/Matériel: Des affiches, du papier, des stylos

Commentaire: Un exemple afin d'expliquer l'exercice: Objectif à long terme: Orthodontiste
Quels objectifs à court terme peuvent être définis? Je dois recueillir des informations à propos de cette profession
Je dois valider les diplômes obligatoires pour exercer cette profession. Je dois m'inscrire dans un cursus universitaire
Questions possible pour conclure l'exercice: Était-il difficile de trouver un objectif à long terme ou de déterminer les objectifs (étapes) à court terme pour y parvenir? Cet exercice vous a-t-il donné de nouvelles idées en termes d'objectif professionnels? Quel est pour vous l'avantage de distinguer les objectifs à long et court terme? Pensez-vous vous servir de cette méthode pour vous aider à atteindre un objectif?

Conseils: Travail individuel / Discussion en grand groupe

Groupe cible: Tous les groupes cibles

Durée: 2 Heures

2.2.10 Camembert de temps

Brève description: Avec l'aide du document ci-joint, les participants sont invités à visualiser le temps qu'ils passent sur différentes activités (formation professionnelle, travail, école, activités de loisirs, famille, manger et dormir).

Contexte théorique : En dehors de l'école, les jeunes ont beaucoup de temps libre. Le temps passé en

dehors de l'école, en particulier durant les loisirs, a une grande influence sur le comportement social des jeunes. A l'inverse, les compétences sociales des jeunes déterminent aussi les attentes des jeunes concernant leurs loisirs. Il semble intéressant de pouvoir amener les jeunes à penser les activités de loisir comme un moyen d'atténuer le stress engendré à l'école ou par le travail. De plus, des activités créatives et sportives peuvent contribuer à améliorer la confiance en soi des jeunes.

Objectif: Avoir une meilleure visibilité sur l'utilisation de son temps et réfléchir à comment l'utiliser au mieux

Source: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, pp. 144f.

Description: Après que le conseiller ait expliqué l'objectif de l'exercice, les participants reçoivent deux documents : l'un proposant un "camembert du temps" vierge pour une journée type de semaine et l'autre un "camembert du temps" vierge pour une journée de week-end. Avec l'aide de ces documents, les participants peuvent visualiser le temps qu'ils passent sur différentes activités (formation professionnelle, travail, école, loisirs, famille...). Ils reproduisent le même exercice pour un jour de semaine typique et un jour de week-end typique. Le conseiller rappellera de ne pas oublier le temps de sommeil. Ensuite, les participants sont invités à découper les deux tranches de camembert qui sont consacrés aux loisirs et à les coller sur une feuille de papier. Sur cette feuille, les participants doivent écrire les activités qu'ils souhaiteraient effectuer durant ces temps libres. Les « parts » de loisirs peuvent alors être présentés au groupe, discutés par l'ensemble du groupe.

Préparation/Matériel: Copies des documents (PDF ci-joint), stylos

Commentaire: Questions possibles pour la discussion de conclusion:- Quelle est la part de loisirs durant la semaine? Durant le week-end?- Êtes-vous satisfait de vos activités de loisir? Quelles autres activités souhaiteriez-vous faire?- Parmi les personnes du groupe, y en a-t-il qui ont des centres d'intérêts communs et des conseils à partager autour de leurs activités de loisirs?

Conseils: Il est possible de continuer l'exercice en demandant aux participants de dessiner un camembert de temps d'une journée idéale selon eux. Ensuite, les camemberts de temps réels et idéaux peuvent être comparés et discutés.

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études

Durée: 1 Heure 30

2.2.11 La profession de mes parents

Breve description: Les participants reçoivent deux fiches sur lesquelles ils vont inscrire la profession de leurs parents. En sous groupes, ils vont réaliser une grande affiche en fonction des secteurs professionnels en présence, et l'ensemble du groupe va échanger sur la répartition de ces professions.

Contexte théorique : Nous pouvons constater que les métiers principalement exercés par les femmes souffrent d'un manque de valorisation, et demeurent souvent sous-rémunérés avec peu de possibilités d'évolution professionnelle. Inversement les métiers principalement exercés par les hommes sont

souvent mieux rémunérés et offrent plus d'opportunités de promotion ou d'évolution professionnelle. Ce constat de déséquilibre sur le marché de l'emploi pose les bases d'une ségrégation professionnelle. Les participants pourront être sensibilisés à ce constat à travers cet exercice qui se fondera sur les différentes professions de leurs parents.

Objectif: Faire apparaître la ségrégation existante sur le marché de l'emploi. Combattre les préjugés concernant les compétences homme/femme

Source: http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/unterricht/berufe_der_eltern [20 Janvier 2012].

Description: En préparation de cet exercice, il est recommandé que les participants puissent parler à leurs parents, de leurs carrières, leur éducation et du milieu social dans lequel ils ont grandi. Au début de l'exercice, le conseiller distribue deux fiches : une jaune et une verte. Chaque participant inscrit la profession de son père sur la fiche jaune et celle de sa mère sur la fiche verte. Si la mère est femme au foyer, le conseiller indique aux participants d'inscrire le métier qu'elle a appris ou le diplôme/niveau d'étude le plus élevé. Le conseiller rassemble ensuite les fiches et les accroche sur un panneau ou tableau, en les répartissant selon les différents secteurs professionnels en présence (par exemple : métiers d'enseignement, administratif...) L'expérience révèle qu'il y aura des groupes mixtes et des groupes à couleur uniforme. Les femmes au foyer vont former un groupe à part entière. Les participants vont ensuite former des sous-groupes de 3 à 4 personnes. Chaque groupe va être muni d'un paperboard, de papier et de stylos/feutres. Le but de l'exercice est d'établir, sur le paperboard, un constat de ce qui émerge des fiches accrochées et de chercher à expliquer pourquoi certains groupes sont unicolores et d'autres sont mixtes (15-20 minutes de travail en groupe). Ensuite chaque groupe présente son affiche, suivi d'un échange pour conclure sur les raisons de cette ségrégation professionnelle.

Préparation/Matériel: Fiches jaunes et vertes, fiches bristol, tableau, paperboard, stylos

Commentaire: Cet exercice peut faire émerger un certain nombre de préjugés. Pour cette raison il est recommandé au conseiller de réfléchir, en amont, à la manière avec laquelle il va pouvoir faire face aux préjugés exprimés par les participants. Le conseiller devra être en mesure de répondre à des arguments tels que: -Les femmes ne sont pas intéressées par les nouvelles technologies-Les hommes ne savent pas quel comportement adopter avec les enfants-Les femmes sont plus intéressées par la mode-Les hommes ne sont pas capables de prendre soin des personnes âgées ou malades- Les femmes sont trop faibles pour exercer certains métiers.

Conseils: Travail individuel / Travail en grand groupe

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Femmes exerçant des professions techniques et spécialisées

Durée: 1 Heure

2.2.12 Le génogramme des métiers

Brève description: Les participants dessinent un arbre généalogique des professions familiales afin d'analyser dans quelle mesure des facteurs historiques, sociaux et psychologiques ont influencé ou influencent encore leur choix de carrière ou de carrière professionnelle.

Contexte théorique : Le participant est invité à réaliser un schéma de l'arbre généalogique des métiers de la famille, à l'analyser et tenter de comprendre en quoi il est à l'articulation de dimensions historiques, sociales et psychologiques.

Objectif: Mettre en relief ses héritages, ses aspirations, ses trajectoires, son patrimoine familial ainsi que ses conditions sociales sociétales.

Source: Adapté par Itinéraires Formation. Cette séquence est inspirée des pratiques d'histoires de vie, et en particulier d'ateliers d'écriture de romans familiaux.

Description: En préparation de cet exercice, il est important que les participants parlent à leurs parents ou grands-parents de leurs éducations et leurs carrières. Le conseiller propose à chacun des participants à représenter graphiquement, sur une grande feuille, l'arbre généalogique des métiers de sa famille. Il les invite, sur la base d'un arbre généalogique simplifié, remontant sur 3 générations (parents, grands-parents) et si possible au-delà (ancêtres), à répertorier les prénoms et métiers des différents membres de la famille. Maintenant commence la phase de réflexion, que le conseiller entame avec des questions diverses, comme par exemple: (Les questions devraient encourager les participants à réfléchir sur leur propre position dans la famille ou sur leur héritage familial. Aspects positifs/négatifs mis en lumière ainsi que des préjugés, l'augmentation et/ou la perte de connaissances au sein de la famille, la culture mélangé etc)

- Y a-t-il des similitudes ou des différences dans les diverses professions des membres de la famille (à travers les sexes, au fil des ans, etc)?
- Quels sont les postes que les membres de la famille ont?
- Quelles sont les conditions de travail dont les membres de la famille sont confrontés ?
- Quelles sont les qualités et les valeurs que les membres de ma famille ont ? (les attentes de précision, de haute qualité et/ou la performance, la ponctualité, l'adaptabilité, l'artisanat, des compétences commerciales, etc)
- Lesquels de ces qualités, attitudes et valeurs ai-je adopté? Lesquels n'ai-je pas adopté? Comment puis-je être différent de mes ancêtres?
- Qu'est-ce que mes parents attendent de moi (les attentes de rendement, les aspirations de carrière, l'indépendance, etc.)
- Quelles sont les compétences et qualités que mes parents m'ont appris dont je peux bénéficier dès maintenant?
- Est-ce que je veux faire différemment de mes ancêtres? Les questions sont traitées sous la forme d'une interview avec un autre participant. Après l'entrevue, l'ensemble du groupe se penche sur l'exercice et le conseiller peut poser les questions suivantes et notez les réponses sur un tableau: • Quels sont les résultats de cet exercice?
- Quelles idées ont été des surprises positives?
- Y a-t-il des aspects qui me dérangent et que je voudrais changer?
- Que puis-je garder de tout cela?

Préparation/Matériel: papier kraft, crayons

Commentaire: Cet exercice nécessite une confiance mutuelle entre les participants, ce qui explique qu'une forme de processus de groupe doit déjà avoir eu lieu avant cette date. Si un participant ne veut pas faire cet exercice, pour une raison quelconque, le conseiller ne doit pas insister sur ce point. La confrontation avec des souvenirs de famille peut être douloureuse, surtout à la suite d'expériences traumatisantes. Cette méthode peut aussi révéler toute une gamme de préjugés (stéréotypes de genre, par exemple). Pour cette raison, il serait un avantage pour le conseiller d'examiner à l'avance la façon de traiter ces préjugés (avec la collecte des arguments contre eux). La durée du procédé varie en fonction du nombre de participants.

Conseils: Travail individuel / Travail en grand groupe

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Durée: 2 Heures

2.2.13 Mes rêves

Brève description: Les participants nomment deux ou trois expériences qu'ils aimeraient avoir. Par groupe de deux, ils s'interviewent les uns les autres et ensuite tirent des intérêts, des aptitudes et des valeurs de ces rêves.

Contexte théorique : La motivation donne une impulsion essentielle pour être en mesure de travailler de manière satisfaisante. Aussi, dans l'orientation professionnelle, il est pertinent d'amener les personnes accompagnées à découvrir les professions qu'ils considèrent 'motivantes, et pour ce faire d'identifier leurs sources de motivation.

Objectif: Découvrir et comprendre ce que nos expériences rêvées disent de nous. Trouver de nouvelles pistes professionnelles à explorer

Source: Cet exercice s'inspire du modèle de l'ADVP (Activation du développement vocationnel et personnel). L'A.D.V.P a été conceptualisée au Québec au début des années 70 par Denis Pelletier, Charles Bujold et Gilles Noiseux.

Description: Le conseiller demande aux participants de se munir d'une feuille et leur propose d'y écrire entre deux ou trois expériences qu'ils aimeraient vivre, quel que soit le niveau d'utopie de ces expériences. Il est important que les personnes se sentent très libres et ne se censurent pas. Par deux, les participants travaillent sur les questions suivantes et se relaient pour s'interroger les uns les autres et écrire les réponses. Les questions suivantes peuvent être posées :

- Qu'attendez-vous de cette expérience?
- Avez-vous eu une expérience similaire?
- Quelle est la particularité de cette expérience?
- Comment classeriez-vous cette expérience souhaitée?

- Quelles sont les difficultés qui pourraient surgir?
- Comment vous sentez-vous quand vous pensez à cette expérience?
- Quelles compétences pourriez-vous utiliser dans cette situation?
- Qu'est-ce que cette expérience souhaitée peut nous apprendre sur vous et vos intérêts ou aptitudes?
- Que pourriez-vous faire pour répondre à votre souhait?

Enfin, une fois que chaque participant s'est exprimé, le conseiller invite chacun des participants à rédiger une synthèse sur ce qu'il/elle a découvert à propos de lui-même.

Préparation/Matériel: Papier, stylo

Commentaire: Cet exercice nécessite une confiance mutuelle entre les membres du groupe. Il est donc souhaitable qu'il soit utilisé auprès de groupes au sein desquels les participants ont eu suffisamment de temps d'interconnaissance au préalable. Les expériences rêvées des participants ou les résultats des travaux effectués en sous-groupes pourront être présentés et discutés avec l'ensemble du groupe.

Conseils: Sous groupe / Travail individuel

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Durée: 3 heures

2.2.14 Apprendre de ses échecs

Brève description: Le participant repérera dans son parcours des expériences considérées comme des échecs et s'interrogera sur les apprentissages tirés de ces expériences. Basé sur des expériences personnelles de l'échec des participants, cet exercice permet de développer des explications alternatives et des options pour l'action.

Contexte théorique : Selon la théorie de l'attribution de Weiner, échec et succès peuvent être attribués soit à des facteurs externes (les circonstances), soit à des facteurs internes (l'individu) ; mais également à des facteurs de stabilité ou d'instabilité (variables). Un tableau à double entrée permet de combiner ces deux dimensions (voir tableau en annexe). Attribuer les raisons d'un succès à ses propres capacités conduit, renforcera l'estime de soi. A l'inverse, en attribuant un échec à ses compétences propres, l'estime de soi risquera de se voir réduite. Si une personne attribue un échec à des causes externes, elle est une victime des circonstances. En revanche, si elle prend conscience que son propre effort en est la cause, elle pourra prendre en compte et les mesures nécessaires afin que si la situation se présente à nouveau dans le futur, elle lui soit plus favorable.

Objectif: L'objectif de cet exercice est double:

- la réflexion et l'analyse d'expériences professionnelles négatives.
- le repérage d'apprentissages à partir de ces expériences négatives, afin de prévenir des problèmes qui

pourraient survenir (situation qui se répète), d'améliorer la gestion de certaines situations, de prendre les bonnes décisions

Source: Adaptation par Itinéraires Formation; Krelhaus, Lisa (2004): Wer bin ich – wer will ich sein? Ein Arbeitsbuch zur Selbstanalyse. Frankfurt am Main, p. 204. Weiner, Bernard (1994): Motivationspsychologie (3. Auflage). Weinheim: Beltz.

Description: Le conseiller demande à chaque participant à repérer dans son parcours une (des) expérience(s) professionnelles négatives, pouvant être qualifiées d'échecs. Les participants sont invités à nommer ces expériences sur une feuille de façon individuelle. Dans un premier temps, les participants seront amenés à examiner les causes de leurs échecs, en distinguant celles provenant de la personne et celles provenant de la situation (Qu'aurais-je pu faire différemment ? Dans quelles mesures suis-je responsable de cet échec, dans quelles mesures ne le suis-je pas?). Ensuite, le conseiller présente le modèle de Weiner (voir l'annexe jointe) aux participants. Enfin, les participants sont invités à remplir le support pédagogique qui leur est distribué afin de réfléchir et d'analyser les expériences qu'ils considèrent comme des échecs, d'en identifier les causes, et d'imaginer ce qui aurait pu être différent, ce qu'ils auraient pu faire autrement, anticiper, ou ce qu'ils feraient différemment aujourd'hui face à une situation similaire. L'animateur peut alors suggérer aux stagiaires qui le souhaiteraient, de communiquer oralement au groupe une des expériences analysées en présentant la situation de départ, les difficultés rencontrées et ce qu'il a appris et retire de cette expérience aujourd'hui.

Préparation/Matériel: Stylo, papier

Commentaire: Cet exercice est conçu pour aider les personnes à identifier les causes de leurs expériences négatives, les leçons tirées de ces expériences. Les personnes pourront prendre conscience qu'elles peuvent modifier certains facteurs, mais qu'elles ne sont pas en mesure d'en changer d'autres. Il s'agit de ne pas se mettre en situation de déni face à l'échec mais au contraire de l'expliquer, de parler des problèmes rencontrés, dire ce qu'on en a retenu, et de fait de transformer l'expérience en force en retirant les aspects positifs.

Conseils: Travail individuel / Travail en grand groupe

Groupe cible: Tous les groupes cibles

Durée: 2 Heures

2.2.15 Collage

Brève description: Version 1: Les images représentent un mode d'expression permettant la mise en lumière de liens. Les images sont 'parlantes'. États d'esprit et positions peuvent parfois être exprimées plus fortement avec des images qu'avec des mots. A la différence d'un texte, une image est montrée dans son intégralité. Elle permet d'aller à l'essentiel, elle rend le sens visible de façon plus immédiate.

Version 2 : Les méthodes projectives prennent origine dans le cadre théorique de la projection, qui, en psychanalyse puis par extension en psychologie clinique, est un mécanisme permettant de découvrir des choses de soi, en observant ce qu'on perçoit à l'extérieur. Le collage projectif est une technique ludique qui consiste à exprimer des idées par des images. Cela permet à chacun de laisser libre court à son

imaginaire. En rassemblant les différentes images, on obtient de nouvelles idées issues de la convergence de ces images.

Contexte théorique: Version 1: Les images représentent un mode d'expression permettant la mise en lumière de liens. Les images sont 'parlantes'. États d'esprit et positions peuvent parfois être exprimés plus fortement avec des images qu'avec des mots. A la différence d'un texte, une image est montrée dans son intégralité. Elle permet d'aller à l'essentiel, elle rend le sens visible de façon plus immédiate.

Version 2 : Les méthodes projectives prennent origine dans le cadre théorique de la projection, qui, en psychanalyse, puis par extension en psychologie clinique, est un mécanisme permettant de découvrir des choses de soi, en observant ce qu'on perçoit à l'extérieur. Le collage projectif est une technique ludique qui consiste à exprimer des idées par des images. Cela permet à chacun de laisser libre court à son imaginaire. En rassemblant les différentes images, on obtient de nouvelles idées issues de la convergence de ces images.

Objectif: Prendre conscience de ses attentes professionnelles. Engager une réflexion sur le métier de 'ses rêves', en s'interrogeant sur l'environnement professionnel et les conditions de travail.

Source: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set: 2. Themen bearbeiten. 11th ed. Münster, 2.A 58. Chabert, C./Anzieu, D. (2004): Les Méthodes Projectives. Paris: PUF (Edition QUADRIGE).

Description:

Version 1 (petits groupes): En petits groupes (de 2 à 3 personnes), parmi un ensemble suffisant de revues, les participants cherchent et découpent des images et des citations en rapport avec le thème « métier de mes rêves / métier futur ». Ils les organisent ensuite en fonction du contenu, par thématique. Parmi ces ensembles d'images, les thématiques les plus récurrentes sont utilisées comme une base pour la suite de ce travail, et des collages sont créés (sur papier flip chart). Ensuite, les participants sont invités à évaluer le contenu des collages en fonction de critères tels que « désiré – non désiré » ou encore « images idéales - images faussées - réalité ». Les collages sont affichés et présentés à l'ensemble du groupe; les similitudes et les différences sont abordées. En outre, les collages doivent être comparés à la réalité du monde du travail (étape de réflexion).

Version 2: Le conseiller met le matériel à la disposition des personnes: feuilles, cartons, papiers, revues en nombre suffisant pour donner du choix. Il invite chaque participant à se munir de quelques revues prises au hasard, d'une paire de ciseaux, d'un tube de colle. Le conseiller leur demande ensuite de feuilleter ces magazines et de retenir les images qui leur plaisent car elles pourraient représenter pour eux un environnement de travail idéal. Il les invite à se laisser porter par les images et à arracher les pages des magazines contenant ces images retenues. Une fois ce choix d'image réalisé, le conseiller demande aux participants de découper les images et de les assembler sur un support de leur choix (feuilles de différentes tailles mises à leur disposition, autres supports possibles: cartons...) sans chercher à réaliser une « composition artistique ». Le conseiller doit veiller à laisser suffisamment de temps aux participants pour réaliser leurs collages. Le conseiller demande alors à chacun des participants de lui remettre son collage. Le conseiller accrochera aux murs de la salle tous ces collages (anonymement) avant l'arrivée à cette séance. Le conseiller invitera dans un cas comme dans l'autre tous les participants à prendre place devant un collage et à le commenter de manière libre pendant un temps préalablement défini par le

conseiller en fonction du nombre de collage à commenter. Le conseiller peut soutenir si besoin le groupe à travers des questions comme : « Qu'est-ce qui vous paraît important pour cette personne? » « A quoi s'intéresse-t-elle? » « Dans quel métier la verriez-vous? » Le conseiller ne fait pas de commentaires et prend en note ce qui est dit par les participants. Le conseiller remet à la fin du tour de salle les notes concernant son collage à chacun des participants. Il invite par ailleurs ce dernier à rédiger un texte sur son collage, à partir de questions ou non proposées par l'animateur: « Qu'avez-vous envie de retenir de votre collage? » « Qu'est-ce que ce collage dit de vous, de vos envies? », « Qu'est-ce que le regard de l'autre à enrichi dans la perception que j'ai de moi? ». Le conseiller prévoit ensuite un temps libre de discussion, en laissant, si le contexte le permet, les collages affichés au mur.

Préparation/Matériel: Revues et magazines variés, ciseaux, colle, papiers de plusieurs formats
Optionnel : Inviter un expert du marché du travail

Commentaire: Les images que l'on peut trouver dans la presse tabloïd étant essentiellement liées au journalisme à sensation et à la publicité, des revues de qualité seront à prévoir pour cet exercice. Version 1: Cet exercice crée une atmosphère engagée, créative et animée pour le groupe. Il est particulièrement adapté pour préparer à aborder la question de l'orientation professionnelle. Les images offrent aux participants l'occasion de dépeindre leur état d'esprit, leurs positions et leurs sentiments. Avec des images ils peuvent exprimer ce qu'ils ressentent et la manière dont ils conçoivent le métier de leurs rêves. Dans la phase de réflexion impliquant l'ensemble du groupe, un expert (expert du marché du travail) pourrait être invité à représenter "le point de vue de la pratique".

Version 2: Le collage projectif est une technique ludique qui consiste à exprimer des idées par des images. Cela permet à chacun de laisser libre cours à son imaginaire. En raison de son caractère ludique, le collage peut aider à amoindrir les résistances. Désirs, craintes, expériences cachés ou difficiles à verbaliser peuvent également être révélés, tout en développant de nouvelles idées issues de la convergence de ces images.. Il est possible d'utiliser cet exercice en individuel en demandant à la personne d'élaborer sur son collage à la fois à l'oral et par écrit pour lui permettre de découvrir ce qu'il lui révèle sur elle avec pour interlocuteur le conseiller qui l'accompagne.

Conseils: Sous groupe / Travail individuel / Travail en grand groupe

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / adulte

Durée: 3 Heures

2.2.16 Photolangage

Brève description: Les participants sont invités à répondre à une question (sur les conditions de travail souhaitées par exemple par chacun des participants) à partir d'un choix personnel d'une ou plusieurs photographies.

Contexte théorique: Une des particularités de la méthode photo langage est qu'elle est source de plaisir : à échanger, à être en groupe. L'intérêt de cet outil est que la photo est un médiateur et va permettre la mise en place d'un espace de jeu entre mobilisation de la pensée en image et mobilisation de la pensée en idée. Les images apportées par chacun vont s'entrecroiser, s'entrechoquer, se renforcer, se cumuler au

point de conforter le sujet dans sa perception ou de le décaler de sa vision initiale.

Objectif: S'interroger sur ce que sont les conditions de travail dans l'entreprise et prendre conscience de ses propres satisfactions et contraintes. Exprimer visuellement et verbalement une position personnelle.

Source: Adaptation par Itinéraires Formation de plusieurs approches communes

Description: Avant que les participants n'entrent dans la salle, le conseiller se munit d'un jeu d'images suggestives (acheté ou fait lui-même à partir d'images ou de photos réunies ; chaque image devra comporter un numéro bien visible) et les installe sur les tables réunies entre elles pour former si possible un cercle. Le conseiller accueille alors les participants et les invite à faire un tour de table afin de prendre connaissance de toutes les photos exposées. Le conseiller va ensuite demander à chacun des participants de répondre à deux questions par le choix d'images :

- Quels sont les environnements qui vous attirent?
- Quels sont les environnements que vous n'aimez pas?

Le conseiller leur demande de choisir entre une et trois images qui répondent au mieux à chacune de ces questions. Les participants sont invités à réviser les images et à noter les numéros correspondant. Chacun des participants est alors invité à montrer et présenter au groupe les images qu'il a choisies et à expliquer les raisons de ses choix. Le conseiller insiste sur le fait que l'écoute et le respect du choix d'autrui sont primordiaux. Après chaque intervention d'un participant, le conseiller amène les autres participants qui le souhaitent à poser des questions au participant présentateur et les invite à exprimer leur ressenti par rapport à ces photos. Ce travail favorise l'émergence et l'expression de représentations individuelles et collectives sur le thème du travail. Cet exercice de groupe cherche à aider le sujet à une prise de conscience de la subjectivité de ses représentations et une appropriation de certains aspects de soi.

Préparation/Matériel: Un jeu de photolangage

Conseils: Sous groupe

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études / Adultes

Durée: 2 Heures

2.2.17 Mon itinéraire : parcours, expériences, étapes charnières

Brève description: Chaque participant est invité à réaliser une cartographie chronologique des principaux éléments de son parcours. Cet outil permet de commencer un travail de mémoire sur son parcours, en abordant tant le parcours professionnel que personnel.

Une liste détaillée des expériences significatives, permet ensuite au participant de réaliser l'inventaire de son « capital expérientiel », en incluant formations, activités professionnelles, activités extra-professionnelles, expériences personnelles.

Enfin, en portant l'attention aux moments charnières de son parcours, chaque participant est invité à rechercher les facteurs déclencheurs et les contextes de ces changements, et à en identifier les points

communs éventuels.

Contexte théorique: Cette séquence est inspirée des pratiques d'histoires de vie, et de Portefeuille de compétences. Il s'agit de considérer de permettre aux personnes accompagnées, de reconsidérer les expériences constitutives de leur histoire. L'important est l'apprentissage et les changements de regard que chacun va pouvoir développer, par rapport à l'histoire de son parcours.

Objectif: La prise de conscience de son capital d'expérience en :

- amorçant le travail de la mémoire sur le parcours
- facilitant le repérage d'éléments du parcours
- diversifiant les éléments pris en compte
- éclairant les critères de choix

Source: Inspiré du modèle de l'A.D.V.P. (Activation du développement vocationnel et personnel – Activation of Vocational and Personal Development) développé par Denis Pelletier, Charles Bujold and Gilles Noiseux au Québec dans les années 70.

Description: Phase 1–Mon parcours

Dans une première étape, l'Annexe1 «Parcours», est distribué au format A3 à chaque participant.

Le support permet d'inscrire une formalisation de son parcours sous une forme plus graphique qu'une liste ou tableau, et offre ainsi la liberté de tracer ou rendre visible des liens entre les différents éléments.

1.1 Chaque participant est invité à inscrire dans la partie moitié inférieure de la feuille, ce qu'il considère comme les événements significatifs de son parcours professionnel, et dans la moitié supérieure ceux de son parcours personnel.

Ce que chaque personne aura rempli ne sera pas montré au groupe.

Les consignes peuvent être formulées de façon très libre :

- Quant au point de départ : naissance, début de la scolarité, fin des études secondaires, entrée dans la vie active, ...
- Quant à la graduation chronologique des flèches horizontales : certains utiliseront une graduation année par année, d'autres par tranche de 5 ans, d'autres en commençant par des dates servant de point de repères...

1.2 Une reprise éventuelle en grand groupe portera sur la façon dont chacun a vécu cet exercice : dans quel ordre a-t-on procédé? Qu'a-t-on repéré quant au fonctionnement de sa mémoire, et à la façon dont ses souvenirs réapparaissent?

Chaque participant est invité à poursuivre ultérieurement, de façon plus détaillée, cette cartographie chronologique des principaux éléments de son parcours. Le contenu du support pourra éventuellement

être repris dans un second temps en entretien individuel, avec le conseiller.

Phase 2–Mes expériences

Dans une seconde étape, l'Annexe 2–Liste des expériences est remis à en plusieurs exemplaires à chaque participant, imprimé au format A3.

Il s'agit, d'ordonner de façon chronologique, dans une liste sous forme de tableau, les différentes expériences que l'on a vécues au cours de son parcours.

L'intervenant reprend chacune des colonnes, en explicitant le type d'événements qui peut y correspondre.

- Concernant la colonne « formations », il insistera sur la multiplicité des contextes de formation tout au long de la vie, au-delà des formations scolaires et académiques auxquels on pense en premier, en incluant par exemple les formations menées de façon autodidacte.
- Concernant les « activités extra professionnelles », il invite les participants à se référer aux activités réalisées dans un cadre bénévole, associatif ou militant par exemple.
- La colonne «Expériences personnelles» offre la possibilité d'ajouter à l'inventaire de ses expériences d'autres types d'événements qui apparaissent significatifs aux yeux de la personne concernée.

Phase 3–Les étapes charnières de mon parcours

Une troisième étape, optionnelle, porte sur l'analyse des étapes charnières du parcours ; il s'agit des transitions telles que: réorientation, études complémentaires, changements de postes, démarrage d'une formation continue. Chaque participant va décrire par écrit, les raisons, et dans quelles circonstances ces changements se sont produits (choix délibérés, contraintes extérieures, opportunités, hasards de rencontre, évènements personnels...)

Ensuite, chacun est invité à identifier les points communs éventuels aux différentes «charnières» évoquées. Les conclusions de chacun seront synthétisées avec le conseiller.

Une reprise éventuelle en grand groupe portera sur le vécu pour chacun de cet exercice, et les apprentissages qu'il en aura tiré, mais pas sur le contenu même du parcours de chacun. Ce contenu, et les questionnements suscités, pourra faire l'objet si besoin d'une reprise en entretiens individuels avec le consultant.

Phase 4: Mes projections professionnelles et personnelles

Dans la quatrième étape, qui est également optionnelle, des participants sont invités à projeter sur les 5 à 10 prochaines années ce qui est susceptible de se produire pour eux tant à un niveau professionnel que personnel, et d'écrire (support : «Mes projections professionnelles et personnelles»).

Préparation/Matériel: Feuille de travail

Commentaire: Cet exercice peut être suivi par l'exercice « activités significatives »

Conseils: en individuel, en groupe (plénière)

Groupe cible: adultes en recherche d'emploi ou non

Durée: 3 h (phase 1 : mon parcours)

3h (phase 2 : mes expériences)

2h (phase 3: les étapes charnières de mon parcours)

1h (Phase 4: mes projections professionnelles et personnelles)

2.2.18 Métiers féminins / Métiers masculins

Brève description: Par petits groupes, les participants listent des métiers typiquement féminins et masculins sur deux feuilles séparées. Ensuite, le groupe entier réfléchit et discute sur la division des métiers selon le sexe.

Contexte théorique : La plupart des filles et des jeunes femmes ont une idée très nette des métiers qu'elles peuvent envisager et de ceux qui leur semblent hors de portée. Ces distinctions sont souvent basées sur les aptitudes que l'on attribue aux hommes et aux femmes dans la société et qui sont communément acceptées sans y penser. Au moment où les participants collectent les "métiers typiquement féminins et masculins" en petits groupes et notent les "métiers masculins" qui pourraient constituer une alternative possible au métier auquel ils aspirent réellement, leur attention sera dirigée vers les domaines d'activité qui diffèrent/dévient des conventions de genre. Les listes sont ensuite examinées et discutées du point de vue de l'insuffisance d'informations sur certains profils professionnels et des avantages et inconvénients spécifiques des métiers féminins et masculins.

Objectif: Elargir la palette de métiers ; réfléchir sur les préférences de métiers ; prendre conscience de la division spécifique au sexe dans le monde du travail, de ses causes et conséquences.

Source: AK Mädchenarbeit im Verbundsystem „Arbeitsmarktintegration Benachteiligter“ der Region Trier (1999): Methoden der Berufsorientierung in der Mädchenarbeit. Trier, pp. 34–35.

Description: La plupart du temps, on formera deux ou trois petits groupes de 4 participants au plus. Les participants recherchent d'abord des métiers typiquement féminins et masculins et les notent sur deux feuilles de papier séparées. Le conseiller peut les aider à lister ces métiers en demandant par exemple quelles professions les membres de leur famille ou leurs amis exercent ou quels métiers ils voient tous les jours. Une fois qu'ils ont listé les "métiers féminins et masculins", ils marquent d'une croix les métiers masculins qu'ils considèrent comme des alternatives au métier auquel ils aspirent réellement. La thématique est traitée ensuite en groupe entier. On règle d'abord les questions concernant le contenu (par ex. les participants connaissent-ils tous les métiers ? de quoi s'agit-il exactement ?). Si le groupe ne connaît pas les réponses, les informations devront être recherchées dans une encyclopédie des métiers ou sur Internet. Puis, une discussion de groupe est lancée en partant sur des questions comme par exemple : "Pourquoi certains métiers sont-ils typiquement féminins ?", "Quelle est la différence entre les métiers féminins et masculins ?", "Qui connaît des femmes aux métiers atypiques ?", "Quels sont les avantages et inconvénients ?", "Pourquoi ce métier est-il une alternative possible ?".

Préparation/Matériel: Papier pour tableau, stylos de différentes couleurs, encyclopédie des métiers, accès Internet si possible.

Commentaire: L'expérience pratique montre que dans la plupart des cas, ce n'est pas un manque d'informations qui fait que les participants choisissent des métiers typiquement féminins dans leur plan de carrière. Très tôt, les filles ont une idée des métiers qui sont acceptés sur le plan social et par conséquent réalistes et acceptables pour elles. Elles peuvent fournir de bonnes raisons pour justifier leur décision par rapport aux métiers typiquement masculins, souvent même de meilleures raisons que pour la carrière qu'elles visent concrètement ! Idéalement, le projet d'encourager les filles à choisir des "métiers masculins" devrait commencer bien plus tôt (dès la maternelle) !

Conseils: Sous groupe / Travail en grand groupe

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Durée: 1 Heure 30

2.2.19 Que faire sans expérience professionnelle ? Créez son propre projet

Brève description: En petits groupes, les participants font un brainstorming autour d'idées de projets et leurs réalisations. Ils sont invités à entamer l'élaboration de la mise en place de leur projet.

Contexte théorique : Malgré de nombreux efforts, il n'est pas toujours possible de trouver un nouvel emploi immédiatement. Cependant, en attendant de retrouver un emploi, il est possible de développer un projet personnel. Mener à bien son projet permet de faire de nouvelles rencontres ainsi que de développer ses compétences. De plus, il est possible d'acquérir de l'expérience dans certains domaines, qui pourra s'avérer utile dans de futurs emplois. Sur un CV, une création et réalisation de projet sera une manière de dire sa volonté d'engagement et son esprit d'initiative.

Objectif: Acquérir des connaissances et une première expérience professionnelle dans un domaine choisi. Favoriser la prise d'initiative. Acquérir des connaissances dans le montage de projet.

Source: Glaubitz, Uta (1999): Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen. Frankfurt/New York, pp. 125f.

Description: En sous-groupes de 4 personnes, les participants réfléchissent à d'éventuels projets et la façon dont ils pourraient être réalisés. Ci-dessous, vous trouverez quelques exemples de projets qui pourraient être mis en place sans nécessiter beaucoup d'investissement : Photographe : Prendre des photos pour des personnes que vous connaissez, ou prendre des photos du domaine dans lequel vous souhaitez travailler par la suite. Web designer: Concevoir un site internet pour soi-même ou pour un ami qui pourra servir de référence et de démonstration des compétences nécessaires au webdesign lors d'un entretien d'embauche. Travailler dans l'événementiel : Organiser un événement au sein d'une école. Les participants commencent à préparer les étapes de mise en œuvre nécessaire à la réalisation de leurs projets. Ces mises en œuvre pourront faire l'objet de points de suivi au cours des séances de groupe suivantes (si plusieurs séances sont prévues).

Commentaire: Cet exercice est particulièrement adapté pour les personnes qui n'ont pas ou peu d'expérience professionnelle dans le secteur qu'elles visent, et qui souhaitent de ce fait, acquérir un peu d'expérience dans ce domaine. Les futurs employeurs pourront d'ailleurs interpréter ces initiatives

comme un signe d'engagement et de sérieux. S'il semble difficile de réaliser un projet dans le domaine professionnel visé (par exemple l'archéologie), les participants peuvent essayer de se tourner vers des activités bénévoles, des stages ou des emplois temporaires pour acquérir l'expérience professionnelle voulue.

Conseils: Sous groupe / Travail individuel / Discussion en grand groupe

Groupe cible: Tous les groupes cibles / Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études

Durée: 2 Heures

2.2.20 Développer des scénarios

Brève description: Il est demandé à chaque participant d'élaborer trois scénarios détaillés correspondant à des projections à trois ans de sa vie professionnelle et personnelle. En petits groupes, les participants présentent leurs scénarios et échangent sur leurs impressions.

Contexte théorique : Les questions autour de notre devenir professionnel et personnel sont liées à la fois à nos expériences passées et celles à venir. Lorsque des décisions sur l'avenir d'une vie professionnelle doivent être prises, telles que se spécialiser dans un domaine professionnel ou inversement élargir son champ d'activités, un individu pourra s'appuyer sur des faits, des événements et des expériences passées, en même temps qu'il composera avec des projections, quant à elles, plus incertaines. La manière d'envisager l'avenir variera d'un individu à l'autre : si l'un attendra de voir ce que l'avenir lui réserve, un autre en revanche pourra espérer le maîtriser, le planifier, le gérer. Si attendre passivement limite la capacité d'un individu à agir (il sera plus certainement en mesure de réagir et non d'agir), le désir de maîtriser complètement son avenir sera également voué à l'échec du fait des imprévus qui s'inviteront en chemin. La méthode du « scénario » propose un entre-deux, conciliant des éléments de planification et des temps de latence. Un scénario est une représentation créative de situations ou de parcours à venir : des situations (scénarios) professionnelles ou personnelles à un moment donné ou au parcours qui y conduit (scénario pas-à-pas).

Objectif: Soutenir une pensée créative et un travail de projection à travers l'élaboration de scénarios.

Source: Brug, Jos van der/Locher, Kees (1997): Unternehmen Lebenslauf. Biographie, Beruf und persönliche Entwicklung. Ein Workshop für alle, die ihr Arbeitsleben bewusst gestalten wollen. Stuttgart, p. 150.

Description: Il est demandé à chaque participant de noter sur papier 5 à 10 idées de futures projections professionnelles et/ou personnelles. Puis, parmi celles-ci, ils en choisissent trois qu'il leur semblerait intéressant d'explorer plus avant. Les participants vont être amenés à développer chacune de ces trois projections.

Scénario 1: à partir de l'une des trois possibilités retenues, chaque participant projette et développe une représentation détaillée de sa situation professionnelle et personnelle dans trois ans. Les consignes suivantes (des questions peuvent être ajoutées si le conseiller le souhaite) sont indiquées par le conseiller:

- Décrivez une journée de travail et une semaine de travail.
- Décrivez la situation de votre vie personnelle (sociale et matérielle).
- Indiquez les éventuels sujets de préoccupation qui pourraient se présenter dans le cadre de ce scénario.

Scénario 2: il est demandé aux participants de faire abstraction du premier scénario et de choisir une des deux idées de futures projections restantes. Pour développer ce deuxième scénario, les participants emploieront la même approche que pour le scénario n 1. Cependant, pour ce nouveau scénario, ils veilleront à ne reprendre aussi peu d'éléments que possible du scénario n1.

Scénario 3: mêmes consignes que pour les scénarios 1 et 2. Ensuite, les participants se regroupent par deux ou trois. Un participant prend la parole et présente son scénario aussi clairement que possible. Les autres écoutent et peuvent prendre des notes. Ils vont ensuite poser des questions concrètes qui contribueront à la clarté du scénario. Les auditeurs peuvent suggérer au participant qui présente d'ajouter des aspects qui pourraient se révéler importants. Chacun va rechercher des éléments qui lui semblent caractéristiques pour chacun des trois scénarios présentés: quels aspects, quels éléments sont récurrents dans les trois scénarios (par ex. la personne travaille-t-elle toujours en équipe ou seule et de façon indépendante)? A quel moment de la narration ont-ils ressenti de la puissance et de l'énergie? Les aspects qui leur semblent les plus importants sont lus à voix haute et discutés. Puis, les participants échangent les rôles de façon à ce que chacun endosse le rôle du narrateur.

Commentaire: Cette méthode est également un exercice de pensée créative : on efface un scénario pour en créer un autre. Les participants doivent s'efforcer d'être aussi concrets que possible, que leurs scénarios soient effectivement réalisables ou non. En outre, les participants doivent réellement travailler sur trois scénarios différents, même s'ils affirment par exemple que le scénario 1 est le plus beau et le plus réaliste. Les scénarios ne sont pas faits pour être réalisés, ils constituent plutôt un moyen de "ressentir" l'avenir. En réalité, le futur est toujours différent. Imaginer les scénarios pourra permettre aux participants de découvrir ce qui a de la valeur et est important pour eux, ce qui pourrait encourager leurs actions. Les bénéfices que l'on va gagner d'une conversation varient d'un individu à l'autre. La conversation peut nous aider à avoir une vision plus nette de ce que l'on aime ou quelle est notre attitude générale vis-à-vis de "l'avenir". Les auditeurs tout comme le locuteur peuvent retirer des bénéfices de cette conversation. En s'impliquant dans les questions que les autres se posent sur la vie, les participants peuvent également apprendre à mieux se connaître eux-mêmes. L'exercice "Scénario final" est approprié pour poursuivre.

Conseils: Sous groupe / travail individuel

Groupe cible: Adultes

Durée: 2 Heures

2.2.21 Scénario final

Brève description: Les participants reviennent sur les scénarios qu'ils ont élaborés au cours de l'exercice "Développer des scénarios" et établissent une liste des éléments "prometteurs" qu'ils ont trouvés dans ceux-ci. En partant de ces éléments prometteurs, chaque participant crée un nouveau scénario précis et le

présente au groupe entier.

Contexte théorique : Les questions autour de notre devenir professionnel et personnel sont liées à la fois à nos expériences passées et celles à venir. Lorsque des décisions sur l'avenir d'une vie professionnelle doivent être prises, telles que se spécialiser dans un domaine professionnel ou inversement élargir son champ d'activités, un individu pourra s'appuyer sur des faits, des événements et des expériences passées, en même temps qu'il composera avec des projections, quant à elles, plus incertaines. La manière d'envisager l'avenir variera d'un individu à l'autre : si l'un attendra de voir ce que l'avenir lui réserve, un autre en revanche pourra espérer le maîtriser, le planifier, le gérer. Si attendre passivement limite la capacité d'un individu à agir (il sera plus certainement en mesure de réagir et non d'agir), le désir de maîtriser complètement son avenir sera également voué à l'échec du fait des imprévus qui s'inviteront en chemin. La méthode du « scénario » propose un entre-deux, conciliant des éléments de planification et des temps de latence. Un scénario est une représentation créative de situations ou de parcours à venir : des situations (scénarios) professionnelles ou personnelles à un moment donné ou au parcours qui y conduit (scénario pas-à-pas).

Objectif: Après l'exercice "Développer des scénarios", les participants identifient les aspects prometteurs de leurs scénarios, qu'il est réellement possible de concrétiser. Ils développent alors un nouveau scénario précis de leurs futures vies professionnelles en se basant dessus.

Source: Brug, Jos van der/Locher, Kees (1997) : Unternehmen Lebenslauf. Biographie, Beruf und persönliche Entwicklung. Ein Workshop für alle, die ihr Arbeitsleben bewusst gestalten wollen. Stuttgart, p. 174.

Description: Les participants reviennent sur les scénarios qu'ils ont élaborés au cours de l'exercice "Développer des scénarios" et établissent une liste des éléments "prometteurs" qu'ils ont trouvés. Les éléments prometteurs sont des parties des scénarios qui procurent le sentiment suivant : "ça m'attire", "j'ai réalisé que c'était important pour moi." Ce pourrait être par exemple un aspect que l'on pouvait entrevoir dans chacun des scénarios et qui devenu maintenant très clair ou très important pour les participants eux-mêmes. Ou bien le participant a parlé d'une partie de son scénario d'une manière si claire et convaincante qu'il/elle a eu le retour suivant de la part des autres : "on sent que tu mets là tout ton cœur et toute ton énergie." Ainsi, tous les éléments qui offrent une possibilité réelle de concrétisation sont prometteurs. En partant de ces éléments prometteurs, chaque participant crée un nouveau scénario précis et le présente au groupe entier.

Commentaire: Cet exercice n'a de sens que s'il est combiné avec l'exercice "Développer des scénarios".

Conseils: Sous groupe / Travail individuel

Groupe cible: Adultes

Duration: 1 heure

2.3 Gérer les résistances et les conflits, méthodes pour renforcer l'implication des participants dans le groupe

2.3.1 Obstacles dans la poursuite de son évolution professionnelle

Brève description: Les participants sont invités à identifier les éventuels obstacles à leurs évolutions professionnelles, à les noter sur des post-it et à les coller à côté de leur « personne malchanceuse ». En sous-groupes, ils vont ensuite décider lesquels de ces obstacles gérables ils vont mettre en situation dans un jeu de rôle

Contexte théorique: Beaucoup de jeunes gens rencontrent des obstacles dans leurs évolutions professionnelles. Il est important à la fois de dissiper, par avance, les craintes potentielles, et en même temps de réfléchir aux solutions et stratégies à adopter. D'une part, les obstacles peuvent être envisagés comme des points de passage à travailler. D'autre part, réduire les peurs et les craintes peut contribuer à être en mesure de faire face à des situations compliquées en toute confiance.

Objectif: Essayer de dépasser les obstacles en les envisageant comme des points de passage

Source: Sacher, Kristin (2005): „Lebenswert Beruf“ – Praxishandreichung für die Arbeit mit Schulfrühabgängern, p. 26.

Description: En sous groupes, les participants vont dans un premier temps dessiner une « personne malchanceuse » sur un poster, et l'accrocher quelque part dans la pièce. Ensuite, ils sont invités à repérer les obstacles qu'ils peuvent être amenés à rencontrer dans leurs évolutions professionnelles, à les inscrire sur des post-it, et à les coller à côté de leur « personne malchanceuse ». Dans leurs sous groupes, les participants vont ensuite décider lesquels de ces obstacles sont gérables, et feront l'objet d'une mise en situation dans un jeu de rôle. Les différentes mises en situation sont répétées au sein de chaque sous groupe puis jouées devant l'ensemble du groupe. Les autres participants vont devoir deviner quels obstacles sont présentés. L'ensemble du groupe va ensuite penser à des solutions pour les contourner, les déjouer.

Préparation/Matériel: Stylos, paperboard, post-it

Conseils: Sous groupe / Jeu de rôle ou simulation / Travail en grand groupe

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études / Jeunes migrants en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Durée: 1 Heure

2.3.2 Conflit en situation d'apprentissage

Brève description: Une situation conflictuelle d'un apprenti avec ses collègues sera prise pour exemple. Tous les participants vont tenir l'un des 4 rôles suivants : apprenti, collègue, tuteur/tutrice, si nécessaire parent et chef d'entreprise. Dans la mise en situation suivante, les participants, en petits groupes, vont avancer leurs arguments face à un comité d'arbitrage qui va essayer de parvenir à un accord entre les parties.

Contexte théorique : Des situations conflictuelles peuvent être causées par des abus de pouvoir de personnes en position hiérarchique plus élevée. Ces situations se traduisent par du harcèlement, des pressions, du chantage ou des intimidations. Cette exercice est conçu pour proposer des solutions aux participants : comment se comporter et réagir face à de tels agissements, qu'ils proviennent de collègues ou de supérieurs hiérarchiques, et quels sont les moyens et recours légaux envisageables pour s'en défendre et s'en protéger.

Objectif: Connaître les droits et obligations, et les points de conflits pouvant survenir lors de l'apprentissage et de la formation; privilégier une résolution par la conciliation.

Source: Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen, p. 61; adapted by abif.

Description: La mise en situation va intervenir dans un contexte de conflit entre un apprenti et ses collègues. Les salariés se plaignent du manque d'assiduité et de sérieux de l'apprenti dans la réalisation de ses tâches. L'apprenti, au contraire, ressent plutôt des pressions morales et de l'intimidation de la part de ses collègues. Chaque partie va être entendue par le comité d'arbitrage. Tous les participants vont être sollicités. Divisés en 2 groupes, ils vont tenir l'un des 4 rôles suivants : apprenti, collègue, tuteur/tutrice, si nécessaire parent et chef d'entreprise. Au sein de ces petits groupes, ils vont analyser et échanger sur le conflit, et vont préparer un compromis qu'ils vont soumettre aux deux parties. Par exemple, une liste d'attitudes ou de conditions à respecter, telles que la ponctualité de l'apprenti ou l'écoute d'une part, et l'aide et la patience des collègues d'autre part. Si aucun accord n'est trouvé, le comité d'arbitrage devra proposer d'autres propositions aboutissant à une conciliation.

Préparation/Matériel: Préparer la mise en situation (voir le document PDF en pièce jointe)

Commentaire: Cet exercice est l'occasion de discuter des droits, obligations et attitudes à adopter en milieu professionnel.

Conseils: Il est recommandé d'inviter un expert en prévention et gestion des conflits en milieu de travail afin d'apporter les outils et les conseils permettant de désamorcer et résoudre une situation conflictuelle

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes migrants en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Durée: 2 Heures

2.3.3 Signer un contrat avec soi-même

Brève description: Les participants vont recevoir une feuille de papier sur laquelle ils vont rédiger un contrat unilatéral ayant pour objet de formaliser leurs objectifs à atteindre dans les 14 prochains jours.

Contexte théorique : Les accompagnements en orientation professionnelle doivent conduire les bénéficiaires à plus d'autonomie, de responsabilité et de prise de décisions, quant à la maîtrise de leur futur professionnel. Pour cette raison, il est important de développer le sens des responsabilités de chacun à travers la formalisation d'objectifs à atteindre et des actions conduisant à leur réalisation possible.

Objectif: Développer le sens des obligations et le sens des responsabilités ; les participants seront amenés à réfléchir aux étapes leur permettant d'atteindre les objectifs qu'ils se seront fixés pour les deux prochaines semaines.

Source: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael(2001): Das Methoden-Set, 4. Reflektieren, 11. Aufl., Münster, 4.C 14.

Description: Les participants vont recevoir une feuille de papier sur laquelle ils vont rédiger un contrat unilatéral ayant pour objet de fixer des objectifs réalisables à atteindre dans les 14 prochains jours, de définir de manière détaillée les étapes et actions concrètes à mettre en œuvre pour y parvenir. Le conseiller contresignera ce contrat afin de valider les obligations auto-imposées par le participant. Variante: Un autre membre du groupe contresigne le contrat et en garde une copie. Les deux participants arrêtent une date à laquelle ils vont faire le point sur le respect des obligations et l'exécution du contrat.

Préparation/Matériel: Du papier

Commentaire: Comme le conseiller n'est pas partie prenante du contrat, sa contresignature implique une forme d'ingérence dans la vie du participant. Il devra observer les réactions de chacun, être vigilant à ce que les participants ne se sentent pas surveillés ou infantilisés.

Conseils: Travail individuel / Travailler binôme

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Demandeurs d'emploi / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études

Durée: 30 minutes

2.3.4 Liste d'avantages et d'inconvénients

Brève description: Les participants arrivent avec trois exemples de situations difficiles dans la vie quotidienne d'une jeune personne. Ensuite, ils discutent par deux des avantages et inconvénients des différents comportements et les mettent en scène dans un jeu de rôles.

Contexte théorique : La frustration et les situations conflictuelles peuvent être facteur de déstabilisation pour les jeunes. Il est particulièrement difficile pour eux de maintenir une distance suffisante en situation de confrontation et de prendre une décision réfléchie quant à l'attitude à adopter. Cet exercice est conçu

pour soutenir les jeunes dans ce type de situation.

Objectif: Garder ses distances dans les confrontations et développer un comportement de self-control.

Source: Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen – Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten, pp. 123ff ; adapté par abif.

Description: Il est demandé aux participants de réunir trois exemples de situations difficiles dans la vie quotidienne d'une jeune personne. Ces situations peuvent être liées à la frustration, aux échecs ou au stress. Pour stimuler la discussion, le conseiller peut donner quelques exemples. Chaque participant choisit trois situations qu'il/elle trouve les plus difficiles. Par deux, les participants utilisent le support qui leur est distribué pour penser aux avantages et inconvénients des différents types de comportement dans ces situations. Auparavant, il faut traiter un exemple en groupe complet. Après avoir travaillé sur quelques exemples, au moins une situation par participant doit être mise en scène dans un jeu de rôle. Pour se préparer au jeu de rôle, le conseiller et les participants peuvent discuter de ce qui pourrait aider à s'adapter à la situation, par exemple se résoudre à faire quelque chose et s'y tenir ou se rappeler un inconvénient qui figure dans la Liste d'avantages et d'inconvénients et l'utiliser dans son argumentation. Par deux, les participants jouent alors la situation en alternant les rôles. Certains des jeux de rôles doivent être joués devant tout le groupe afin de pouvoir en discuter.

Préparation/Matériel: Support pédagogique (voir fichier joint en PDF), stylos.

Commentaire: Situations difficiles possibles : • résister à boire de l'alcool, notamment en groupe ou quand on sort ; • être attentif en classe et participer, notamment quand d'autres vous distraient ; • se mettre très vite en colère ; • des situations d'examen ; • ne pas avoir envie de travailler ; vouloir manquer l'école ; • recevoir une critique négative au travail ; • ...

Conseils: Travail individuel / travail en binôme / Jeu de rôle ou simulation / Travail en grand groupe

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études / Jeunes migrants en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Durée: 1 Heure

2.3.5 Iceberg en vue

Brève description: Au début de l'exercice, le conseiller présente le modèle de l'iceberg aux participants. Ensuite, tous les participants mettent en scène des situations conflictuelles dans des jeux de rôle et articulent leurs émotions, leurs souhaits et leurs besoins invisibles.

Contexte théorique : Pour pouvoir gérer les conflits de manière constructive, il est essentiel de tenir compte des facteurs psychologiques sous-jacents au conflit et de les exprimer. Pour les jeunes, il est notamment important de reconnaître leurs sentiments, leurs besoins, leurs perceptions, leurs objectifs et leurs intentions et de les communiquer. Il est également important qu'ils observent ceux-ci chez les autres, pour les comprendre et les accepter. Le modèle de l'iceberg peut être utile dans ce but. Ce modèle illustre qu'il y a des sentiments, des besoins, des points de vue, des objectifs et des intentions cachés dans un conflit. Bien qu'ils soient invisibles, ils peuvent se manifester et apparaître dans les actions, les mots et

le langage corporel qui peuvent alors affecter l'autre personne et influencer le cours de la conversation. Exprimer ces besoins, ces sentiments et ces objectifs peut désamorcer le conflit.

Objectif: Apprendre à gérer les conflits de manière constructive et à éviter les disputes.

Source: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, p. 204.

Description: Au début de l'exercice, le conseiller et les participants travaillent sur ce que l'on appelle le modèle de l'iceberg (voir le support en annexe "Le modèle de l'iceberg"). Ensuite, il est demandé aux participants de mettre en scène des situations conflictuelles et d'articuler leurs émotions, leurs souhaits et leurs besoins invisibles dans ces jeux de rôles. Ils peuvent exprimer un sentiment : "Maintenant je suis déçu(e)". Ou bien ils peuvent communiquer des souhaits ou des intentions : "Je suis venu(e) pour parler avec toi". Ils doivent toujours le faire en parlant à la première personne du sujet (voir le support en annexe). Les jeux de rôle peuvent être joués par deux ou trois personnes ; ils peuvent également être filmés et analysés. Le support en annexe peut être utilisé pour favoriser la réflexion et la discussion.

Préparation/Matériel: Supports en annexe (voir annexe en PDF).

Commentaire: Pour permettre d'évaluer l'exercice, les questions suivantes peuvent être traitées avec l'ensemble du groupe : • Avez-vous trouvé difficile d'observer comment vous vous sentiez et de l'exprimer ? Comment vous sentez-vous lorsque d'autres expriment leurs sentiments ? • Que pensez-vous garder à l'esprit lorsque vous voulez percevoir vos propres sentiments et besoins et les communiquer de manière appropriée à une autre personne ? • Quel effet cela a-t-il sur une dispute quand le partenaire exprime ses sentiments, ses besoins et ses objectifs ? • Exprimez-vous parfois vos sentiments dans une dispute ?

Conseils: Sous groupe / Jeu de rôle ou simulation / Travail en grand groupe

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études

Durée: 2 Heures

2.3.6 Kit de premiers secours

Brève description: La notion de "crise" sera définie en début d'exercice puis le groupe entier discute de ce dont chaque participant a besoin pour pouvoir surmonter une crise. Le kit de premiers secours sera alors rempli symboliquement avec ces ressources importantes.

Contexte théorique : En temps de crise, il est souvent difficile de trouver une voie pour se sortir de cette situation difficile. C'est pourquoi il est important que les participants apprennent d'abord comment éviter les crises en étant conscients des activités qui sont bénéfiques pour eux dans ces moments-là et de ce qu'ils devraient éviter de faire lorsqu'ils entrevoient les premiers signes d'une crise personnelle.

Objectif: Gérer une crise de manière adéquate et compétente.

Source: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und

Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, p. 179.

Description: La notion de "crise" sera définie en groupe entier en début d'exercice. Pour cela un support visuel pourra être utile ; on y notera les différents aspects, termes et idées mais également les signes avant-coureurs de crise sur de grandes feuilles qui seront ensuite punaisées au mur. Ensuite, chaque participant reçoit une boîte à chaussures qu'il/elle peut modifier individuellement pour se constituer un "Kit de premiers secours". En groupe entier, les participants réfléchissent à ce qu'ils peuvent mettre dans ce kit de premiers secours pour être capables d'éviter une crise ou de limiter les dégâts. Une fois que tous les participants ont réfléchi à ce qu'ils vont mettre dans leur kit de premiers secours, le conseiller leur demande de ramener les boîtes remplies à la séance suivante.

Préparation/Matériel: Une boîte à chaussures pour chaque participant, papier, stylos, affiche.

Commentaire: Contenu possible du kit de premiers secours • liste des activités que vous aimez • activités sportives • liste d'événements/activités culturel(le)s • numéros de téléphone importants • noms d'amis qui savent écouter • activités individuelles (par ex. prendre un bain, sortir marcher, manger/boire quelque chose de bon, appeler votre meilleur(e) ami(e) etc.) • un porte-bonheur • des photos qui rappellent des souvenirs agréables • un CD, un livre • un billet de 5 Euros

Conseils: Questions éventuelles pour l'évaluation de l'exercice: • Avez-vous pris plaisir à constituer votre kit de premiers secours? • Le kit de premiers secours vous fait-il vous sentir en sécurité? • Qu'avez-vous appris sur vous-même? • Quelle est la chose la plus importante que vous ayez appris sur la gestion des crises? • Quel conseil donneriez-vous à un ami qui ne se sent pas bien en ce moment? • A l'avenir comment pensez-vous gérer les mauvaises humeurs ou une crise imminente?

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études

Durée: 1 Heure

2.3.7 Echanger sur ses valeurs

Brève description: Les participants se voient remettre une feuille comportant une liste de différentes valeurs, susceptibles d'avoir une influence forte dans le cours de l'existence, et dans la façon dont on va gérer sa carrière. Au départ, chaque participant est invité à sélectionner les valeurs qui lui paraissent les plus importantes. Puis, dans le cadre d'un travail en binôme, il est demandé aux participants de s'accorder par deux sur un certain nombre de valeurs communes ; de même, un tel consensus doit ensuite être recherché en sous-groupe. Les pairs ou sous-groupes vont après cela présenter leur choix et les raisons de leur sélection au reste du groupe, ce qui permet de discuter avec l'ensemble des participants des conséquences possibles en termes de choix de carrière et d'emploi.

Contexte théorique: Le système de valeurs d'un individu peut être décrit comme un système hiérarchisé, formé d'un ensemble de normes interconnectées. Ces normes vont désigner à la fois des prédicats (les signifiants auxquels se réfèrent ces valeurs) et des vecteurs (les formes sociales par lesquelles ses valeurs vont trouver à s'incarner), qui vont intervenir dans l'appréhension des situations individuelles et sociales (pour les interpréter et les évaluer), pour alimenter la volonté de maintenir ou de transformer ces situations. Le système de valeurs constitue ainsi une instance fonctionnelle pour la régulation des

motivations d'une personne, et une source qui alimente ces motivations. Le système de valeurs individuelles est la résultante de l'ensemble des traversées de vie et des expériences d'une personne, et est produit et remodelé en permanence, par les interactions sociales vécues. Les systèmes de valeurs sont donc des déterminants des comportements individuels et collectifs. Ils correspondent donc à la fois à des éléments qui vont déterminer les standards des choix qu'un individu opérera dans certaines situations, mais également des critères qui vont collectivement opérer dans une société donnée. Les valeurs ont une part importante dans les choix en termes de style de vie, de choix de carrière et d'orientation professionnelle. Elles sont le plus souvent implicitement agissantes, sans être spécifiquement nommées et analysées, bien qu'ayant une influence déterminante sur le cours de notre existence.

Objectif: Prendre conscience de et réfléchir sur ses propres valeurs, et repérer leur influence sur ses choix de carrière.

Source: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001b): Das Methoden-Set, 2. Themen bearbeiten, 11th edition. Münster, 2.C 20.

Description: Les participants se voient remettre le support dénommé « Echanger sur ses valeurs », sur lequel ils sont invités à repérer et classer les cinq valeurs qui leur semblent avoir une influence déterminante sur la façon dont ils mènent leurs choix de vie, et vont conduire leur carrière.

Puis, dans le cadre d'un travail en binôme, il est demandé aux participants de s'accorder par deux sur un certain nombre de valeurs communes ; tout en discutant autour de leurs choix individuels, afin de parvenir à un choix collectif, il leur est demandé d'échanger les arguments qui font sens pour eux, et qui interviennent dans leur sélection.

A nouveau, mais cette fois-ci dans le cadre d'un échange en sous-groupe de 3 à 5 personnes, les participants sont invités à s'accorder sur un choix en commun de 5 valeurs déterminantes.

Les binômes et les sous-groupes présentent ensuite au groupe complet leurs classements. L'animateur est chargé de repérer, parmi la liste des valeurs affichées sur un tableau ou un paper board, celles qui ont été sélectionnées, en apposant une pastille. De cette façon, la récurrence des valeurs qui seront revenues le plus fréquemment dans les sélections, ou l'absence de certaines dans ce travail, va être aisément rendues visible pour l'ensemble du groupe. Au-delà des propos qui auront émergé, l'animateur peut également soulever d'autres points qui n'auraient pas été abordés, par exemple en évoquant des valeurs autres qui pourraient être perçues comme tabou, et discuter du fait qu'elles n'aient pas été mentionnées dans les échanges.

Pour conclure, le groupe est convié à discuter des conséquences possibles en termes de choix de carrière et d'emploi, résultantes des positionnements exprimés en termes de valeurs.

Support pédagogique « Echanger sur ses valeurs », stylos, feuilles de papier, paper board, fiches et pastilles adhésives.

Le temps de travail intermédiaire en sous-groupe se justifie tout particulièrement dans le cas de groupes de taille importante, car il permet de ménager une étape transitoire entre le travail en binômes et la restitution en grand groupe ; il demeure cependant facultatif.

Dans le cas de valeurs correspondant à des stéréotypes prégnants quant aux représentations liées à

certaines métiers (par exemple, les travailleurs sociaux doivent avoir une fibre sociale, les aides-soignantes en gériatrie doivent être philanthropes, ...), déconstruire certains de ces stéréotypes, et aborder ces non-dits, suscitera certainement des résistances chez certains participants.

Conseils: Un sujet connexe qui peut être abordé avec le groupe, concerne les autres valeurs qui ne seraient pas mentionnées dans la liste, mais apparaissent importantes aux yeux des participants.

Groupe cible: adultes

Durée:1h

2.4 Information sur les filières professionnelles, exploitation de l'information, orientation et marché de l'emploi

2.4.1 100 (200 ou 300) nouvelles professions et idées d'activités

Brève description: Les participants se rassemblent en petits groupes autonomes (idéalement 6 personnes) au sein desquels les membres vont échanger sur des idées de professions (qui ne relèvent pas de champs professionnels), et d'activités nouvelles qui leur viennent à l'esprit, et ce, durant un temps déterminé. À la fin de ce temps, chaque groupe restitue à voix haute les idées développées. Le conseiller reprend les propositions et les distribue à tous les participants.

Contexte théorique : Il n'est pas rare de constater que les participants aux sessions d'orientation professionnelle, en raison de leurs expériences et habitudes professionnelles antérieures, ainsi que leur manque éventuel d'information, raisonnent selon des schémas figés et stéréotypés. Afin que chacun puisse se projeter vers de nouvelles professions ou activités, il semble nécessaire et bénéfique d'échanger ensemble une multitude d'idées diverses.

Objectif: L'objectif est que chaque participant puisse se projeter au-delà de ce qu'il avait initialement envisagé comme réalisable en terme de profession et/ou d'activité professionnelle, en éloignant l'idée de « l'impossible », notion ne devant plus apparaître comme une limite ou une barrière au réalisable.

Source: Kirsten, Rainer/Müller-Schwarz, Joachim (2000): Gruppentraining. Ein Übungsbuch mit 59 Psychospielen. Trainingsaufgaben und Tests. Hamburg, p. 56.

Description: Au démarrage, les participants se divisent en deux ou trois petits groupes en fonction du nombre de personnes présentes (idéalement 6 participants par groupe). Ils reçoivent tous une feuille de papier et un stylo, et commencent chacun par y écrire trois idées d'activités ou d'emplois leur venant à l'esprit. Ces fiches passent ensuite entre les mains de chacun des membres du même groupe, de sorte qu'à la fin, chaque participant ait eu connaissance des suggestions de l'ensemble de son groupe. Lorsqu'un membre du groupe reçoit la feuille de son voisin, il y ajoute ses trois nouvelles propositions de métiers ou d'activités, et la transmet à son autre voisin, et ainsi de suite... En fin de compte, il y aura 18 propositions d'emplois ou d'activités sur chaque feuille, soit 108 nouvelles idées au sein d'un même groupe. La démonstration se termine par la lecture à haute voix des idées développées par chaque groupe. Le conseiller reprend les propositions et les distribue à tous les participants.

Commentaire: Cette méthode offre la possibilité de prendre un temps pour réfléchir à de nouvelles idées en termes d'emploi et d'activité professionnelle, d'échanger avec d'autres personnes et de s'inspirer des propositions de chacun. L'exercice est destiné à encourager la pensée créative en groupe. La passation des fiches, de personne à personne, au sein d'un même groupe crée, au final, une espèce de méli mélo impersonnel permettant même aux personnes les plus timides et réservées de participer pleinement à l'exercice et d'exprimer leurs idées. Il est essentiel que cet exercice demeure créatif ; les participants ne devant pas nécessairement être en mesure d'exercer les professions ou activités qui leur viennent à l'esprit.

Conseils: Sous groupe

Groupe cible: Tous les groupes cibles

Durée: 2 heures

2.4.2 Recherche d'information sur les métiers

Brève description: Les participants sont amenés à penser et recenser des ressources physiques ou virtuelles qui leur permettront d'accéder à de l'information sur les métiers, les secteurs, le marché de l'emploi. Ils sont ensuite invités à faire l'expérience de leur utilisation, en fonction de leurs besoins et projets, puis à partager cette expérience.

Contexte théorique : Avant de faire un choix d'orientation professionnelle, il est nécessaire de diversifier les informations que l'on possède sur un domaine, un secteur, un métier ou des métiers envisagés. Il s'agit de faire le lien entre les représentations du domaine, secteur ou des métiers et la réalité de l'exercice de la profession.

Objectif: Savoir où et comment chercher de l'information sur des métiers, des domaines professionnels, des secteurs d'activité

Source: Itinéraires Formation

Description: Le conseiller invite les participants à effectuer un brainstorming collectif des lieux ressources existants, ce qui permettra de mutualiser les connaissances du conseiller et des participants.

Le conseiller veillera à ce que le groupe diversifie les types de lieux ressources repérés, qu'ils soient physiques ou virtuels :

- Lieux ou sites Internet généralistes : agence nationale pour l'emploi, centres d'information et d'orientation, bibliothèques, chambres de commerce, etc...
- Lieux ou sites Internet spécialisés par secteur d'activité, par métier: chambre des métiers, syndicats, fédérations, etc...

En sous-groupes, ou de manière individuelle, les participants sont ensuite invités à faire l'expérience de l'utilisation des sources d'information repérées. Dans le cas de recherches sur Internet, des compléments méthodologiques peuvent être apportés par l'animateur concernant l'utilisation des outils de recherche, et des sites de référence. Dans le cas de recherches impliquant un déplacement sur un lieu particulier, ce temps devra être planifié.

Un retour collectif est organisé, afin d'une part de mutualiser la connaissance du fonctionnement des lieux ressources repérées, et d'autre part de repérer les problématiques d'accès à l'information qui pourront avoir été rencontrés. L'animateur devra tenter de centrer ce retour plus sur le vécu de cette expérience de recherche d'information, que sur le contenu des informations recueillies.

La reprise des informations en termes d'orientation et de projet pour chacun devra être organisée sur un autre temps, de façon plus individualisée.

Préparation/Matériel: Tableau, stylo

Commentaire: Le conseiller pourra inciter les jeunes à se déplacer physiquement dans les lieux ressources, afin de ne pas se limiter à Internet comme seule source d'information.

Inversement il proposera aux participants moins à l'aise avec les nouvelles technologies, d'utiliser le potentiel d'Internet pour effectuer leurs recherches.

Enfin, il invitera les publics, notamment les plus jeunes, à modifier leur comportement de recherche en repérant les lieux et sites producteurs de savoirs, et à ne pas se limiter à effectuer des recherches par mots-clés sur des moteurs de recherche.

Conseils: En groupe ou en sous groupe

Groupe cible: jeunes, adultes en emploi ou sans emploi

Durée: 5 Heures

Préparation : 1h30

Mise en œuvre : 3h

Restitution : 1h30

2.4.3 Forum participatif

Brève description: En sous-groupes de 3 à 5 personnes, les participants vont préparer un forum participatif sur l'orientation et la formation professionnelle, en exposant les professions et formations qu'ils auront choisies.

Contexte théorique : Visuellement attrayantes, les présentations faites dans le cadre de forums ou d'expositions, peuvent attirer l'attention, susciter de la curiosité et permettre aux personnes de s'ouvrir. Ces présentations sont d'autant plus utiles lorsque l'on aborde des sujets techniques comme le chômage, l'orientation professionnelle et la formation car elles permettent d'aborder ces sujets importants de façon plus ludique et accessible.

Objectif: L'orientation professionnelle; s'informer et se sensibiliser à de nouvelles professions et formations jusque là méconnues.

Source: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001b): Das Methoden-Set: 2. Themen bearbeiten. 11th edition. Münster, 2.B 31.

Description: En sous-groupes de 3 à 5 personnes, les participants vont préparer un forum participatif sur l'orientation et la formation professionnelle. Ils disposeront du matériel et des supports d'information nécessaires à la réalisation et la tenue de cet événement. Ils ont une entière liberté de choix quant à la profession/formation qu'ils présenteront, ainsi que pour l'organisation de leur stand de démonstration.

Cependant, afin d'assurer le succès de ce forum, quelques règles devront être respectées : communiquer en amont sur l'évènement, bien préparer ses interventions, faciliter la circulation entre les différents stands, encourager les échanges entre les visiteurs et les organisateurs, dissémination de l'évènement avec la distribution de plaquettes informatives à chaque stand, voire même distribution de merchandising.

Une fois le forum terminé, les participants débrièferont autour de cet évènement, échangeront leurs impressions. Le conseiller fera une synthèse de ces échanges en retenant les aspects les plus importants.

Préparation/Matériel: des supports de communication (brochures, plaquettes informatives, tracts etc.), voire du merchandising...

Commentaire: Le succès du forum dépendra en partie de l'interactivité entre les différents participants et les visiteurs, et de leur capacité de communication et d'écoute.

Durée: 4 Heures

2.4.4 Des alternatives à l'emploi de ses rêves

Brève description: A partir d'offres d'emploi, les compétences de chaque participant sont comparées à celles requises par les recruteurs.

Pour un métier visé, lorsque les compétences d'un participant sont éloignées de celles requises par les recruteurs, l'ensemble des participants échangent alors des idées et des pistes afin de trouver un ou plusieurs parcours professionnels alternatifs.

Ils peuvent utiliser de la documentation sur les métiers et professions, ou s'inspirer de productions provenant d'autres exercices.

Contexte théorique : Au-delà de la recherche d'information sur des métiers, cet exercice portera très largement sur l'analyse détaillée des compétences et savoirs des participants.

Développer une image réaliste de soi-même d'une part, et prendre conscience des compétences requises pour les métiers que l'on vise d'autre part, constituent une étape importante dans le développement personnel.

Trouver des alternatives aux emplois que l'on privilégiait signifie de savoir et pouvoir rester ouvert à de nouvelles perspectives et propositions.

Cela représente une problématique à laquelle les salariés sont confrontés tout au long de leur vie professionnelle, dans un marché du travail qui se développe et évolue de plus en plus rapidement.

Objectif: Développer des alternatives individualisées à l'emploi de ses rêves

Source: Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa.

Description: La première étape sera de faire un point et une analyse sur les compétences des participants, ainsi que sur leurs attentes et intérêts quant à l'emploi de leurs rêves.

Ensuite, ils devront rechercher des informations sur les emplois qui les intéressent, via Internet, ou en consultant de la documentation sur les métiers. Cette recherche permet d'étudier et d'analyser les exigences et compétences requises pour l'exercice de l'emploi choisi. Il s'agit aussi bien de pré-requis relatifs à la formation initiale (niveau d'études), que des compétences, des savoirs et de l'expérience professionnelle, voire personnelle.

Les compétences et expériences des participants sont comparées aux exigences demandées par les recruteurs au travers de d'offres d'emploi. Si elles ne sont pas en adéquation et en différent sensiblement, les participants vont être amenés, ensemble, à échanger et à chercher une ou plusieurs voies professionnelles alternatives. À cette fin, ils pourront se servir de différents supports ou sources d'information sur les métiers et voies professionnelles.

S'ils n'ont pas le niveau de qualification nécessaire pour le ou les métiers auxquels ils s'intéressent en première intention, ils seront invités à découvrir des métiers périphériques à ceux-là.

Préparation/Matériel: Un poste informatique équipé d'un accès internet, de la documentation sur les métiers, du papier et des stylos, CV ;

Au préalable, les participants doivent avoir rempli le document intitulé "Job profile" « Profil Emploi » (cf. exercice "Find out more about your dream job" « En savoir plus sur l'emploi de ses rêves ») et l'avoir avec eux durant la session.

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études

Durée: 1 Heure

2.4.5 Qualifications requises et maché du travail

Brève description: Il est demandé aux participants du groupe de former trois sous-groupes. Dans le cadre d'un brainstorming collectif, chaque sous-groupe travaille sur trois types de compétences différentes proposées. Leurs productions seront notées sur des fiches. Pour aider les participants, l'animateur leur propose de s'appuyer sur des annonces d'offre d'emploi extraites de journaux. Les participants sont ensuite invités à accrocher sur un tableau d'affichage les différentes fiches élaborées, à les présenter et à les discuter avec l'ensemble du groupe.

Contexte théorique : Combiner compétences et intérêts personnels, avec le fait de pouvoir les mettre en œuvre dans le cadre de ses activités professionnelles, nécessite de trouver une forme d'adéquation entre ses qualifications, ses acquis, et les profils et pré requis déterminés par l'environnement du secteur éducatif et du marché du travail. Trouver les moyens de cette adéquation revêt une importance centrale pour le déroulement de sa carrière, mais également pour son propre épanouissement personnel. Tirer une satisfaction de son travail constitue non seulement un facteur déterminant en termes d'efficacité professionnelle (permise par un plus fort niveau de motivation et d'engagement), mais aussi un facteur crucial de bien être, pour les autres différentes dimensions de son existence : relations familiales, loisirs,

vie sociale...Exercer une activité professionnelle vécue comme dépourvue de sens ou d'intérêt, constitue un facteur susceptible de favoriser la survenue de problèmes de santé, qui peuvent se traduire sous des formes pathologiques tant physiques que psychiques. La satisfaction au travail constitue ainsi une question d'importance centrale du point de vue du bien-être individuel, mais également une problématique collective qui se pose en termes économiques et de santé publique. L'analyse de l'adéquation entre ses acquis et un poste de travail est destinée à permettre d'élaborer une réflexion à partir de la confrontation entre ses compétences, et les profils recherchés sur le marché du travail.

Objectif: Acquérir une vision affinée de ses propres ressources / Réfléchir sur les pré requis définis par le marché de l'emploi / Développer une réflexion personnelle sur l'adéquation entre son profil et un poste de travail (à quels niveaux peut-on trouver une concordance entre ses compétences et les pré requis demandés sur le marché du travail ?) / Mieux connaître ses compétences transversales et personnelles / Eviter de se confronter à des offres d'emploi surqualifiées

Source: Développé par Martina Schubert et Karin Steiner dans le cadre du dispositif « Jobcoaching für AkademikerInnen » pour le Service Public de l'Emploi autrichien en 2000. In: Egger, Andrea/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin (2003): Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. In: Arbeitsmarktservice Österreich (ed.): AMS report 37 (16, 51, 53–54, 67–68, 70). Wien, p. 53.

Description: Il est demandé au groupe de se répartir en trois sous-groupes. Dans le cadre d'un brainstorming collectif, chaque sous-groupe va travailler sur trois types de compétences différentes proposées :- Celles correspondant à des qualifications professionnelles- Celles correspondant à des qualifications complémentaires- Les compétences transversales (sociales et personnelles) Pour chacun de ces types, les participants sont invités à lister des exemples de compétences pouvant correspondre, et à inscrire sur une fiche chaque exemple de compétence. Pour aider les participants, l'animateur leur propose de s'appuyer sur des annonces d'offre d'emploi extraites de journaux, qu'il aura préalablement préparées. Les participants sont ensuite invités à accrocher sur un tableau d'affichage les différentes fiches élaborées, à les présenter et à les discuter avec l'ensemble du groupe.

Préparation/Matériel: Fiches vierges, épingles / aimants ou pâte à fixe pour accrocher / Journaux publiant des offres d'emploi

Commentaire: Cet exercice vise à permettre aux participants de réfléchir aux types de qualifications et de compétences recherchées sur le marché de l'emploi. Cette réflexion représente une première étape pour élaborer leur propre analyse sur comment trouver à s'employer en confrontant leurs propres compétences avec les critères recherchés par rapport à des emplois donnés. Réussir à trouver des formes d'adéquation peut permettre de dépasser la frustration et le sentiment de demandes impossibles à satisfaire telles que les posent les employeurs dans leurs descriptions de profils recherchés. Le sentiment d'être submergé par le niveau d'exigence des critères formulés par les employeurs, peut correspondre à une problématique tangible en particulier lorsque les objectifs professionnels poursuivis posent des exigences fortes en termes de prestige ou de rémunération, mais ne peuvent être atteints du fait de lacunes réelles en termes de compétences et d'aptitudes (générant de ce fait un sentiment de non accomplissement et de frustration).

Conseils: Sous groupe

Groupe cible: Tous les groupes cibles

Durée: 1 Heure

2.4.6 Choisir son orientation professionnelle - Exercice préliminaire I - Les pré-requis à l'emploi

Brève description: Les participants, réunis en sous-groupes, vont écrire sur un « paperboard » les professions de leurs rêves, et y ajouter les compétences nécessaires ainsi que les conditions de travail habituelles pour ces professions.

Contexte théorique : Chaque profession requiert un certain nombre de compétences et de qualifications (pré-requis). Afin de savoir si la profession choisie par un participant est conciliable avec son socle de compétences et de qualifications, nous allons étudier son champ personnel de compétences. Cela lui permettra de confirmer ou d'infirmer son choix, ou encore de l'orienter vers une formation professionnelle ou une remise à niveau si nécessaire.

Objectif: Vérifier si les attentes en matière d'emploi et d'orientation professionnelle sont réalisables facilement, ou au contraire si elles s'avèrent compliquées à mettre en œuvre au vu des qualifications et compétences actuelles de l'intéressé.

Source: Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1993): Berufsplanung ist Lebensplanung. Eine Anleitung zur Berufsfindung für 10- bis 15jährige in Form eines durchorganisierten, systematisch aufgebauten Berufsfindungsprozesses. Volume 1. Wien, pp. 47/85.

Description: En sous-groupes de 4 à 6 personnes, les participants vont écrire sur un « paperboard » les emplois de leurs rêves et vont y ajouter les compétences nécessaires ainsi que les conditions de travail habituelles pour ces professions (par exemple : amplitude hebdomadaire et horaires de travail, les responsabilités liées au poste, secteur privé, secteur public, etc.) Les professions de chacun, notées sur les pages du « paperboard », sont ensuite présentées à l'ensemble du groupe. Le conseiller va approfondir le choix de chacun en accompagnant les participants dans la détermination des conditions de travail dans lesquelles ils voudraient évoluer.

Préparation/Matériel: Support pédagogique (voir en pièce jointe), un paperboard .

Commentaire: L'étude des attentes professionnelles révèle souvent une vision idéaliste des emplois que chacun voudrait exercer, en méconnaissance des compétences et qualifications objectivement requises. Cette exercice va aider à poser et repenser les bases nécessaires pour exercer l'emploi désiré, le cas échéant valider le projet d'orientation professionnelle, ou bien permettre de déterminer quels emplois ou postes seraient plus accessibles, au regard des compétences et qualifications, sur le court et moyen terme. Une formation professionnelle pourra être envisagée.

Conseils: En alternative, le conseiller peut fournir des exemples d'emplois.

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Durée: 2 Heures

2.4.7 Choisir son orientation professionnelle - Exercice préliminaire II- Enquête auprès de professionnels

Brève description: En binôme, les participants vont rechercher des professionnels avec lesquels ils pourront s'entretenir au cours d'une enquête métier.

Contexte théorique : Que l'on débute une réflexion sur son orientation ou que l'on pense avoir trouvé sa voie, il est indispensable de faire un travail d'exploration et/ou de confrontation. En effet, il est souvent très utile de confronter l'idée que l'on a d'un métier aux réalités professionnelles de celui-ci. Il est également important de connaître les différentes voies d'accès à ce métier, d'en mesurer le potentiel d'emploi en collectant différentes informations sur le métier qui nous intéresse, afin d'en tirer soi-même ses propres conclusions.

Objectif: S'informer sur les réalités professionnelles d'un métier afin d'en collecter les renseignements préalables essentiels avant son choix d'orientation.

Source: Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1993): Berufsplanung ist Lebensplanung. Eine Anleitung zur Berufsfindung für 10- bis 15jährige in Form eines durchorganisierten, systematisch aufgebauten Berufsfindungsprozesses. Volume 1. Wien, p. 48; Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität (4.1, 6f, 13). In: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 4. Wien, p. 62.

Description: En binôme, les participants vont rechercher des professionnels avec lesquels ils pourront s'entretenir au cours d'une enquête métier. Ainsi, ils vont pouvoir les interroger en allant les rencontrer sur leur lieu de travail ou lors de salons et forums, en s'aidant du support d'enquête joint à cet exercice. Les temps forts de ces rencontres sont ensuite retranscrits sur de grandes affiches afin que l'ensemble des participants puissent les analyser et échanger sur cette expérience. De surcroît, les participants peuvent déterminer des profils de professionnels couvrant les aspects suivants : 1. Description du poste 2. Description détaillée des tâches à effectuer (fiche de poste) 3. Les exigences physiques 4. Les exigences intellectuelles 5. Horaires et durée du travail 6. Salaire envisageable 7. Parcours de formation, possibilités de formation complémentaire, opportunités d'évolution 8. Potentiel d'emploi, situation du marché du travail/secteur

Préparation/Matériel: Grandes affiches, support pédagogique

Commentaire: L'exercice est destiné à donner un aperçu de différents secteurs d'activité grâce à la réalisation d'enquête métier auprès de professionnels par les participants. Dès lors, en confrontant la vision qu'ils ont d'un métier ou d'un secteur d'activité avec les réalités du terrain, ils vont pouvoir se faire une opinion de leur capacité à exercer ce métier, d'évoluer dans cet environnement professionnel, et ainsi de conforter ou infirmer leur choix d'orientation professionnelle.

Conseils: Le conseiller doit s'assurer que les participants réalisent leur enquête métier auprès de professionnels exerçant des métiers différents.

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études / Adultes

Durée: 2 Heures

2.4.8 Demandez à l'expert

Brève description: En sous-groupes, les participants se penchent sur les questions qu'ils voudraient poser à un ou plusieurs experts du monde du travail invités (par exemple, un psychologue du travail, un conseiller en bilan de compétences, un conseiller en insertion professionnelle ...). Ils leur posent ensuite les questions et des discussions s'engagent.

Contexte théorique : Poser des questions aide à prendre conscience de son éventuel manque d'informations. On obtient généralement la bonne information lorsque l'on a posé la bonne question.

Objectif: Interviewer des experts du monde du travail, connaître les métiers ; rechercher des informations de façon plus précise et plus efficace.

Source: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001b): Das Methoden-Set: 2. Themen bearbeiten. 11th ed. Münster, 2.B 27.

Description: Pour cet exercice, un ou plusieurs experts en lien avec les besoins respectifs des participants sont invités (par exemple un psychologue du travail, un conseiller en bilan de compétences, un conseiller en insertion professionnelle ...). Dans un premier temps, les participants sont répartis en sous-groupes de 4 à 5 personnes. Chaque sous-groupe prépare 5 à 10 questions qu'ils aimeraient poser aux experts. (Durée de la préparation: entre 30 et 60 minutes selon la taille des groupes et le nombre d'experts invités). Puis dans un second temps, la phase d'interview commence et se déroule sous la forme de questions/réponses. Le conseiller joue un rôle de modérateur. La teneur des échanges sera ensuite discutée et résumée par l'ensemble du groupe. Procédure alternative: Les participants prennent eux-mêmes contact avec les experts, qu'ils invitent pour cet interview (réseau professionnel ou personnel, RH, conseillers en bilan de compétences,...). Le conseiller les guide dans la préparation la prise de contact.

Préparation/Matériel: Papier, stylos

Commentaire: Il est préférable que les participants s'organisent au préalable afin de savoir qui va poser telle ou telle question. Cela permettra de réaliser une interview agréable et captivante.

Conseils: Sous groupe / Travail en grand groupe

Groupe cible: Tous les groupes cibles

Durée: 2 Heures

2.4.9 Une journée type d'un étudiant ou d'une personne active

Brève description: En sous-groupes, les participants vont inviter des étudiants ou des professionnels et déterminer leur journée-type à l'aide d'une feuille de temps. À la fin de l'exercice, les résultats de cette étude seront présentés à l'ensemble du groupe et retranscrits sur des paperboards.

Contexte théorique : Les individus sont sources d'expériences. L'analyse de l'activité et des contextes

d'évolution professionnelle d'autres personnes permet de se familiariser avec la réalité professionnelle de chacun, et de se projeter au-delà de sa propre situation. Cet exercice a été conçu afin permettre d'ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles par l'étude et l'échange de différentes pratiques, activités et profils professionnels. Les participants vont pouvoir s'inspirer de l'expérience des invités.

Objectif: Apprendre via l'expérience et les pratiques professionnelles des autres afin de s'ouvrir de nouvelles perspectives; s'informer des pratiques quotidiennes selon les secteurs d'activité et les types de poste. Traiter du sujet de l'éducation/formation face à l'activité professionnelle.

Source: Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2005). In: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 3. Alle Wege stehen offen. Wien, pp. 1f, 6ff, 9.1.

Description: Réunis en sous-groupes de 2 à 3 personnes, les participants vont, avec la collaboration des invités (étudiants ou professionnels), déterminer à l'aide d'une feuille de temps la journée type de ces différents invités, de façon la plus détaillée possible. Ils vont aussi analyser les qualifications et compétences nécessaires pour ces postes ou l'entrée en formation, et les pratiques professionnelles à adopter. Les questions suivantes pourront être posées : • De quoi ai-je besoin, en termes de temps en tant qu'étudiant ou professionnel, pour faire face à cette journée type? A quelles aptitudes faudra-t-il faire appel ? • Quand peut-on considérer qu'une journée est réussie? (pour un étudiant et pour un professionnel) ? • A quoi ressemble une année type dans ces activités concernées? (études/professions) • Quelle est la part de temps libre? • Comment vais-je organiser mon temps libre? Les participants vont ensuite présenter les résultats de cette étude à l'ensemble du groupe et les retranscrire sur des paperboards. De cette façon, chacun aura une vue d'ensemble de l'activité type dans différents secteurs professionnels, pour différents postes ou parcours de formation. Le but de cet exercice est de travailler sur les avantages et les inconvénients que l'on peut rencontrer durant son parcours de formation ou à l'occasion de son activité professionnelle, et d'échanger et de discuter avec les invités sur l'expérience qu'ils en ont.

Préparation/Matériel: Le consultant invite des intervenants représentatifs de champs d'activités professionnelles et étudiants; des supports de retranscription et d'affichage comme des paperboards.

Commentaire: Cette méthode pédagogique a été élaborée dans le but de mettre en comparaison différents parcours de formation et d'activités professionnelles, et de réfléchir sur les pratiques des personnes évoluant dans ces domaines. L'étude des journées types va permettre aux participants d'avoir un aperçu des exigences correspondantes, par exemple : concentration, endurance, rapidité d'exécution, organisation,...

Conseils: Le consultant va inviter des intervenants représentatifs de champs d'activités professionnelles et étudiants en relation avec les objectifs et orientations professionnelles des participants. Il devra donc s'informer au préalable des orientations de chacun.

Groupe cible: Personnes en reconversion ou en réorientation professionnelle / Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Durée: 2 Heures

2.4.10 Etre conseiller en orientation professionnelle pendant une demi-journée

Brève description: En binôme, les participants vont s'exercer au conseil en orientation professionnelle. Chacun d'entre eux va rechercher des renseignements et de la documentation sur la ou les professions choisies par son partenaire. À la fin, ils vont conjointement analyser et discuter des documents collectés.

Contexte théorique : Beaucoup de personnes vont essayer, tout au long de leur carrière professionnelle, d'atteindre des objectifs toujours plus élevés et d'accéder à, ou de maintenir, une certaine position sociale. Afin de poser leurs objectifs professionnels, ces personnes vont généralement se constituer « un plan de carrière ». Les itinéraires que l'on prendra pour atteindre ses objectifs vont se dévier de leur trajectoire initiale en fonction des événements survenant et des décisions que l'on a été amenées à prendre. Cet exercice a été conçu pour faire prendre conscience, aux participants, que leur objectif peut être atteint en empruntant différents itinéraires: ces itinéraires peuvent ne pas être rectilignes, et il va falloir parfois emprunter d'autres chemins pour atteindre son objectif.

Objectif: Explorer différentes options de carrière; Identifier les impasses éventuelles; Travailler sur l'orientation professionnelle d'autrui ; Identifier les incohérences.

Source: Bican-Zehetbauer, Margarete/Kender, Hannelore (2001). In: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 5. Lebensläufe haben (K)ein Geschlecht (18.1., 20.1, 39). Wien, 18.1.

Description: Première étape: En binôme, les participants vont s'exercer au conseil en orientation professionnelle. Ils vont, dans un premier temps, interroger leur partenaire sur ses désirs professionnels actuels, ainsi que sur son positionnement personnel et sur ses attentes. Chacun va recevoir le questionnaire suivant:

- Quel métier souhaiteriez-vous actuellement exercer?
- De quel parcours d'étude ou de quelle formation auriez-vous besoin pour exercer ce métier? Quelle en serait la durée?
- Quels sont les exigences et pré requis ?
- Dans quel(s) domaine(s) pourriez-vous travailler avec ce niveau d'étude et ces compétences ? Aussi, nommez les secteurs dans lesquels vous ne seriez actuellement pas prêts à travailler ?
- Quelle est la fourchette de rémunération pour ce métier?
- Quels postes sont en lien avec ce métier?
- Quelles sont les possibilités de formation continue envisageables pour vous?
- Quelles sont les perspectives d'évolution (promotions)?
- Quel est le temps de travail hebdomadaire habituel du poste que vous visez ? Les horaires de travail?
- Ce poste serait-elle compatible avec votre vie de famille?
- Que souhaiteriez-vous faire durant votre temps libre?
- Est-ce que l'idée que vous vous faites de votre vie personnelle serait compatible avec les exigences de ce métier, ou allez-vous devoir renoncer à quelque chose en particulier?

Ensuite, chaque membre du binôme va rechercher des informations et de la documentation sur la ou les professions choisies par son partenaire. (Remarque: Cette étape concerne en particulier les questions pour lesquelles le partenaire n'a pas trouvé de réponses satisfaisantes). Cette recherche peut s'organiser autour de ressources papier, ressources sur Internet, voir même des contacts téléphoniques afin de réaliser une enquête métier auprès de professionnels du secteur. Deuxième étape : Les participants vont, au travers des diverses informations collectées, s'entretenir et échanger avec leur partenaire. Ils sont ensuite invités, tour à tour, à faire une présentation de leur plan de carrière, sous forme d'un poster, décrivant les différentes étapes et itinéraires à emprunter, ainsi que les éventuelles impasses et obstacles à franchir avant de pouvoir exercer de le métier souhaité. Les posters sont ensuite exposés dans une pièce afin que les autres participants puissent les étudier et engager une réflexion autour des différents parcours envisagés. En fin de compte, la teneur des discussions pourra être la suivante : • Pour quels types de métiers constate-t-on qu'il existe de nombreux itinéraires et trajectoires possibles, et pour lesquels en existe-t-il peu ? • Quels sont les métiers pouvant offrir plusieurs opportunités d'emploi, et ceux qui en offrent peu ? • Pour quels métiers l'offre de formation continue est-elle importante et variée? • Quels métiers vous rapporteraient un revenu suffisamment élevé vous permettant de vivre confortablement?

Préparation/Matériel: Le questionnaire, des feuilles format A3 comme support de poster, du matériel d'écriture (stylos, feutres,...); si nécessaire, des photos, coupures de magazines ou de journaux

Commentaire: Le but de cet exercice est de trouver et de proposer des voies alternatives pour accéder au métier souhaité. Si certains participants n'ont aucune idée du métier qu'ils souhaiteraient exercer, ils peuvent se voir proposer, par le conseiller, un choix de professions, ou en sélectionner parmi des supports ou recueils de professions, mis à disposition par le conseiller.

Conseils: Les participants sont libres quant à la mise en forme de leur poster. Ils ont la possibilité d'y insérer des images, photos, coupures de journaux, ou tout autre support leur permettant d'appuyer leur démonstration.

Groupe cible: Tous les groupes cibles

Durée: 3 heures

2.4.11 Mon environnement de travail idéal

Brève description: Les participants reçoivent des supports proposant un ensemble de questions auxquelles ils réfléchissent individuellement. Ils doivent déterminer leurs priorités en se basant sur ces questions et les représenter sous forme d'un « camembert » sur une feuille de tableau.

Contexte théorique : Un travail est non seulement nécessaire pour gagner sa vie mais il façonne également nos vies. Les heures de travail prennent une part significative sur la vie d'une personne. Au-delà des besoins économiques, le travail entre aussi en jeu dans la construction d'identité, la quête de sens à sa vie et la relation avec les autres. Un individu se sentira plus ou moins en accord avec le travail en fonction, d'une part, des intérêts et aptitudes individuels, d'autre part, des conditions de travail et des exigences du métier.

Objectif: Les participants doivent réfléchir aux conditions de travail souhaitées.

Source: Bican-Zehetbauer, Margarete/Kender, Hannelore (2001). In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 5. Lebensläufe haben (K)ein Geschlecht. Vienne, p. 39; Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität. In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 4. Vienne, p. 57.

Description: A l'aide des questions suivantes, les participants s'interrogent sur les conditions de travail qu'ils souhaitent – qu'elles soient réalistes ou non.

- Est-ce que je veux travailler avec un statut de salarié ou d'indépendant?
- Est-ce que je veux des horaires fixes ou flexibles?
- Est-ce que je veux un travail routinier ou un travail qui m'impose constamment de nouveaux défis?
- Est-ce que je veux prendre mes propres décisions ou est-ce que je préfère que l'on me donne des consignes de travail?
- Est-ce que je veux beaucoup de contacts avec les clients, les fournisseurs et les entreprises partenaires ou est-ce que je préfère travailler dans un bureau?
- Est-ce que je veux communiquer, passer des appels téléphoniques, négocier et vendre ou est-ce que je préfère seul(e) travailler sur des problèmes difficiles?
- Est-ce que j'aime planifier ou mettre en œuvre des plans faits par d'autres?
- Est-ce que je veux travailler dans une grande ou une petite entreprise?
- Combien d'argent dois-je gagner au minimum pour vivre?
- Combien d'argent dois-je gagner pour pouvoir vivre confortablement?
- Est-ce que je veux un travail avec de bonnes perspectives de promotion?

Les participants doivent définir leurs priorités en se basant sur ces questions et les représenter sous forme d'un « camembert » sur une feuille. La priorité la plus grande obtient la plus grande part du camembert, la priorité la plus petite, la part la plus petite. Les choses insignifiantes ne sont pas du tout mentionnées. Les participants ont 20 minutes pour le faire. Ces graphiques sont ensuite présentés à l'ensemble du groupe. 1ère variante: une autre possibilité est que les participants créent un "camembert" représentant les sources de satisfaction et un "camembert" représentant les sources d'insatisfaction concernant le travail. 2ème variante: afin que les participants puissent se rapprocher un peu plus de leur idéal, on peut faire un exercice sur le travail de ses rêves, visant à dépasser les limites des contraintes réelles. Cette alternative pourra s'avérer pertinente lorsque les participants pensent que leurs opportunités professionnelles sont limitées en raison de leur niveau de formation ou de leur âge. En annexe, un exemple de graphique sous forme de camembert représentant des priorités relatives aux conditions de travail souhaitées.

Préparation/Matériel: Support pédagogique en annexe (liste de questions),

Commentaire: Les grands groupes (>12 participants) peuvent être répartis en deux sous-groupes de façon à ce que les présentations ne prennent pas trop de temps.

Conseils: Travail individuel / Travail en grand groupe

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou

professionnelle / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études

Durée: 1 h 30

2.4.12 Mes intérêts

Brève description: Les participants inscrivent le nom des métiers qui les intéressent sur une affiche et notent leurs avantages et inconvénients. Le groupe entier y réfléchit ensuite ensemble.

Contexte théorique : Choisir un métier requiert un temps d'analyse important nécessitant la prise en compte des intérêts et attentes d'une personne à mettre en lien avec une réalité. Cet exercice est conçu pour permettre l'identifier des intérêts afin d'être en mesure de décider quelles professions sont envisageables, et celles qui ne le seront difficilement.

Objectif: Courte liste de métiers ; faire prendre conscience aux participants ce qu'ils aiment ou n'aiment pas dans les métiers choisis.

Source: Glaubitz, Uta (1999): Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen. Frankfurt/New York, p. 64f.

Description: Les participants inscrivent le nom des métiers qui les intéressent sur une feuille de papier ou une affiche, et créent trois colonnes : "métier", "ce que j'aime particulièrement dans ce métier", "ce que je n'aime pas dans ce métier". Dans un premier temps, ils sont invités à noter les métiers qu'ils ont envisagés lorsqu'ils ont réfléchi à leur orientation professionnelle. A la fin, les participants sélectionnent et mettent en évidence avec un stylo de couleur les métiers dont ils aiment la plupart des aspects. Ces feuilles peuvent être affichées pour être regardées par les autres participants, puis discutées en groupe.

Préparation/Matériel: Affiches, papier, matériel pour écrire.

Conseils: Travail individuel

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études / Jeunes migrants en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Durée: 4 Heures

2.4.13 Le président recrute un garde du corps

Brève description: Cet exercice vise à encourager les participants à réfléchir au fait que les carrières requièrent certaines qualifications et aptitudes. Deux carrières, celle de garde du corps et celle de mannequin, sont utilisées pour lancer le sujet. Il est demandé aux participants de réfléchir aux qualifications, aptitudes et qualités dont a besoin un garde du corps ou un mannequin pour son travail.

Contexte théorique : De nombreuses carrières nécessitent plus de compétences qu'on ne le pense a priori. Les jeunes peuvent être influencés par les représentations véhiculées par les personnalités publiques par exemple, sont des modèles pour les jeunes qui souvent n'ont pas idée de la

réalité des métiers de ces personnalités. Si l'on prend l'exemple du garde du corps et du mannequin, les participants doivent mettre en balance les exigences, aptitudes et conséquences de ces images professionnelles, en considérant également les images stéréotypées de la masculinité et de la féminité.

Objectif: Traiter des exigences et des aptitudes pour une carrière.

Source: Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen, p. 27; adapté par abif.

Description: Cet exercice vise à encourager les participants à réfléchir au fait que les carrières requièrent certaines qualifications et aptitudes. Deux carrières, celle de garde du corps et celle de mannequin, sont utilisées pour lancer le sujet. Il est demandé aux participants de réfléchir aux qualifications, aptitudes et qualités dont a besoin un garde du corps ou un mannequin pour son travail. Dans une première étape, les participants sont répartis en 4 sous-groupes affectés à 4 rôles:

- Le Président cherchant à recruter un garde du corps
 - Un garde du corps cherchant du travail
 - Une agence de mannequins cherchant à recruter un mannequin pour le défilé de mode d'un grand couturier
 - Un mannequin recherchant un bon contrat
- Les participants vont définir les profils des postes, du point de vue du recruteur (le président ou l'agence de mannequins) et de celui des postulants (garde du corps ou mannequin recherchant un travail) (voir pièce jointe).

Le travail commence en dessinant une silhouette sur une affiche. Puis les participants ajoutent les qualifications, aptitudes et qualités requises pour le travail. Ensuite, les résultats sont présentés à l'ensemble du groupe. Le conseiller pourra inviter le groupe à discuter de l'adéquation des profils définis d'une part par le Président ou l'agence de mannequins, d'autre par le garde du corps ou le mannequin.

Préparation/Matériel: Support pédagogique (voir pièce jointe en PDF), stylos.

Commentaire: Ce jeu utilise les stéréotypes de genre. Les deux carrières (garde du corps et mannequin) véhiculent des clichés. Étant donné que travailler sur ces deux profils d'emploi est distrayant pour les jeunes, le conseiller peut utiliser cet exercice en début de parcours d'orientation. Les stéréotypes de genre devraient être abordés lors de discussion en groupe. Le jeu peut également être fait avec d'autres métiers ou avec des rôles inversés (mannequin masculin, garde du corps féminin).

Conseils: Sous groupe / Travail en grand groupe

Groupe cible: jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes migrants en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Durée: 45 minutes

2.4.14 Des préjugés contre certaines professions

Brève description: Les participants et le conseiller vont préparer un jeu de rôle autour des professions prisées et celles qui le sont moins. Cette démonstration va s'articuler autour des « premières minutes

d'une journée de travail d'un apprenti ». Dans la première mise en situation, le conseiller va tenir le rôle du directeur, puis dans une seconde mise en situation, le participant tiendra ce rôle. Dans cette deuxième configuration, il se peut que le jeune participant ne soit pas au fait de toutes les obligations et tâches liées au poste ; ce sera alors l'occasion de repérer et discuter les idées reçues.

Contexte théorique : Les primo-accédants à l'emploi manquent souvent de connaissances concrètes des tâches et des obligations liées à leurs futurs emplois. Aussi, leurs choix d'orientation professionnelle sont souvent basés sur une vision erronée des métiers, empreinte de préjugés et de stéréotypes. Ils excluent donc certains champs d'activité et s'orientent vers des secteurs d'activité très prisés qui offrent en conséquence peu de débouchés. Or, souvent d'autres domaines professionnels comportant des tâches et des champs d'activités similaires à ceux de leur choix initial qui soient plus accessibles, où les opportunités d'évolution soient plus nombreuses, pourraient être des alternatives à prendre en compte.

Objectif: Mettre en évidence les idées reçues à propos des professions les plus populaires et celles qui le sont moins.

Source: Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen – Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten, pp. 89f; adapted by abif.

Description: Les participants sont invités à réfléchir aux métiers qu'ils considèrent comme particulièrement attractifs et à ceux qu'ils ne voudraient absolument pas exercer. Ensuite les participants et le conseiller vont préparer un jeu de rôle autour des métiers très prisés par les jeunes actifs et ceux qui ne le sont pas. Ce jeu de rôle s'articule autour des premières minutes de la journée de travail d'un apprenti auquel il a été donné une affectation pour la journée. Le premier jeu de rôle traitera d'un métier peu prisé et méconnu. Dans la première mise en situation, le conseiller y jouera le rôle du directeur. Dans la seconde mise en situation, les rôles seront inversés et le participant tiendra à son tour ce rôle de directeur. Ces mises en situation devront être jouées de façon la plus réaliste possible. Lorsqu'un participant tiendra le rôle du directeur, il ne sera pas rare de constater qu'il n'a pas pris la mesure de l'ampleur des obligations et tâches de ce poste et qu'il articule son discours autour de la représentation subjective qu'il en a. Les préjugés vont ainsi pouvoir être mis en lumière. En fin de compte, l'ensemble du groupe échangera et discutera de ces préjugés. S'il reste assez de temps, le même jeu de rôle pourra être réédité avec, cette fois, des métiers appréciés par les participants.

Conseils: Travail individuel / Jeu de rôle ou simulation

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes migrants en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Durée: 2 h

2.4.15 La salade des métiers – découverte d'activités professionnelles

Brève description: Il est demandé aux participants de concocter leur propre "recette de mots", à partir d'un saladier contenant 50 mots : 10 noms de métiers, et 40 termes désignant des qualifications ou types d'activités. Dans le cadre d'une discussion en sous-groupe, les participants doivent rapprocher les métiers avec les qualifications ou les types d'activités proposés; ils sont également invités à échanger sur les types d'activités qu'ils pensent le mieux leur correspondre, et à rechercher d'autres métiers pouvant relever des

mêmes types d'activités.

Contexte théorique: Les opportunités individuelles futures en termes de développement professionnel et de prospection, dépendent largement des potentiels créatifs de chaque personne. Le terme "créativité", dans sa racine latine, désigne un pouvoir de création, par la capacité d'une personne à analyser et façonner son environnement dans une forme qui lui soit propre. Dans les processus de décision concernant les évolutions de carrières, la créativité réfère en particulier à la capacité à s'orienter et à se réorienter par soi-même, dans des circonstances données. Développer ses solutions par ses propres moyens – en adéquation avec ses compétences personnelles, ses préférences et ses centres d'intérêt -, et faire émerger différentes pistes d'action, sont des conditions nécessaires pour être capable de solutionner un "problème" en usant de ses propres ressources. Dans la mesure où existe une tension, entre les objectifs que l'on peut se fixer, et les moyens dont on dispose pour les faire advenir, la flexibilité est un atout pour ajuster en permanence son cheminement personnel et professionnel, en fonction de l'évolution de ses désirs, et des opportunités rencontrées.

Objectif: Découvrir des secteurs professionnels / Encourager la flexibilité dans les choix de carrière (quels types de carrières peuvent me convenir ?) / Travailler sur les opportunités de carrière individuelles / Réorientation

Source: Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2001): Berufesalat, Kennenlernen von Berufsfeldern. In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 2. Berufsorientierungsprozess. Wien, 18.2.

Description: L'animateur commence par projeter au groupe une diapositive / un transparent, préalablement préparé (remarque : une copie papier sera également remise à chaque participant). Sur cette diapositive figure le contour d'un saladier, qui contient une "salade de mots", sous la forme de 50 mots. Ces 50 termes mélangent: des termes qui décrivent ou approfondissent les qualifications requises, et les types d'activité liées à dix métiers. Le nom des dix métiers concernés. Les participants sont invités à remettre de l'ordre dans ce méli-mélo de métiers et d'activités: tout d'abord en recherchant les dix métiers présents dans le saladier puis en recherchant, pour chacun des métiers, les quatre termes (qualifications / types d'activité) lui correspondant, et à les inscrire sur une feuille de travail. Il est ensuite demandé aux participants de réfléchir à quels types d'activité, ils s'identifient le plus. En sous-groupe (3 ou 4 personnes), ils comparent ensuite leurs résultats, en confrontant les arguments liés aux raisons les ayant conduit à regrouper tel métier avec telle activité. Ensuite, il leur est demandé de réfléchir sous forme de brainstorming à la question suivante: «Quels autres métiers, en dehors de celui identifié, peut avoir des contraintes (qualification requise) ou des activités similaires?» (5 à 10 minutes). L'objectif de ce brainstorming consiste ici à ce que les participants identifient d'autres métiers correspondant à des qualifications, ou à des activités et compétences requises similaires à ceux liés aux 10 métiers de la liste. («Quels sont les différences et les écarts en termes de profils requis ?»). Enfin, chaque sous-groupe travaille à la recherche collective de possibilités de carrière alternatives pour chacun des membres du groupe. Pour conclure l'exercice, un porte-parole pour chaque sous-groupe présentera au grand groupe les autres métiers qui auront été repérés, et les profils requis pour les exercer. Une discussion collective, avec l'animateur et les autres participants, permettra de capitaliser les réflexions échangées.

Préparation/Matériel: Copies papier + diapositive ou transparent

Commentaire: Cet exercice vise à encourager la créativité. La capacité à trouver des solutions multiples et

variées face à des problèmes nouveaux, en fonction des savoirs que l'on a acquis par l'expérience, aide à pouvoir aborder de nouvelles possibilités d'évolutions professionnelles (en étant en particulier capable de développer des stratégies alternatives). La discussion en groupe, concernant le repérage d'autres métiers, vise à favoriser pour les participants une capacité à développer une agilité de réflexion face à un problème d'orientation, en prenant conscience de la variété des possibilités ouvertes. Les échanges sous forme de brainstorming sont censés permettre l'émergence d'idées innovantes (en densifiant le "flux" des idées exprimées) et de solutions possibles (flexibilité), par une rapidité et une vivacité dans les échanges. De surcroît, les interactions au sein du groupe permettent aux participants d'accéder à des points de repères sur la façon dont ils sont perçus par les autres ; travailler avec ses pairs sur des perspectives de carrière envisageables, va faire écho à la représentation de soi par autrui (comment les autres me perçoivent-ils ?).

Conseils: Il est important que la salade des métiers soit adaptée en fonction des besoins des participants : par exemple, les carrières requérant un diplôme universitaire pour un travail avec des jeunes diplômés ; des métiers accessibles par la voie de l'apprentissage pour des jeunes futurs apprentis. Il est par conséquent souhaitable que l'animateur dispose à l'avance d'éléments de connaissance sur le niveau de formation et les attentes professionnelles des participants.

Groupe cible: Information professionnelle, gestion des informations, orientation sur le marché du travail

Durée: 2 Heures

2.4.16 Travailler à partir de textes

Brève description: Chaque participant reçoit un texte qui décrit un métier, qu'il est invité à lire et à annoter. Ensuite, le groupe fait un brainstorming en utilisant les informations dont ils se souviennent.

Contexte théorique : Pour pouvoir faire un choix d'orientation professionnelle avisé, il est nécessaire que les individus puissent rechercher et analyser des ressources en lien avec les métiers et secteurs d'activité qui les intéressent. Ces ressources étant multiples et nombreuses, il s'agira d'être en mesure de cibler et de sélectionner les informations pertinentes et utiles dans le cadre d'une recherche d'orientation professionnelle. A travers le repérage des éléments clés d'un texte, cet exercice est conçu pour que les participants apprennent à se concentrer sur l'essentiel.

Objectif: Traiter et analyser l'information

Source: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001b): Das Methoden-Set, 2. Themen bearbeiten, 11th ed. Münster, 2.B 13.

Description: Chaque participant reçoit un texte décrivant un métier, qu'il est invité à lire. Pendant cette lecture, il est demandé aux participants de prendre des notes sur ce texte et de marquer certains passages des signes suivants: ? = Pas clair: noter ce qui n'est pas clair sous forme de question! = Important : par exemple, l'expérience-> = Commentaire : noter les points que l'on souhaite approfondir, sur lesquels on souhaite obtenir plus de détails, expliquer. Ensuite, le groupe effectue un brainstorming pour faire partager les éléments du texte dont chacun se souvient. Les participants chercheront à expliquer pourquoi ils se sont souvenus de certaines informations et pas d'autres. Les participants sont également invités à poser des questions en fonction de leurs annotations afin de clarifier certains passages du texte

(notamment ceux repérés par un ‘?’).

Préparation/Matériel: Texte mis en forme pour permettre les annotations (marge), papier, stylos

Commentaire: Cet exercice est conçu pour transmettre aux participants une méthode d’analyse et de résumé de texte qui pourra notamment être utilisée pour exploiter les informations sur l’orientation professionnelle

Conseils: Le texte exploité lors de cet exercice devra décrire un métier au sens le plus large possible : les tâches, les conditions physiques, sociales et psychologiques requises pour l’exercice de ce métier, les conditions de travail, le niveau de rémunération, les perspectives d’évolution professionnelle, les horaires de travail, etc. Toutefois, ce texte ne devra pas être trop long afin d’éviter un risque de décrochage des participants (temps de lecture maximum recommandé : 15 minutes)

Groupe cible: Tous les groupes cibles

Duration: 1 Heure

2.5 Analyser ses expériences et potentiels

2.5.1 Choisir son orientation professionnelle – Deuxième étape: Mes aptitudes

Brève description: En reprenant les mêmes sous-groupes que ceux de l'exercice « Choisir son orientation professionnelle – Première étape », les participants vont rechercher et identifier, à partir des activités et tâches professionnelles qu'ils ont dégagées, la profession qui leur correspond le mieux.

Contexte théorique : Chaque profession requiert un certain nombre de compétences et d'aptitudes. Le champ d'aptitudes personnelles (qualités propres à chaque individu qui lui permettront de réaliser une activité avec plus ou moins d'aisance et de réussite) constitue un indicateur de la possibilité d'un individu à exercer une profession. Cet exercice va aider les participants à identifier leurs propres compétences afin de déterminer lesquelles lui permettront de réaliser l'activité professionnelle souhaitée (Dans quelle mesure les aptitudes personnelles d'un individu peuvent correspondre à un certain nombre de qualifications requises sur le marché du travail?) De cette façon, les professions souhaitées, exigeant des compétences non acquises par la personne intéressée, vont pouvoir être mises de côté ; soit abandonnées si les aptitudes de l'intéressé sont trop éloignées de celles nécessaires, soit envisagées à plus ou moins moyen terme après un cursus de formation. En effet, il ne faut pas oublier l'idée que les aptitudes peuvent entre autres se cultiver et se développer lors d'un processus de formation professionnelle continue...

Objectif: Réflexion sur les compétences individuelles, l'identification des champs d'aptitude, en comparant la perception de chacun par soi-même et par celle des autres.

Source: Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1994): Berufsplanung ist Lebensplanung. Vol. 2. Wien, pp. 40f.

Description: Les participants vont recevoir un support pédagogique présentant une liste d'aptitudes (voir annexe). Sur ce support, ils vont cocher celles qui, selon eux, leur correspondent le mieux. Ensuite, ils vont se réunir en fonction de leurs centres d'intérêt (se référer à l'exercice « Choisir son orientation professionnelle – Première étape ») et échanger sur les aptitudes et professions - quelles aptitudes requises pour quelles professions ?- avec l'aide du conseiller si nécessaire. Puis, en binôme, ils vont examiner leurs aptitudes correspondant aux professions ou secteurs d'activités, parmi ceux qu'ils ont déjà sélectionnés dans l'exercice précédent « Choisir son orientation professionnelle – Première étape ». Cela va permettre de faire le tri parmi les professions très peu envisageables ou trop éloignées de leurs aptitudes, et de placer sur une liste d'attente celles nécessitant une formation professionnelle.

Préparation/Matériel: un support pédagogique (cf- en annexe)

Commentaire: Cet exercice est la continuation de l'exercice « Choisir son orientation professionnelle – Première étape » et constitue une étape préliminaire à l'exercice « Choisir son orientation professionnelle – Troisième étape ». Il va également permettre de mettre en lumière la perception que chacun a de soi et de celle qu'ont les autres de soi.

Conseils: Sous-groupe / Travail individuel / Travail en binôme

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Durée: 1 Heure

2.5.2 Synthèse intermédiaire

Brève description: Le participant obtient une vue d'ensemble en cartographiant les mots-clés révélés quant aux intérêts, valeurs, savoir, savoir-faire, conditions de travail souhaitées et traits de personnalité.

Contexte théorique : Cet exercice s'inspire des pratiques utilisées en bilan et portefeuille de compétences.

La synthèse intermédiaire permet au consultant peu à peu de constater sa progression, de voir s'élaborer son image avec ses lignes de force et ses contradictions.

Objectif: Étape par étape, les participants ont mis par écrit un aperçu de ce qu'ils ont acquis sur eux-mêmes dans le processus d'orientation professionnelle afin qu'ils aient un bon aperçu de leur propre profil à la fin.

Source: Cet exercice s'inspire du modèle de l'ADVP (Activation du développement vocationnel et personnel).

Description: Lors d'une séance collective, le conseiller remet et présente aux participants un support (annexe 1) qui consiste en un tableau comportant 6 cases : Mes valeurs/Mes traits de personnalité/Mes conditions de travail souhaitées/Mes savoir-faire/Mes connaissances/Mes centres d'intérêts. Il explique ces notions aux participants et en parlent ensemble.

Le conseiller invite ensuite les participants à utiliser le tableau comme un document de synthèse, au fur et à mesure des exercices réalisés, des questions abordées, des échanges et réflexions menés afin d'y faire apparaître ce qui en ressort sous forme de "mots-clé".

Chaque participant construit et alimente ainsi au fil des séances ce document de façon à s'approprier au mieux tout ce qui va émerger et ressortir en termes de connaissance de soi et à en garder une trace.

Ce document permet une vue d'ensemble de ce que le participant souhaite retenir et mettre en avant dans son évolution professionnelle.

Préparation/Matériel: Feuille de travail « Mon portfolio »

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études ; adultes

Durée: Selon les besoins

2.5.3 J'y suis

Brève description: Chaque participant dessine sa silhouette grandeur nature sur une affiche puis écrit des compétences et des aptitudes dans les différentes parties du corps. Ensuite, il ajoute les attentes et les exigences du métier dont il rêve près des parties correspondantes du corps. Après avoir présenté les images au groupe, les participants discutent des écarts éventuels entre leurs aptitudes et les exigences des métiers qu'ils visent.

Contexte théorique : Les jeunes n'ont souvent qu'une vague idée des aptitudes et compétences requises pour le travail dont ils rêvent. Ils ont peu réfléchi auparavant à l'adéquation de leurs aptitudes aux exigences du métier qu'ils visent. Au moment de dépeindre une image plus réaliste des exigences d'un travail, il sera important de veiller à ne pas entacher la confiance en soi. En particulier, on notera que les filles pourront souvent avoir une tendance à sous-estimer leurs propres aptitudes et qu'il leur semblera alors difficile d'indiquer leurs points forts. La méthode est conçue pour travailler avec les points forts des participants et pour réfléchir à la manière dont ils peuvent les utiliser dans le métier dont ils rêvent. Lors d'une deuxième étape seulement, on développera des stratégies pour acquérir les aptitudes professionnelles qui pourraient leur manquer.

Objectif: Rechercher les exigences du métier visé et les comparer avec ses aptitudes (mise en correspondance) ; gagner en confiance en soi.

Source: Tüchthuisen, Ruth/Böckenhüser, Erich (1996): Elly und Erno. Cologne, pp. 35–36.

Description: Au préalable, chaque participant a déjà identifié le métier qu'il vise. Il inscrit le nom de ce métier "et moi" (par ex. "électricien et moi", "comptable et moi") en titre sur une grande affiche. Les participants se mettent par deux. L'un après l'autre, chaque participant se couche sur sa propre affiche et le partenaire trace le contour avec un feutre vert épais (et inversement). Ensuite, ils ajoutent les visages (yeux, nez, bouche, oreilles) aux images. Puis, les participants vont être amenés à travailler individuellement sur leurs affiches. Ils recherchent les compétences et les aptitudes liées au métier qu'ils visent à partir de documentation papier et/ou de ressources sur Internet, et formulent les attentes et exigences du métier. Le conseiller demande aux participants d'écrire au bord de la silhouette dessinée, avec un stylo rouge, ces attentes et exigences : elles seront inscrites à côté de la partie correspondante du corps, par ex. "dextérité" près des mains, "communicatif" au niveau de la bouche, etc... Le conseiller demande aux participants de partager quelques exemples avec le reste du groupe. Puis les participants travaillent à nouveau individuellement. Il leur est demandé de réfléchir à leurs qualités et aptitudes et de les écrire avec un stylo bleu sur la silhouette, dans la partie correspondante du corps. A ce moment-là, il convient que le conseiller insiste sur le fait que bien souvent les participants ne sont pas conscients de leurs points forts. Ils sont encouragés à réfléchir dans quelle mesure ils ont besoin de certaines aptitudes et les utilisent au quotidien, à l'école ou au travail. Les compétences repérées par ce biais sont également notées sur les affiches. Ensuite, les affiches complétées sont mises au mur dans la salle et tous les participants ont la possibilité de les regarder tranquillement. Chaque participant présente son affiche. Après les présentations, le conseiller demande à chaque participant de rapprocher les exigences du métier des qualités et compétences du participant. Il sera important que le conseiller veille à ce que la confiance en soi des participants ne soit pas entachée : le conseiller pourra souligner leurs points forts, et en même temps qu'il discutera avec eux dans quelle mesure ils correspondent au profil du poste (ou quelles alternatives professionnelles existent). A la fin, il est demandé aux participants de réfléchir à la

manière dont ils peuvent exploiter leurs points forts dans leurs vies professionnelles, et développer des stratégies pour acquérir les aptitudes et les qualifications qui leur manquent éventuellement. Ils notent ces réflexions sur leur fiche de travail. Au moment d'une candidature, les notes relatives aux "points forts" pourront être utilisées pour servir de base à la rédaction d'une lettre de motivation.

Préparation/Matériel: Affiche pour chaque participant (0.60 x 1.80 m), feutres épais rouge, vert et bleu, ruban adhésif, supports d'informations sur les métiers, fiches de travail.

Commentaire: Si au cours de l'exercice, les participants abandonnent le métier visé au départ, ils doivent rechercher des alternatives, les comparer à nouveau les exigences avec leurs propres aptitudes (sur le papier cette fois), développer des stratégies pour acquérir des compétences éventuellement manquantes, et les noter sur la fiche de travail.

Conseils: Sous groupe / Travail individuel

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Durée: 3 Heures

2.5.4 Mes acquis de formation

Brève description: Recenser et décrire les formations suivies, travaux réalisés (rapports, recherches, mémoires, exposés) afin de mieux s'approprier les apprentissages reçus et de les valoriser

Contexte théorique : La notion d'acquis de formation est liée à l'idée de formation tout au long de la vie : au-delà des périodes scolaires et de formation initiale, qui se réfèrent à la formation dans son sens classique, académique, les parcours de vie incluent de multiples autres contextes qui constituent des occasions de formation. Les acquis de formation regroupent l'ensemble des savoirs, aptitudes et/ou compétences qu'un individu a acquis et/ou est en mesure de démontrer à l'issue d'un processus d'apprentissage formel ou non formel. Les apprentissages formels sont dispensés dans un contexte organisé et structuré (par exemple dans un établissement d'enseignement ou de formation, ou sur le lieu de travail), et explicitement désignés comme apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage non formel a lieu lors d'activités planifiées, mais qui ne sont pas explicitement désignées comme activités d'apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources).

Objectif: Recenser et décrire les formations suivies, et les travaux réalisés (rapports, recherches, mémoires, exposés), afin de mieux s'approprier les apprentissages reçus et de les valoriser. Acquérir une méthodologie d'analyse des acquis de formation

Source: Les définitions sont extraites du glossaire « Terminology of European education and training policy » édité par le Cedefop. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/13125.aspx> Les méthodes d'analyse proposées sont inspirées d'activités proposées dans le cadre de la construction de Portefeuilles de compétences, ou de Portefeuilles de formation (exemple téléchargeable en français sur <http://www.passeportformation.eu/>).

Description: 1/ La 1ère étape consiste à faire réaliser un recensement de l'ensemble des actions de formation effectuées. Un support sous forme de tableau « Inventaire des actions de formation », est proposé et distribué à chaque participant. Avant de pouvoir réaliser cet inventaire, il est tout d'abord nécessaire de travailler sur les représentations liées à la notion de formation. L'animateur peut conduire un brainstorming collectif à partir de la question « qu'est-ce qu'on appelle une action de formation ? Quels exemples de situations où l'on apprend quelque chose, et que l'on pourrait appeler formation, vous viennent à l'esprit ? ». L'objectif est que les participants élargissent le périmètre de ce qu'ils repéreront comme actions de formation. L'animateur peut noter et classer les exemples cités : « Formation initiale » la scolarité obligatoire et à son prolongement, avant l'entrée dans la vie active « Formation continue » toutes les formations suivies en lien avec l'activité professionnelle, ou pour préparer un projet d'évolution professionnelle « Autres » tout un ensemble d'autres formations de durée plus ou moins longue, qui ont permis d'acquérir des connaissances ou compétences utilisables dans la vie sociale quotidienne, dans les loisirs et la vie professionnelle. Dans le cas où les exemples cités se limitent à une conception de formation limitée à la formation initiale ou continue, l'animateur pourra orienter la discussion afin qu'émergent d'autres exemples : formation pour le permis de conduire, stages de formation d'animateur de centres de loisirs, de langues, etc. Chaque participant est ensuite invité à commencer à renseigner le recensement des actions de formation qu'il a suivies, en s'aidant du tableau proposé en annexe 1. Après le temps limité d'environ 1 heure en groupe pour commencer ce recensement, les participants pourront compléter cette liste dans un second temps. Des temps d'échanges en sous-groupe

2/ La 2nd étape consiste à analyser de façon détaillée les acquis de formation. Il s'agit ici de préciser les connaissances acquises durant la formation, les résultats et évaluations obtenues, l'utilisation qui en a été faite ultérieurement, ainsi que de repérer les moyens de les valoriser. Le support nommé « Fiche d'analyse des acquis de formation » est distribué aux participants. L'animateur de la séquence peut commencer par montrer, à partir d'un exemple de formation proposé, comment utiliser les questions de la fiche pour analyser les acquis liés. L'animateur invite ensuite les participants, à sélectionner trois actions de formation : deux actions du domaine de la formation initiale ou continue ; une action de type « autres » (dans un contexte extraprofessionnel). Ensuite, un travail en binôme est organisé : dans un premier temps de travail individuel, les trois formations sélectionnées sont analysées par chacun en s'aidant des fiches. Dans un second temps, les participants sont invités à tour de rôle à décrire à l'autre ces formations, et ce qu'ils ont repéré en termes d'acquis. Celui qui écoute joue un rôle de questionneur actif, pour faciliter l'explicitation de celui qui raconte ; celui qui décrit est invité à prendre en notes les éléments de précision qui lui semblent importants. Chacun des participants est invité à poursuivre plus tard si besoin ce travail d'analyse, avec d'autres formations, en fonction de ce qui sera utile pour ses projets.

3/ Une 3ème étape de synthèse pourra être proposée plus tard. Afin de faciliter par exemple la rédaction d'un CV classique ou d'un CV Europass, il peut être utile de classer ensuite les acquis de formation par contenu et domaines de connaissance. Il s'agit alors de repérer à partir de ses acquis de formation et pour chacun d'eux, de lister les formations qui ont contribué au développement de ces connaissances. Les rubriques de la fiche d'analyse pourront être reprises pour décrire de façon détaillée cette synthèse par domaine des acquis de formation.

Préparation/Matériel: supports pédagogiques (annexe 1 et annexe 2)

Conseils: Sous groupe / Travail individuel / Travail en binôme

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études / Adultes

Durée: 3 Heures

2.5.5 Analyse du potentiel : “Quels sont mes talents cachés ?”

Brève description: À partir d’une liste de compétences, les participants choisissent celles qu’ils pensent avoir et y ajoutent, pour chaque compétence, des champs d’application possibles. Ils choisissent les compétences auxquelles ils s’identifient le plus et les commentent.

Contexte théorique : Un individu prend rarement toute la mesure de l’ensemble de ses compétences, qualités et potentiel professionnel, ce qui peut avoir pour conséquence d’étouffer sa créativité. En outre, ne pas se connaître et se reconnaître, peut aboutir à des tensions et conflits au travail, augmenter la fatigue, voir même aboutir à un « burnout ». En revanche, un individu est plus épanoui et productif lorsqu’il a pris conscience de son potentiel, et qu’il est amené à se servir de l’ensemble (ou une grande partie) de ses compétences. Le but de cet exercice est de permettre aux participants d’identifier leurs compétences afin d’en prendre la pleine mesure, afin de pouvoir s’orienter ou évoluer professionnellement au mieux.

Objectif: Identifier les compétences et le potentiel cachés.

Source: Hesse, Jürgen/Schrader, Hans Christian (2006): Was steckt wirklich in mir? Frankfurt am Main, pp. 63ff.

Description: Chaque participant souligne les termes qui selon lui correspondent à ses compétences (voir l’annexe de l’exercice). Il peut rajouter des compétences qui manqueraient à cette liste. Ensuite, chacun choisit 10 compétences avec lesquelles il se sent le plus à l’aise. Les consignes suivantes sont indiquées par le conseiller:

1) Trouver et noter d’autres façons de dire les 10 compétences retenues. Par exemple, le terme ‘Diriger’ pourrait renvoyer à ‘Contrôler’, ‘Motiver’, ou encore ‘Organiser’)

2) Associer et noter 5 champs d’application possibles (souhaités ou dont on a déjà fait l’expérience) pour chacune des 10 compétences retenues (cela donnera un total de 50 exemples.) Voir l’exemple fourni en annexe pour la compétence ‘Diriger’. À partir de ses 50 exemples, chaque participant 25 auxquels il peut appliquer les affirmations suivantes :

- «J’aurais plaisir à utiliser cette compétence»
- «J’ai déjà une expérience personnelle ou professionnelle au cours de laquelle j’ai mobilisé cette compétence dans un domaine donné»
- «J’aimerais améliorer cette compétence »Lorsque ces affirmations s’appliquent à une de ses compétences, le participant l’inscrit sur une liste (voir l’exemple dans l’annexe ci-après).»

Préparation/Matériel: Une liste de compétences (support pédagogique fourni en annexe), du papier et un stylo.

Commentaire: La liste de compétences répertorie, dans différentes catégories, des compétences pouvant être simples et d'autres plus complexes. Il est important que les participants prennent conscience que leur champ d'action, en termes d'autonomie et de créativité, sera limité (par exemple, par les consignes d'un supérieur hiérarchique), s'ils n'étoffaient pas la description de leurs compétences. En effet, plus la compétence est exprimée de manière précise, plus sa maîtrise sera reconnue, et plus la personne aura un champ d'action étendu, pouvant laisser libre cours à son imagination. Enfin, plus un individu aura identifié de compétences transférables maîtrisées, plus il sera susceptible d'avoir de liberté et de marge de manœuvre dans son travail. Le conseiller devra attirer l'attention des participants sur ce point.

Conseils: Pour la réalisation de cet exercice, il est important que le consultant ait une expérience approfondie du marché de l'emploi et des métiers afin d'être en mesure d'aider et de conseiller les participants dans leurs recherches d'orientation professionnelle.

Groupe cible: Personnes en reconversion ou en réorientation professionnelle / Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Durée: 2 Heures

2.5.6 Chanter ses propres louanges

Brève description: Dans cet exercice, les participants sont invités à composer un "speech" de une ou deux minutes, ayant pour objet de "prêcher" leur propre cause, sous la forme d'une présentation réalisée face au groupe. A la suite de la présentation de chacun, une discussion thématique est menée sur la question des appartenances de genre dans les présentations de soi. Une alternative possible est que chaque participant écrive un speech "laudateur" pour une des autres personnes du groupe, qui aura à le présenter au groupe.

Contexte théorique: Il est souvent vécu comme une expérience difficile, de devoir parler de soi-même en répondant à des injonctions qui requièrent une forme extravertie d'expression de soi et sur soi, en particulier lorsqu'il s'agit de devoir parler de ses compétences et de ses forces, en les exprimant de façon concise et crédible. L'âge, et le manque d'expériences lors de l'entrée dans la vie active, peuvent constituer des facteurs de difficulté supplémentaire.

En situation de proposer sa candidature, et en particulier lors d'entretiens de recrutement, il est cependant important de pouvoir communiquer à partir de représentations clarifiées sur sa propre personnalité, et de parvenir à formuler d'une façon qui fasse sens et qui porte, une expression de ses qualités particulières.

Avec cet exercice, les participants peuvent s'exercer en pratique, et de façon ludique, à développer leur capacité à se présenter eux-mêmes sous un jour positif.

Objectif: Développer ses capacités à se présenter sous un jour positif / Réfléchir sur les problématiques de genre

Source: <http://www.gendernow.at/gesebo> [January 30, 2008]

Description: L'objectif de cet exercice est que chaque participant parvienne à tenir durant deux minutes

un “speech” consistant à plaider positivement leur cause.

L’animateur explique cet objectif et le contextualise, en mentionnant les différences de genre qui peuvent interférer sur les modalités de présentation de soi : difficultés ou non pour mettre l’emphase sur les points positifs, tendance à mettre en avant des faiblesses supposées. Ces tendances sont liées aux représentations de soi, et à l’intériorisation de stéréotypes sociaux liées entre autre aux questions de genre. Être capable de parler de soi, en étant capable de mettre en avant ses forces et ses faiblesses, peut être perçue comme un mode de communication « prétentieux » : il n’en est pas moins essentiel ; en particulier dans le contexte d’une recherche d’emploi, par exemple d’un entretien de recrutement, il est fondamental de pouvoir se présenter en recourant à ces différents registres.

Après cet introduction réalisée par l’animateur, les participants doivent réfléchir de façon individuelle (sur un temps de 10 à 15 minutes) sur ce qu’ils perçoivent comme leurs qualités principales, et les inscrire sur une feuille : il peut s’agir de forces, compétences, capacités, et aussi d’expériences réussies ; de cette façon, ils préparent une « feuille d’antisèche » pour faciliter leur présentation durant leur tour de parole.

L’étape suivante consiste à ce que chaque participant assure son speech laudateur face au reste du groupe. Les speeches ne devraient pas durer plus de deux minutes.

Durant ce temps de présentation, l’animateur observe chaque orateur, et doit prendre note mentalement de ce qui retient particulièrement son attention (attention, il vaut mieux éviter la prise de note écrite, dans la mesure où ce geste risque d’être perçu comme une forme de jugement évaluatif). Quelles sont les compétences mises en avant par les participants, et y a-t-il des différences récurrentes qui peuvent être repérées en fonction du genre ? Quelles sont les compétences qui sont omises, alors qu’elles auraient pu être repérées par ailleurs ?

Ensuite, l’animateur demande à chaque participant du groupe un débriefing, en invitant chacun à faire un retour sur la façon dont ils ont vécu et perçu leur prise de parole. Qu’est-ce qui a été ressenti comme plaisant, fluide ? Qu’est-ce qui au contraire a été perçu comme désagréable ?

En fonction de ce que l’animateur a pu percevoir en termes de différences de genre, il/elle fait part de ses remarques au groupe, et invite les participants à en discuter : y a-t-il des tendances générales que l’on peut remarquer, quant aux types de compétences que s’attribuent les participants en fonction de leur sexe ? Si oui, sur quoi ces différences d’attributions sont-elles basées ?

Par exemple, dans une situation où il ressortait que les femmes auraient plus tendance à mettre en avant des compétences de type sociales, là où les hommes mentionneraient des compétences de type manuel, ce point devrait être relevé et discuté.

Une alternative à cet exercice, peut consister à faire rédiger en binôme par un pair les qualités positives de chacun. Chaque participant va ensuite s’appuyer sur cet écrit préparé un tiers, pour assurer son speech laudateur présenté au groupe.

Commentaire: L’animateur devra prendre soin de préciser aux participants que leur présentation ne sera pas évaluée. Il tentera également de colorer d’une touche ludique tout le déroulement de l’exercice, en créant une atmosphère propice à réduire les inhibitions.

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou

professionnelle

Durée: 1h

2.5.7 Emploi du temps hebdomadaire

Brève description: Les participants remplissent un emploi du temps de leur semaine. Ensuite, les activités qu'ils ont indiquées sont liées à des différents rôles qu'ils sont amenés à occuper. Les participants discutent ensuite du temps qu'ils passent dans chacun de ces rôles et de la satisfaction qu'ils peuvent en retirer.

Contexte théorique : Des changements dans la vie professionnelle et/ou familiale, entraînent très souvent une réorganisation de l'emploi du temps. Pour faciliter cette réorganisation, il peut être utile de comprendre comment s'articulent les différents temps sur une semaine.

Objectif: Prendre conscience de la gestion de son temps et développer des méthodes alternatives de gestion du temps.

Source: Hopson, Barrie/Mike Scally (2004): Build Your Own Rainbow. A Workbook for Career and Life Management. Management Books 2000 Ltd. Gloucestershire, pp. 25f.

Description: Tout d'abord, les participants remplissent un emploi du temps hebdomadaire vierge que leur distribue le conseiller. Nommer des activités concrètes permettra aux participants de prendre conscience du temps passé sur chacune de leurs activités. Ensuite, les participants sont invités à se demander si la semaine qui vient de s'écouler ressemble à une semaine type. Dans l'étape suivante, chaque participant ordonne ses activités en fonction du rôle qui y est associé (par exemple les tâches ménagères pourront être liées au rôle de femme/homme au foyer). Ensuite, les différents rôles sont classés en fonction du temps passé qu'ils y passent. Il est aussi possible que certaines activités soient associées à plusieurs rôles endossés simultanément (par exemple, en allant faire du jogging avec un ami, on est à la fois un ami et un sportif) ; de ce fait, le temps total pourrait dépasser 100%. Dans la troisième étape, les participants discutent du niveau de satisfaction apportée par leurs différents rôles. Pour évaluer leur niveau de satisfaction, ils pourront se référer au système de notation de 5 étoiles (basé sur le classement des hôtels) qui est utilisé par Hopson et Scally (2004, P.95). Si nécessaire, une discussion en sous-groupe pourra être initiée. Les participants échangent sur les possibilités souhaitées et envisageables de modifications de leur emploi du temps hebdomadaire. La question de la compatibilité peut aussi être évoquée : Qui peut prendre en charge certaines tâches qui ne peuvent plus être assumées du fait d'un manque de temps résultant d'une évolution professionnelle (par exemple la garde des enfants) ? De ce fait, il est alors important de repenser ses priorités et de repenser son emploi du temps.

Préparation/Matériel: Supports pédagogiques (emploi du temps hebdomadaire vierge, tableau d'analyse des temps en fonction des rôles, système de notation pour évaluation du niveau de satisfaction)

Commentaire: Il est conseillé de prendre la semaine venant de s'écouler comme période de référence car les souvenirs sont encore frais. Le conseiller peut également demander aux participants de remplir l'emploi du temps hebdomadaire chaque soir pendant une semaine.

Conseils: Travail individuel / Discussion en grand groupe

Groupe cible: Personne retournant sur le marché du travail

Durée: 3 heures

2.5.8 La clé du succès réside en moi-même

Brève description: Version 1: Les participants dessinent un arbre avec des racines qui symbolise leurs compétences et leurs intérêts. Puis ils dessinent les branches qui poussent à partir de l'arbre. Ces branches symbolisent des activités qui pourraient se développer à partir de ces qualifications et points forts. Version

2: Les participants sont amenés à identifier des expériences professionnelles ou extra-professionnelles jugées réussies, puis à les décortiquer pour repérer les compétences et savoirs dont ils ont fait preuve ou qu'ils ont développés.

Contexte théorique : Chaque personne possède des compétences spéciales et des forces personnelles. Les expériences extra professionnelles sont également des sources importantes pour identifier les intérêts et les compétences. La prise de conscience des points forts et des compétences est d'une importance centrale dans le domaine de l'orientation professionnelle, en particulier pour les chômeurs et les personnes qui retournent sur le marché du travail, car elle augmente leur estime de soi qui aurait pu être gravement touchés. Notre propre perception n'est pas objective, elle nous aide à voir les choses comme nous voulons les voir. Pour cette raison, il est important de comparer notre image de nous-même avec les commentaires de notre entourage.

Objectif: Version 1: Réfléchir sur les qualifications et les points forts; comparer son image de soi avec la façon dont on est perçu par les autres.

Version 2: Réflexion sur les compétences et les atouts de chacun; prise de conscience de la richesse de l'expérience; comparer son image de soi avec la façon dont on est perçu par les autres.

Source: Version 1: Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität (4.1, 6f, 13). In: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 4. Wien, pp. 50f.

Version 2: Based on the A.D.V.P. model of vocational training (Activation du développement vocationnel et personnel – Activation of Vocational and Personal Development). The model was developed by Denis Pelletier, Charles Bujold and Gilles Noiseux in Quebec in the early 1970ies.

Description: Version 1: Tous les participants reçoivent des stylos et des affiches pour dessiner un arbre avec des racines. Ils écrivent des qualifications officiellement acquises (qualifications scolaires, diplôme universitaire, etc) dans les racines. Dans le tronc, ils écrivent leurs forces personnelles, sociales, intellectuelles et physiques. Le tronc de l'arbre est laissé ouvert sur le haut de sorte que les autres participants sont en mesure d'ajouter des branches. Ensuite, les affiches sont mises en place dans la salle. Tous les participants se promènent avec des stylos dans leurs mains, ajoutent des branches aux arbres et les étiquètent avec des activités qui pourraient se développer à partir des qualifications et forces respectives. En fin de session, chaque participant regarde son affiche à nouveau et dit aux autres avec lesquels des activités il peut être identifié et avec laquelle il ne peut être pas identifié. À ce stade, ils peuvent également demander aux autres la façon dont ces associations sont arrivées. Il est essentiel que

les règles de rétroaction soient respectées et que les participants ne se prononcent pas (négativement) sur les associations.

Version 2 : Le conseiller invite les participants à se remémorer entre trois et cinq expériences professionnelles ou extra-professionnelles jugées positives, en se demandant pourquoi elles sont une réussite. Pour ce faire, le conseiller peut donner des exemples : « Je me suis senti valorisé car j'ai pris plus de responsabilités / Cette mission m'a permis d'acquérir des connaissances que je n'avais pas avant / J'ai développé des qualités et des compétences / J'ai été satisfait d'aller au bout de la tâche demandée » Le conseiller invite les participants à ne pas se limiter dans le type d'expériences retenues : celles-ci peuvent correspondre à un emploi, une mission, une tâche spécifique, un projet particulier, etc... Le conseiller va ensuite proposer aux participants d'extraire les compétences mises en œuvre dans les expériences choisies par chacun en repérant les savoir, savoir faire et savoir être mobilisés à chaque fois. Pour expliquer comment faire ce travail de repérage des compétences, le conseiller invite un participant volontaire à partager une expérience devant le groupe. Ce participant va expliquer en quoi c'est une expérience réussie, et ce que cette expérience lui a appris, notamment en termes de compétences. Les autres participants écoutent sans intervenir, ni porter de jugement de valeur. Dans un deuxième temps, les autres participants peuvent poser des questions ou faire des commentaires pour soutenir la personne dans l'explicitation de son expérience et de ses compétences. Si besoin, il est possible de répéter cette séquence avec un autre participant. Le conseiller va inviter les participants à continuer ce travail en sous-groupe de deux à trois personnes. Le conseiller veillera à ce qu'au sein de chaque sous-groupe, chaque personne ait suffisamment de temps pour présenter et décortiquer une de ses expériences réussies retenues. Cet exercice permet aux participants de valoriser leurs expériences, d'intégrer dans leur parcours les facteurs qui ont été sources de réussite, d'identifier des compétences qui ont pu être oubliées.

Préparation/Matériel: Stylo, papier, tableau

Commentaire: Version 1: Dans cet exercice, les activités pourraient mentionner ce que les créateurs des arbres n'aiment pas. Pour cette raison, il est important de demander aux participants après le brainstorming, les activités qu'ils peuvent et ne peuvent pas "accepter". Les participants peuvent également donner des raisons pour cela.

Conseils: Travail individuel / Travail en grand groupe

Groupe cible: Séniors / Personne retournant sur le marché du travail / Demandeurs d'emploi / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études

Durée: 3 heures

2.5.9 Mes activités et leur évaluation

Brève description: Les participants procèdent à une description puis à une analyse progressive de leurs expériences professionnelles et extra professionnelles afin de repérer leurs compétences et motivations.

Contexte théorique: Cet exercice s'inspire des pratiques utilisées en bilan et portefeuille de compétences.

Objectif: Analyser et auto-évaluer ses compétences et motivations

Source: Itinéraires Formation

Description: Le conseiller va proposer au participant de procéder à une analyse et une auto évaluation en profondeur de sa motivation et de ses compétences. Le conseiller explique que cette analyse peut porter sur les postes qu'il a occupés mais aussi sur des activités extra professionnelles (présentes ou passées) qui lui semblent à explorer en raison des compétences qu'elles lui ont permis d'acquérir ou de développer. Le conseiller remet à chaque participant un tableau intitulé "mes activités et leur évaluation" (annexe1) comprenant 8 colonnes, et explique comment le compléter. La première colonne (Durée) correspond à la durée de cette activité. S'il n'est pas indispensable de mettre les dates réelles, il est utile de préciser combien de temps cette activité a duré. Dans la deuxième colonne (Fonction), le participant précisera l'intitulé de la fonction en expliquant. Le conseiller indique qu'il ne s'agit pas tant de donner l'appellation indiquée par exemple sur la fiche de paie, que d'être en phase avec la réalité et avec la fonction réelle occupée. Dans la troisième colonne (Environnement) le participant décrira le type d'entreprise: taille de l'entreprise, le secteur d'activité, le type de statut (privé, public, association...), ainsi que tous les éléments qui lui semblent pertinent d'évoquer. Le conseiller va ensuite accompagner les participants dans l'élaboration de la quatrième colonne (tâches effectuées) via des exemples afin qu'ils détaillent de façon précise les tâches réalisées dans le cadre de cette fonction. Une fois cette phase de description aboutie, il va s'agir pour les participants de procéder à une analyse de leurs expériences en termes de satisfaction et insatisfaction, puis de réussite ou échec. Pour cela le conseiller invite les participants dans les cinquième et sixième colonnes (Satisfaction et Insatisfaction) à se poser la question de leur degré de satisfaction et d'insatisfaction, et de leur motivation à réaliser cette activité. Le conseiller propose de porter une appréciation chiffrée quant au niveau de motivation en mettant une note de 1 à 10, puis d'expliquer les raisons de cette satisfaction et de la motivation, en précisant aux participants que toutes les raisons sont bonnes puisque ce sont les leurs. Enfin, le conseiller invite les participants à estimer avec le plus d'objectivité possible s'ils ont le sentiment d'avoir accompli cette tâche avec succès (réussite) ou non (échec). Chaque participant pourra ainsi indiquer des "+" et "-" selon qu'il pense avoir réussi ou non, dans la colonne 7. Le participant tentera enfin dans la colonne 8 d'expliquer ce qui a conduit à cette réussite ou échec. Ces indicateurs permettront au participant d'être plus pertinent et convaincant en entretien s'il est dans une situation où il doit argumenter ou prouver sa performance.

Préparation/Matériel: Tableau "mes activités et leur évaluation"(annexe1)

Commentaire: Pour aller plus loin dans la réflexion, le conseiller peut proposer au participant de repérer les savoir, savoir-faire et savoir-être qu'il a mobilisés pour réaliser cette activité en expliquant ces notions si cela n'a pas été fait par ailleurs. Il peut également lui proposer de pointer ceux qu'il devrait développer pour mieux réussir une activité.

Conseils: Travail individuel

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études / Adultes

Durée: 3 Heures

2.5.10 Analyse des expériences professionnelles

Brève description: Les participants sont amenés à cartographier leurs expériences professionnelles, les

analyser et définir leurs domaines de compétences.

Contexte théorique : Cet exercice est inspiré des pratiques d'histoires de vie et de Portefeuille de compétences. Il s'agit de permettre aux personnes accompagnées de reconsidérer les expériences constitutives de leurs histoires. Il permet aux individus de développer leur capacité réflexive à partir de l'analyse de leur expérience pour la traduire en termes de compétences.

Objectif: L'objectif de cet exercice est d'amorcer le travail de la mémoire sur le parcours professionnel, les compétences ainsi que les qualités. Ce travail pourra servir de base pour la rédaction du curriculum vitae, de la lettre de motivation ou pour se préparer à un entretien d'embauche.

Source: Itinéraires Formation

Description: Le conseiller va inviter les participants à lister leurs expériences professionnelles et à les décrire de façon détaillée en s'appuyant sur le support « Analyse des expériences professionnelles ». Pour ce faire, il rappelle tout d'abord les notions de savoir, savoir-faire et savoir-être car les participants vont être amenés dans un deuxième temps à décrire leurs expériences professionnelles en termes de compétences. Il distribue aux participants le support « Analyse des expériences professionnelles » qui se présente sous la forme d'un tableau. Il explique comment le remplir, ce qu'ils doivent indiquer dans chacune des colonnes (date, poste occupé, contexte d'activité, tâches, connaissances mobilisées, caractéristiques personnelles) et peut également donner des exemples pour chacune des colonnes.

- Dans la première colonne (Date et durée), le participant indique la date et durée de l'expérience professionnelle.

- Dans la deuxième colonne (Poste occupé), le participant inscrit le nom de la fonction occupé et décrit brièvement les missions principales associées.

- Dans la troisième colonne (Contexte d'activité), le participant décrit l'organisation dans laquelle elle/il a travaillé et ce qui la caractérise : nature des activités, taille, implantation, périmètre d'action / les conditions d'exercice : lieu, locaux, matériel, moyens, rémunérations, durée du travail, congés, etc.. / l'organisation du travail : organisation du travail choisie-imposée, déplacements, se situer par rapport à l'équipe en interne, par rapport aux partenaires extérieurs, par rapport au public / ambiance, climat relationnel / etc...

- Dans la quatrième colonne (Tâches effectuées), le participant détaille les tâches qu'elle/il a effectuées lors de cette expérience. Il s'agit de décrire le travail réel (et non le travail prescrit tel qu'il est indiqué sur une fiche de poste par exemple). Le conseiller recommande d'employer ici des verbes d'action.

- Dans la cinquième colonne (Connaissances mobilisées), le participant dresse la liste des connaissances utilisées au cours de l'expérience professionnelle dont il est question.

- Dans la sixième colonne (Caractéristiques personnelles) le participant indique les qualités personnelles dont elle/il a fait preuve au cours de cette expérience professionnelle.

- Dans la septième colonne, le participant ajoute les nouvelles compétences acquises au cours de cette expérience professionnelle. Les participants listeront leurs expériences de manière chronologique en commençant par la plus récente. Ce travail de remémoration de ses expériences, compétences et

qualités, offrira ainsi le matériel chronologique et référentiel nécessaire à la rédaction d'un CV et d'une lettre de motivation. Ce travail pourra également servir pour des participants qui souhaitent effectuer une réorientation professionnelle ; en effet, bien déterminer leurs compétences leur permettra d'identifier celles qu'ils pourront transférer vers un autre domaine professionnel. Enfin, ce travail sera une aide pour pouvoir parler de soi à un recruteur en mettant en avant ses compétences et ses qualités.

Préparation/Matériel: Annexe « Analyse des expériences professionnelles »

Conseils: Travail individuel

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études / Adultes

Duration: 2 Heures

2.6 Soutenir l'élaboration de choix d'orientation scolaire et professionnelle

2.6.1 Choisir son orientation professionnelle –Troisième étape: Conditions de travail – Quand, où, et avec qui ai-je envie de travailler ?

Brève description: En sous-groupes, les participants vont devoir exprimer les conditions de travail dans lesquelles ils voudraient évoluer.

Contexte théorique : Selon le statut professionnel et le secteur d'activité, de grandes différences peuvent être constatées entre les travailleurs, quant à leurs conditions de travail : horaires et durée du travail, contraintes physiques, sollicitations psychologiques, conditions sociales, lieu de travail, etc. Cet exercice va permettre aux participants de déterminer dans quel environnement professionnel et dans quelles conditions de travail ils désirent évoluer.

Objectif: Déterminer les conditions de travail dans lesquelles chaque participant souhaite évoluer, et lier des professions y correspondant.

Source: Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1994): Berufsplanung ist Lebensplanung. Vol. 2. Wien, pp. 40f.

Description: Par groupe de 3 à 4 personnes, les participants sont invités à réfléchir sur les conditions de travail dans lesquelles ils souhaiteraient (idéalement) travailler. La liste (voir annexe) peut indifféremment être créée par les groupes eux-mêmes, ou bien être préétablie et distribuée comme support pédagogique auquel les participants y ajoutent d'autres conditions de travail si nécessaire. Puis, ils vont réfléchir (toujours en sous-groupes) sur les différentes conditions de travail (les horaires et la durée du travail, les contraintes physiques, les sollicitations psychologiques, les conditions sociales, le lieu de travail, etc.) dans lesquelles ils voudraient exercer leur activité professionnelle.

Préparation/Matériel: un support pédagogique

Commentaire: Les questions préparatoires suivantes peuvent servir de point de départ à la réflexion que les participants vont mener. Prenons à titre d'exemple la profession d'infirmière :
• Quelles sont les activités et tâches spécifiques que vous devez effectuer?
• À quels centres d'intérêts pensez-vous qu'elles puissent être rattachées?
• Quels sont les défis particuliers que cette profession vous offre?
• Quelles compétences, à partir des domaines d'aptitudes déterminés, correspondent le mieux aux exigences de la profession ?
• Dans quelles conditions de travail: horaires et durée du travail, contraintes physiques, sollicitations psychologiques, conditions sociales, le lieu de travail, voudriez-vous travailler ?

Conseils: Si cet exercice est précédé des exercices « Choisir son orientation professionnelle –Première étape » et « Choisir son orientation professionnelle – Deuxième étape », il est conseillé d'écrire une nouvelle fois les centres d'intérêts, aptitudes et conditions de travail sélectionnés à la fin pour permettre de dresser une vue d'ensemble complète des professions retenues par les participants.

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Durée: 1 Heure 30

2.6.2 Le livre de la réussite, un contrat avec soi-même

Brève description: Les participants vont réaliser un carnet de route sur lequel ils vont inscrire les étapes et idées leur permettant d'élaborer leur avenir professionnel. Ces dernières devront être formulées en des termes concrets afin qu'ils puissent y revenir facilement par la suite. Afin d'identifier et d'organiser les étapes de leurs évolutions professionnelles, les participants vont rédiger « un contrat » avec eux-mêmes, en indiquant les différentes étapes à mettre en œuvre.

Contexte théorique : Au démarrage d'un accompagnement d'orientation professionnelle, les jeunes participants ont souvent soit une idée vague quant à leurs évolutions professionnelles, soit, au contraire, de nombreuses pistes mais non structurées. Exprimer et formaliser leurs aspirations par écrit va leur permettre de poser les choses, de structurer leurs idées, de formuler des souhaits concrets et de réfléchir à leur réalisation.

Objectif: Planifier l'avenir / Organiser et structurer son avenir professionnel

Source: Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2005). In: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 3. Alle Wege stehen offen (pp. 1f, 6ff, 9.1). Wien, p. 10.

Description: Les participants commencent par réaliser un carnet de route sur lequel ils vont inscrire les étapes et idées qui leur permettront de construire leur avenir professionnel. Le conseiller pourra suggérer la structure suivante du contrat : -But : Qu'ai-je envie de faire ?- Les étapes : comment puis-je atteindre mon but ?-Échéance : à quels moments dois-je réaliser les différentes étapes pour atteindre mon but ?-Évaluation des résultats : A quel moment puis-je considérer que j'ai réussi ce que j'ai entrepris ?-Récompense : Que vais-je m'offrir comme récompense pour avoir atteint mon but ?

Préparation/Matériel: Carnet de note

Commentaire: Les participants sont encouragés à continuer à rédiger leur carnet de bord chez eux.

Conseils: Travail individuel

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études

Durée: 15 minutes

2.6.3 Cartographie des voies d'accès à l'emploi

Brève description: L'objectif de cet exercice est de développer une cartographie individuelle pour des jeunes en situation d'insertion professionnelle. Cette cartographie va être élaborée au cours d'entretiens individuels entre le conseiller et chaque jeune concerné.

Contexte théorique : A l'issue de ce travail, il est particulièrement important de réfléchir aux étapes

concrètes qui permettront la mise en œuvre des éléments qui auront été repérés et précisés. Au fur et à mesure des différents entretiens, les questions d'orientation professionnelle et de choix de carrière vont être abordés sous différents angles. Un plan d'action devra donc ensuite pouvoir être défini, de façon à ce que chaque participant se réapproprie les enseignements et les points qui auront émergé, et soit à même de projeter par eux-mêmes à l'avenir d'autres perspectives futures possibles. Ce travail d'élaboration individuelle de cartographie de carrière, vise à aider les participants à dégager des horizons de possible, de façon à leur permettre de dépasser la représentation d'une absence d'opportunités et de perspectives d'insertion professionnelle.

Objectif: Développer un plan d'actions concrètes pour son insertion professionnelle

Source: Sacher, Kristin (2005): „Lebenswert Beruf“ – Praxishandreichung für die Arbeit mit Schulfrühabgängern, p. 29.

Description: L'objectif de cet exercice est de développer une cartographie individuelle pour des jeunes en situation d'insertion professionnelle. Cette cartographie va être élaborée à partir d'un dialogue entre le conseiller et chaque jeune concerné. Au cours d'un ou plusieurs entretiens individuels, le jeune concerné est appelé à réfléchir aux cheminements possibles, qui pourront le mener d'un point de départ (la fin de la scolarité), à un point de destination visé (l'accès à l'emploi), et à penser aux différentes routes et aux détours envisageables. Il est important à cette étape de chercher à identifier des contacts personnels qui pourront être mobilisés ; cette réflexion est également l'opportunité d'échanger sur la motivation existante, ou non, pour s'engager dans une recherche active d'emploi (ou d'apprentissage).

Préparation/Matériel: Copie du support de travail proposé (cf pièce jointe en pdf), stylos, et les supports préparés par les participants

Commentaire: La durée de cette séquence varie en fonction de la taille du groupe. Pour un groupe de douze participants, il faudra compter environ 5 heures. Du fait de la durée requise pour ce travail individuel, il peut être nécessaire de prévoir une proposition d'activités à mener en parallèle par les autres participants du groupe, comme par exemple des exercices de mise en situation, ou des activités de recherches documentaires.

Conseils: Travail individuel

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes migrants en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Durée: 5 Heures

2.6.4 Avantages et inconvénients

Brève description: Réunis en binômes, les participants vont choisir une situation dans laquelle ils vont être amenés à prendre une décision et développer des arguments utilisables pour différents points de vue. Afin d'illustrer leurs propos, ils vont pouvoir mettre en scène leur scénario par une mise en situation sous forme de jeu rôle. Une fois ce travail d'équipe effectué, les participants vont exposer leurs opinions à l'ensemble du groupe sous la forme d'une discussion.

Contexte théorique : Il est important que les jeunes participants apprennent à prendre des décisions pour pouvoir se construire. Faire des choix qui auront des conséquences sur sa vie n'est jamais évident, et ce quel que soit l'âge. En même temps, repousser une prise de décision peut faire manquer des opportunités importantes. Dans la mesure où il y a toujours une part d'imprévisible dans les effets d'une décision, un temps de réflexion en amont sur les avantages et les inconvénients ainsi que sur les conséquences immédiates et à long terme peut faciliter le processus de prise de décisions.

Objectif: L'apprentissage d'une approche d'aide à la prise de décision

Source: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, p. 157.

Description: Dans un premier temps, l'ensemble du groupe va discuter à propos de situations pour lesquelles ils ont été amenés à prendre une décision. Le conseiller pourra également donner quelques exemples de situations nécessitant une prise de décision. Ensuite, réunis en binômes, les participants vont utiliser le support pédagogique fourni afin de travailler sur une situation qu'ils auront choisie. Le conseiller devra s'assurer qu'il n'existe de réelles alternatives pour toutes les situations de prise de décision sélectionnées. Le conseiller indique les consignes suivantes pour un jeu de rôle à effectuer en binôme. Un participant adoptera une position en faveur de quelque chose (par exemple : Je vais continuer à rechercher une entreprise pour effectuer un contrat d'apprentissage) ; l'autre membre du binôme va quant à lui se positionner contre (par exemple : J'arrête de rechercher une entreprise pour un contrat d'apprentissage). Ils vont ensuite réfléchir aux avantages, aux inconvénients et aux conséquences de leurs positions respectives. Pour faciliter cet exercice, le conseiller pourra faire la démonstration d'une mise en situation par le biais d'un jeu de rôle devant l'ensemble du groupe. Une fois le travail en binôme effectué, les participants présenteront leurs positions à l'ensemble du groupe et en discuteront.

Préparation/Matériel: Des copies du support pédagogique (PDF ci-joint), stylos.

Commentaire: Quelques exemples de situations de prise de décisions : - Dois-je, ou non, continuer à rechercher une entreprise pour mon contrat d'apprentissage ? - Dois-je, ou non, continuer d'essayer d'obtenir un diplôme ? - Dois-je, ou non, rechercher un emploi dans une autre ville ? - Dois-je, ou non, rechercher un appartement ?

Conseils: En complément, la prise de décision peut être déterminée par un vote secret avant que les participants ne commencent l'exercice. Ce vote sera répété après la discussion sur les avantages et les inconvénients de la situation de prise de décision. Un changement dans les résultats pourra montrer qu'une évolution, dans les positions peut s'opérer grâce au processus d'échange d'arguments et de point de vue.

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études / Jeunes migrants en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Durée: 2 Heures

2.6.5 Priorités hommes/femmes spécifiques ?

Brève description: Pour commencer, chaque participant classe les affirmations sur le document distribué selon leur importance dans sa future carrière. Ensuite, les participants sont divisés en deux groupes distincts garçons/filles au sein desquels ils doivent être d'accord sur un ordre commun de priorités. A la fin, les fiches des deux groupes sont comparées et les différences sont analysées.

Contexte théorique : Une étude autrichienne montre qu'environ la moitié des filles suivent une formation professionnelle pour exercer trois métiers féminins traditionnels (vendeuse, secrétaire et coiffeuse), et qu'en comparaison, il y a bien plus de diversité dans le choix des métiers (environ une dizaine) et des formations y correspondant pour les garçons. Par ailleurs, dans le monde du travail on notera que les femmes sont peu représentées dans les métiers du bâtiment, et de la même façon les hommes dans le secteur de la petite enfance. L'écart de salaire entre les hommes et les femmes reste significatif. Enfin, ce sont encore les femmes qui effectuent la plus grande part du travail non payé, et le pourcentage d'hommes prenant un congé de paternité est bien inférieur à celui des femmes. Il sera intéressant d'amener les jeunes à réfléchir à l'influence de cette réalité sociale dans leur choix d'orientation.

Objectif: Les participants apprennent ce que l'on attend d'un travail. Les points de vue qui diffèrent selon que l'on est un homme ou une femme seront examinés. En outre, les jeunes participants seront en mesure de vérifier si l'idée qu'ils ont de la vie active dans les domaines professionnels qu'ils visent, est réaliste.

Source: <http://www.gendernow.at/gesebo> [30 janvier 30, 2008]

Description: Le conseiller distribue les fiches de travail. Pour commencer, chaque participant classe les affirmations notées sur la fiche de travail selon leur importance dans le métier envisagé. On attribuera un 1 à l'aspect qui sera le plus important dans le futur travail, un 2 au second aspect le plus important et ainsi de suite. Le classement est noté dans la colonne. Une fois que tous les participants ont complété leurs fiches de travail, ils se répartissent en un groupe de filles et un groupe de garçons. Dans ces groupes, ils doivent se mettre d'accord sur un classement commun. Chaque groupe présente son classement sur une affiche. Les affiches des deux groupes sont comparées, et les différences sont analysées. Dans la discussion, le conseiller doit également essayer de poser des questions visant à déterminer dans quelle mesure les priorités des participants sont réalistes par rapport au contexte de la profession envisagée.

Préparation/Matériel: Fiche de travail pour chaque participant (voir annexe).

Commentaire:

Conseils: Sous groupe / Travail individuel / Travail en grand groupe

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes migrants en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Durée: 1 Heure

2.6.6 Le roseau et le chêne

Brève description: Les participants sont amenés à partager leurs réflexions en sous-groupes puis à l'ensemble du groupe, autour de la question du statut du travailleur (salarié et indépendant) en

s'appuyant sur la lecture d'un texte : 'Le roseau et le chêne'.

Contexte théorique : Le travail en indépendant et l'emploi en salarié présentent tous deux des avantages et des inconvénients. Ceux-ci seront à prendre en compte dans le choix de certaines activités professionnelles qui peuvent être exercées en tant qu'indépendant ou salarié.

Objectif: Aider à choisir son statut de travailleur en fonction des activités professionnelles désirées

Source: Itinéraires Formation

Description: Le conseiller distribue aux participants le texte ci-dessous. Ils sont invités à le lire individuellement. Ensuite, les participants se répartissent en sous-groupes pour échanger pendant une vingtaine de minutes à partir de la lecture de ce texte sur les idées en lien avec les statuts de travailleur indépendant ou salarié. Les réflexions menées en sous-groupe sont enfin partagées par l'ensemble du groupe, temps pendant lequel le conseiller veillera à laisser suffisamment d'espace d'expression à chacun des participants et à faire des reprises des retours de chacun. Le roseau et le chêne
Dans une prairie à découvert des roseaux doucement au grès du vent, se déployaient en en étant ancré bien fortement sur leurs racines. Ils formaient une jolie assemblée qui œuvrait par vent doux ou vent fort. Cette autorité qui soufflait sur eux, semblait leur offrir une activité en continu, qui ne les empêchait pas d'exprimer leur approbation, ou leur désapprobation. Il semblait plier à la force du vent, mais un instant après, se remettait en souplesse et avec vigueur bien droit. Leurs courbures semblaient rassembler leur énergie comme un mouvement solidaire et commun, faisant remuer la prairie, la transformant, l'innovant dans le moindre de ses replis. Certains, plus anciens, protégeaient les jeunes pousses, prodiguant conseils et tutorat. Les tentatives d'arrachage, les rassemblaient dans de longs bruissements, ils ne se soumettaient pas, et continuaient leurs palabres en s'activant. Le chêne prenait plaisir des rayons traversant l'épaisse couverture de feuillage qui l'enrobait. Il avait encore à produire une multitude de tâches. A son tronc, une colonie de champignons avait émergé et jailli de la mousse fraîche, nécessitait une organisation rapide et efficace pour les maintenir en fraîcheur. Il devait organiser avec sa nombreuse famille des Fagacées, le triage des feuilles caduques et des feuilles persistantes. Il trônait dans sa clairière et s'entretenait par branches interposées, s'enlaçant et se délassant dans une multitude de craquements joyeux. A la fin de la journée, une activité intense d'accueil des habitants nocturnes, lui donnait une nouvelle énergie. Il se sentait utile et entreprenant.

Préparation/Matériel: Support pédagogique : photocopies du texte 'le roseau et le chêne'

Conseils: Sous groupe

Groupe cible: Personne retournant sur le marché du travail / Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études

Durée: 1 h 30

2.6.7 Mon identité professionnelle

Brève description: Chaque participant classe des métiers qu'il trouve intéressants selon les catégories du modèle des « Cinq piliers de l'identité » de Hilarion G. Petzolds. L'ensemble du groupe réfléchit alors à ces catégories.

Contexte théorique : Le travail est une question centrale pour chaque individu, à la fois parce qu'il y consacre une grande partie de son temps, mais également parce que le travail donne un sens à sa vie et un sentiment d'identité. Le parcours professionnel sera donc constitutif de l'identité de chaque individu, et en cela, il semble intéressant d'envisager les choix professionnels en lien avec cette notion. Selon Hilarion G. Petzold, l'identité de chaque individu se fonde sur cinq piliers: 1. corps / l'état physique 2. les relations sociales & réseaux sociaux 3. travail et performance 4. sécurité matérielle 5. valeurs. L'identité est un concept complexe : les éléments qui la constituent peuvent être à la fois envisagés comme fondateurs, et même temps qu'ils vont être amenés à évoluer tout au long de la vie. Le modèle des cinq piliers de l'identité a été développé par Hilarion G. Petzold comme un modèle de diagnostic.

Objectif: Représenter les intérêts de carrière

Source: Petzold, Hilarion G. (1993): *Integrative Therapie*, Vol. 1-3. Paderborn: Junfermann; also based on the A.D.V.P. model of vocational training (Activation du développement vocationnel et personnel – Activation of Vocational and Personal Development). The model was developed by Denis Pelletier, Charles Bujold and Gilles Noiseux in Quebec in the early 1970ies.

Description: Un pré-requis pour les participants à cet exercice est qu'ils aient bénéficié au préalable de guidance en orientation professionnelle, notamment autour de l'identification des intérêts et valeurs. Dans un premier temps, chaque participant pense à 5 à 10 métiers qu'il trouve intéressants, que leurs choix soient réalistes ou non, et ensuite, les inscrit sur des cartes. Ensuite, le conseiller présente le modèle des « cinq piliers de l'identité » de Petzold (voir pièce jointe en PDF). Puis, les participants sont invités à créer des affiches sur lesquelles ils vont classer les métiers de leurs rêves en fonction des catégories définies par le modèle de l'identité de Petzold (voir pièce jointe en PDF pour un exemple et un modèle). Le conseiller veillera à soutenir les participants lors de cette étape. Une fois que tous les participants ont terminé leurs affiches, elles sont accrochées sur un mur. Chaque participant pourra alors identifier les différents piliers de l'identité auxquels ils ont associés le plus de métiers. Le conseiller amène l'ensemble des participants à comparer leurs réalisations, à réfléchir et échanger autour des similitudes et des différences. Ils pourront aussi discuter, par exemple, du fait qu'un métier puisse être affecté à plusieurs catégories.

Préparation/Matériel: Tableau, papier, stylo

Commentaire: L'identité étant en constante évolution, cet exercice est adapté aux personnes en reconversion professionnelle et aux personnes retournant sur le marché de l'emploi. Avec ce type de public, d'autres questions pourront être pertinentes : "Qu'est-ce qui était important au moment de rentrer dans la vie active ou lors de mon dernier emploi ?", "Qu'est ce qui est important pour moi aujourd'hui ?", etc.

Conseils: Travail individuel / Travail en grand groupe

Groupe cible: Personne retournant sur le marché du travail / Personne en réinsertion / Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Durée: 3 Heures

2.6.8 Mon projet de recherche d'emploi

Brève description: Le participant est invité à recenser les informations quant à un projet : contexte, description, contraintes, atouts, manques, plan d'action.

Contexte théorique : Cette étape permet au participant en fin du processus d'accompagnement de valider, consolider ou non sa décision, en réalisant une analyse critique de son ou ses projets au regard des informations obtenues, nécessaires, mais aussi des manques et des réalités du marché du travail. Le participant est invité par le conseiller à effectuer une synthèse des données en sa possession afin de l'aider à envisager les stratégies les plus pertinentes.

Objectif: Questionnement critique de la recherche d'emploi et planification de la mise en œuvre.

Source: Cet exercice s'inspire du modèle de l'ADVP (activation du développement vocationnel et personnel). C'est une méthodologie psychopédagogique conçue pour une utilisation collective.

Description: Lors d'une séance, le conseiller va accompagner le participant à réunir les informations et établir les étapes nécessaires à la mise en place de son projet. Il facilitera la formalisation et la rédaction du projet par le participant. Le conseiller distribue le support 'fiche projet' aux participants et il explique les modalités d'utilisation. Il pourra également fournir des exemples. Chaque participant va alors réaliser un plan d'action, c'est-à-dire répertorier, hiérarchiser et poser un échéancier des différentes actions à mener à court et moyen terme.

Préparation/Matériel: Annexe : support 'Fiche projet'

Conseils: Travail individuel

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études

Duration: 2 Heures

2.7 Soutenir le développement de compétences relationnelles

2.7.1 Vernissage

Brève description: Les participants sont invités à jouer le rôle d'un(e) artiste qui va présenter et expliquer une de ses œuvres pendant cinq minutes.

Contexte théorique : Un éloignement du marché du travail peut avoir des conséquences sur les capacités de communication et les compétences personnelles des individus. Cet exercice est conçu pour permettre de mobiliser à nouveau ces compétences et capacités en s'appuyant sur des supports visuels qui sont un vecteur facilitant la communication.

Objectif: Renforcer ses compétences en communication, exprimer son opinion et partager de la réflexion en groupe, améliorer ses techniques de présentation, renforcer la confiance en soi.

Source: http://www.learn-line.nrw.de/angebote/koedukation/fortbildung/for_methoden/wahr11.htm

Description: Un grand nombre d'images sont répartis, par exemple, sur une grande table. Chacun des participants va choisir l'image qui lui semble la plus attractive. Leur choix se fera en fonction du thème suivant (il est possible de proposer d'autres thèmes) : la parité dans le milieu professionnel. Le conseiller laisse dix minutes aux participants pour faire leur choix, un temps pendant lequel il veillera à ce que les participants ne communiquent pas entre eux, une condition pour que leurs choix soient personnels. Les images retenues par les participants sont ensuite affichées. Le conseiller expose le contexte de présentation des images par les participants qui vont prendre le rôle de l'artiste qui a conçu l'image qu'ils ont retenue : « Nous sommes au vernissage d'une exposition d'artiste reconnus dont vous faites partie. Devant un public d'experts, vous êtes invités à présenter votre œuvre autour du thème : la parité dans le monde professionnel. Chacun à leur tour, les participants vont jouer le rôle de l'artiste qui présente son œuvre. Chaque participant est invité à donner un titre à son 'œuvre', c'est-à-dire l'image retenue, et à l'inscrire en dessous. Pendant cinq minutes, il doit ensuite communiquer dessus de façon convaincante pendant cinq minutes. Les participants prennent ensuite la parole les uns après les autres durant cinq minutes et présentent alors leurs « œuvres ». L'œuvre reçoit un nom par l'artiste, qui l'inscrit en dessous. L'artiste doit communiquer de façon convaincante sur son œuvre et le lien avec le thème donné (ici, la parité dans le monde professionnel). Les présentations expliqueront pourquoi l'artiste a créé cette œuvre (photo ou tableau), et ce qu'il a souhaité exprimer. A la suite de chaque présentation, un temps d'échange entre l'artiste et le public est proposé.

Préparation/Matériel: Images provenant de magazines et revues, paper-board, scotch, stylos...

Commentaire: Afin de recueillir une grande variété d'images, le conseiller devra sélectionner des magazines et revues en nombre suffisant et contenant des images d'un format assez grand (idéalement en A4 pour qu'elles puissent se voir de loin). Ces images devront être le plus variées possibles (photos, peinture de styles différents). En revanche, il est recommandé d'éviter les publicités. Plus le choix d'images sera divers, plus les échanges pourront être riches. Cet exercice est adapté pour une séance d'introduction, étant donné qu'elle ne nécessite aucune connaissance préalable. La durée de l'exercice dépendra de la taille du groupe : 10 min pour l'étape de choix d'images + 5 à 10 minutes de présentation

par participant sont à prévoir. La taille du groupe ne devra pas dépasser 20 personnes, l'attention et l'écoute des participants diminuant au fur et à mesure des temps de présentation.

Conseils: Travail en grand groupe / Présentation

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études / Femmes retournant sur le marché du travail après une longue interruption

Durée: 1 h 30

2.7.2 Savoir écouter

Brève description: Par le biais d'un jeu de rôles à deux, les participants font l'expérience de parler à un interlocuteur qui ne sait pas écouter et à un interlocuteur qui a des qualités d'écoute. Ils y réfléchissent ensuite ensemble avec les autres participants.

Contexte théorique : Communiquer les uns avec les autres signifie qu'un message est d'abord envoyé à une personne qui le reçoit et le décode en se basant sur un schéma socioculturel. Le message que le destinataire reçoit n'est pas seulement constitué de mots (langage) mais en grande partie d'éléments non-verbaux comme les expressions du visage, les gestes et l'apparence. Le processus d'émission et de réception d'informations étant très complexe, les malentendus peuvent facilement survenir. Aussi, il pourra s'avérer intéressant de proposer aux jeunes d'apprendre à écouter, à la fois en leur indiquant des 'bonnes pratiques', en même temps qu'en leur permettant une mise en pratique. Parmi les 'bonnes pratiques' les plus courantes du savoir écouter, on pourra indiquer de regarder attentivement la personne qui parle, de l'encourager en hochant de la tête, en lui posant des questions, etc...

Objectif: Comprendre les informations transmises par son interlocuteur et pouvoir restituer les éléments essentiels ; prendre connaissance des 'bonnes pratiques' permettant une bonne qualité d'écoute.

Source: Jugert, Gert/ Rehder, Anke/ Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life. Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche. Weinheim et Munich : Juventa Verlag

Description: Le but de cet exercice est que les participants améliorent leur aptitude à communiquer en apprenant et en mettant en pratique les bonnes pratiques pour une écoute de qualité. Pour faire la démonstration d'une écoute de qualité, le conseiller demande à un participant de lui parler d'un sujet à partir d'une liste de sujets de conversation qu'il distribue à l'ensemble des participants. Le conseiller résume ce qu'il/elle vient d'entendre et montre ainsi qu'il/elle est capable de comprendre le contenu et les sentiments du locuteur. Ensuite, les participants se mettent par deux et tour à tour racontent des choses les concernant à partir d'un des sujets de la liste qui leur a été distribué. Sans l'annoncer à l'avance, l'auditeur décide s'il/elle sera un bon ou un mauvais auditeur dans la conversation qui suit (voir la pièce jointe pour les caractéristiques de « bonne » et de « mauvaise » écoute). Après avoir expérimenté d'être confronté à un bon ou à un mauvais auditeur, le groupe entier discute des sentiments que les différentes manières d'écouter ont évoqués. Ainsi, la discussion fait ressortir quels changements les différents styles d'écoute provoquent dans la conversation, et quelles conséquences ils ont sur le comportement des partenaires dans la communication.

Préparation/Matériel: Copies d'une liste de sujets de conversation et caractéristiques de la « bonne » et de la « mauvaise » écoute (voir document joint en pdf).

Commentaire: La discussion en conclusion au sein du groupe entier doit également aborder les expériences quotidiennes. Ainsi, on discutera non seulement de ce que les jeunes participants ont pensé et ressenti au cours de l'exercice mais on leur demandera également de donner des exemples de bons et mauvais auditeurs dans leurs vies quotidiennes ou de se rappeler d'une bonne conversation qu'ils ont eue avec des amis ou des membres de leur famille et quelles en étaient les caractéristiques.

Conseils: On peut mettre l'accent sur combien il est important d'apprendre à être de bons auditeurs pour éviter et résoudre les conflits.

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études / Jeunes migrants en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Durée: 1 Heure

2.7.3 Discussion d'expert en 3 minutes

Brève description: Tous les participants sont censés préparer un exposé de 3 minutes sur un sujet libre, et doivent mener une discussion avec un autre participant, ou une connaissance quelconque. La discussion peut être filmée. Après la présentation à l'ensemble du groupe, une discussion est engagée entre tous les participants.

Contexte théorique : Au cours d'un entretien d'embauche, les candidates doivent souvent parler de leurs expertises dans certains domaines (en fonction de leurs niveaux de qualification) afin de donner un aperçu de leurs compétences et de l'expérience acquise dans le cadre de leur emploi/formation. Cela exige aux demandeurs d'emplois de se préparer à la présentation de leurs champs de compétences. Il s'agit d'une question de pratique. Présenter un exposé devant un auditoire critique contribue à améliorer sa capacité de présentation. L'art de la présentation d'un exposé consiste à simplifier les termes techniques ainsi que la présentation des contenus spécifiques d'une manière compréhensible pour que les non-experts puissent comprendre. Ainsi, l'objectif principal est de mettre en avant la compréhension de l'autre et non pas de paraître intelligent.

Objectif: Développer ses techniques de présentation, refléter et communiquer ses propres forces

Source: Développé par Martina Schubert and Karin Steiner for the measure „Jobcoaching für AkademikerInnen“ of the Public Employment Service Austria in 2000. In: Egger, Andrea/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin (2003): Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. In: Arbeitsmarktservice Österreich (ed.): AMS report 37. Wien, p. 68.

Description: Au début de l'exercice, tous les participants déterminent un sujet dans lequel ils sont experts. Si les participants ne trouvent pas de tel sujet, les conseillers peuvent les aider à en trouver un selon les loisirs ou activités préférés (football ou lecture par exemple). Cependant, il est essentiel que les participants choisissent eux-mêmes leurs sujets. Ensuite, les participants sont invités à préparer un exposé de trois minutes sur le sujet choisi et de le présenter à un autre participant. Une alternative est que les

participants préparent leurs entretiens chez eux. Ils sont autorisés à utiliser des notes durant la présentation, mais si l'exercice est répété, les participants doivent apprendre à s'en passer. Après les répétitions effectuées par binôme, chaque participant présente son exposé à l'ensemble du groupe. Il est important que cette présentation n'excède pas 3 minutes. Le conseiller ou un autre participant peuvent donner un signal pour avertir le participant présentant son exposé du temps restant. Les présentations peuvent également être filmées. Les commentaires peuvent être donnés immédiatement après l'exposé ou après avoir visionné la vidéo. Il est important que les participants soient sensibilisés à la méthode de la rétroaction avant la première séance.

Préparation/Matériel: Equipement vidéo si nécessaire

Commentaire: Il est essentiel que le retour du groupe et du conseiller soit positif en vue de renforcer la confiance en soi des participants dans les capacités rhétoriques et que le conseiller ne donne que quelques conseils sur la façon de l'améliorer. La durée indiquée ci-dessous est approximative. Elle peut être adaptée selon la taille du groupe.

Conseils: Travail individuel / Travail en binôme / Travail en grand groupe / Présentation

Groupe cible: Tous les groupes cibles / Personne retournant sur le marché du travail / Primo-arrivants sur le marché du travail

Durée: 2 h 30

2.7.4 Exercices d'évaluation – Mise en situation

Brève description: Plusieurs scénettes exposant des conflits sous-jacents sont exécutées par le groupe (par exemple, la plainte d'un client dans un restaurant,...);

Contexte théorique : Les personnes nées à l'étranger, dont la langue maternelle n'est pas celle du pays dans lequel elles vivent actuellement doivent souvent faire face à des discriminations à l'embauche. Ceci est d'autant plus difficile pour les personnes n'ayant pas fini leur cursus scolaire et universitaire dans leur pays d'origine ; il arrive par ailleurs souvent que leur(s) diplôme(s) ne soient pas ou que partiellement reconnus. À cela peuvent s'ajouter d'éventuelles difficultés dans la façon de rechercher un emploi et de postuler à une offre lorsque les usages sont différents. Toutes ces raisons peuvent engendrer des obstacles pour entrer sur le marché de l'emploi. Le but de cet exercice est de réfléchir et d'échanger sur les différences de pratiques et d'usages professionnels entre les marchés de l'emploi des pays d'origine et ceux du pays hôte. S'informer sur les pratiques et usages en vigueur dans différents pays peut aider l'ensemble des participants à comprendre la ou les façons de postuler de certaines personnes ayant émigrées, de se placer de leur point de vue, et d'être sensibilisé aux difficultés qu'elles peuvent rencontrer dans leur entrée sur le marché de l'emploi. Cet exercice va aussi aider à réduire le stress et l'anxiété lorsque l'on a à faire face à des impératifs professionnels compliqués (entretiens d'embauche, conflits professionnels,...)

Objectif: Apprendre à s'exprimer et se présenter dans un environnement professionnel, et apprendre à se positionner dans différentes situations conflictuelles.

Source: <http://www.madicu.at/migrantinnen/migrantinnenhome.htm> [February 2, 2008],

Description: Les participants vont prendre connaissance des consignes relatives à la mise en situation ainsi que des critères d'évaluation, à l'aide du support pédagogique (en annexe) distribué par le conseiller. L'un des participants, mis en situation, va tenir le rôle du protagoniste. Les autres vont l'observer.

Préparation/Matériel: des copies du support pédagogique annexe (voir le document PDF)

Commentaire: Le participant mis en situation disposera de 20 minutes pour se préparer

Conseils: Jeu de rôle ou simulation

Groupe cible: Jeunes migrants en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Migrants adultes sans expérience professionnelle / Migrants adultes sans qualification / Migrants adultes ayant une qualification non reconnue dans le pays d'accueil / Migrants adultes ayant une qualification reconnue dans le pays d'accueil / Migrants retournant sur le marché du travail après une interruption

Durée: 2 Heures 30

2.7.5 Conflit à propos d'une orange

Brève description: Deux personnes se disputent la même orange. Comme personne ne semble disposé à abdiquer, un conflit éclate. Les deux protagonistes vont essayer de résoudre ce conflit.

Contexte théorique : Cet exercice a pour but essentiel de faire prendre conscience qu'une communication efficace aide non seulement à régler les conflits, mais aussi à les prévenir. Divers facteurs ou causes peuvent être sources de conflit, par exemple lorsque différents intérêts se télescopent, ou lorsque l'on revendique la propriété d'un même objet. Nous pouvons constater bien souvent que l'issue d'un conflit peut être désastreuse et préjudiciable pour l'une ou l'ensemble des parties. Dès lors, une discussion volontaire et constructive est nécessaire afin d'en minimiser les effets.

Objectif: Présentation de la notion de conflit; imaginer différentes possibilités de résolution d'un conflit.

Source: Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus: Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen, p. 60.

Description: La situation est la suivante: deux personnes se disputent la même orange et ne veulent pas y renoncer. Dès lors, une situation conflictuelle éclate. Les deux parties impliquées vont tenter de résoudre ce désaccord en expliquant leurs motivations. À la fin, elles vont s'apercevoir qu'elles veulent cette orange, chacune pour des raisons différentes. L'une des personnes veut l'orange pour se presser un jus de fruit, et l'autre a besoin du zeste pour faire un gâteau. On peut alors penser qu'aux vues des besoins de chacune, l'orange pourra être partagée : le jus pour l'une, le zeste pour l'autre. Conseil au conseiller : Les deux protagonistes seront briefés sur le jeu au préalable par le conseiller afin que les autres participants n'aient pas idée du déroulement et de l'objectif de cette mise en situation.

Préparation/Matériel: Une orange

Commentaire: Ce conflit va faire émerger plusieurs situations : 1ère situation: défaite – défaite: tout le monde est perdant, l'orange a été abîmée durant les échanges et n'est plus utilisable. 2ème situation:

victoire – défaite: la personne la plus forte a gagné et garde l'orange pour elle seule. 3ème situation: compromis: chacune des parties a partiellement gagné, l'orange sera divisée en deux. 4ème situation: résolution positive du conflit: au terme d'une discussion constructive, les deux personnes vont comprendre qu'elles ont chacune besoin d'une partie différente de l'orange. Dès lors, chacune va pouvoir disposer de 100% de la partie dont elle a besoin.

Conseils: Jeu de rôle ou simulation / Travail en grand groupe

Groupe cible: Tous les groupes cibles / Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études / Jeunes migrants en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Durée: 30 minutes

2.7.6 Être au centre de l'attention

Brève description: Tous les participants se déplacent dans la pièce jusqu'à ce que le formateur appelle une personne par son nom. À ce moment là, tout le monde s'immobilise et regarde la personne qui a été appelée par le formateur. Dans un second temps, le groupe la pointe du doigt, puis dans un troisième temps, les participants font un pas en avant vers elle. Ensuite, l'ensemble du groupe prend un temps pour discuter, réfléchir et échanger autour de cette expérience.

Contexte théorique : Dans un rapport de la Commission Européenne de 2004, l'exclusion sociale est définie comme « un processus par lequel certaines personnes sont repoussées à la périphérie de la société. Elle les empêche de participer pleinement à la vie sociale en raison de leur pauvreté, d'un manque de compétences de base et de possibilités d'apprentissage tout au long de la vie ou d'une discrimination ». Cette définition établit clairement que tous les membres de la société peuvent être potentiellement touchés par l'exclusion sociale. Pour diverses raisons, une personne peut, par exemple, se retrouver au chômage ; ce qui, non seulement lui fait prendre le risque d'avoir à subir des pertes financières, mais aussi de perdre un certain prestige social, et à souffrir d'une forme d'exclusion. Beaucoup de jeunes ont déjà été victimes d'une discrimination (âge, sexe, origine sociale ou ethnique, voir même tenue vestimentaire). Le but de cet exercice est de réfléchir et d'échanger autour de la question de l'exclusion.

Objectif: La sensibilisation par le récit d'expériences d'exclusion

Source: Diaz, M./Tiemann, R. (2006): Methoden zur Förderung sozialer Kompetenzen und zur Berufs- und Lebensplanung von Jungs. Ein Reader für die soziale Gruppenarbeit mit Jungen erstellt vom Bremer JungenBüro und dem Projekt Neue Wege für Jungs. Kompetenzzentrum Technik- Diversity-Chancengleichheit e.V., pp. 42f.

Description: Tous les participants sont invités à se déplacer dans la salle jusqu'à ce que le formateur appelle une personne par son nom. À ce moment-là, tout le monde s'arrête et regarde la personne désignée. Après quelques secondes de pause, les participants recommencent à se déplacer jusqu'à ce qu'une autre personne soit appelée. Afin d'intensifier la situation, on peut demander aux participants, au moment où ils s'arrêtent, de pointer du doigt la personne nommée. Au tour suivant, tous les participants qui sont à plus de trois pas de la personne dont le nom a été appelé font un pas vers elle. Après ces trois

tours, les participants dont les noms ont été désignés s'expriment sur la façon dont ils ont ressenti cette situation. Ensuite, l'ensemble du groupe échange et discute autour des questions relatives à l'exclusion, à savoir, comment et pour quelles raisons les gens sont ou deviennent exclus, et si les participants eux-mêmes ont déjà connu une situation d'exclusion dans leur vie quotidienne et comment ils l'ont vécue. En fin de compte, le formateur invite le groupe à répéter l'exercice à l'identique, à la différence que les trois participants désignés seront applaudis au lieu d'être pointés du doigt.

Préparation/Matériel: Conditions de réalisation: À part faire assez de place pour pouvoir se déplacer dans la pièce, aucune préparation spécifique n'est nécessaire.

Commentaire: Il est important de prendre suffisamment de temps de discussion, pour échanger sur les expériences personnelles, qui peuvent éventuellement avoir été traumatisantes.

Conseils: Si le formateur a connaissance, avant le démarrage de cet exercice, que certaines personnes ont été victimes d'exclusion, il est préférable qu'il ne les désigne pas durant la démonstration, ou alors seulement à l'occasion du premier tour.

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études / Jeunes migrants en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Duration: 1 Heure

2.8 Accompagner la formation en entreprise (préparation des temps en entreprise, bilan a posteriori...)

2.8.1 Visite en entreprise

Brève description: Les participants vont préparer, en vue de leur rencontre avec des professionnels, un ensemble de questions qu'ils seront amenés à poser lors d'une visite en entreprise. L'objectif est de leur procurer un aperçu pratique du monde de l'entreprise.

Contexte théorique : L'enseignement purement théorique ne suscite que peu d'enthousiasme et de motivation chez les primo-accédants au marché du travail. Bien qu'ayant souvent fait un stage court en entreprise lors de leur enseignement secondaire, ils n'ont que peu approché l'univers de l'entreprise. Aussi, les primo-accédants au marché du travail devraient avoir l'opportunité d'acquérir une nouvelle impression du monde de l'entreprise, et d'en discuter lors d'ateliers ou de réunions organisés avec des professionnels.

Objectif: Avoir un aperçu pratique du monde de l'entreprise, se familiariser avec le rythme de travail spécifique pour un poste donné, et établir de nouveaux contacts professionnels.

Source: Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa Verlag, p. 166; Sacher, Kristin (2005): Lebenswert Beruf?! Praxishandreichung, p. 27; adapted by abif.

Description: Réunis en sous-groupes, les participants vont préparer un certain nombre de questions qu'ils seront amenés à poser lors de leur visite au sein d'une entreprise. Le conseiller peut y ajouter ses propres questions. Avant la visite du groupe, le conseiller va distribuer et expliquer les règles de conduite à adopter et respecter pour ce cadre professionnel. Durant la visite, les participants sont invités à poser leurs questions au professionnel chargé de leur accueil. Dans la mesure du possible, il serait bénéfique pour les participants qu'ils puissent avoir, eux-mêmes, une expérience pratique et exécuter des tâches professionnelles. Les modalités de réalisation devront être discutées et arrêtées en amont entre le conseiller et l'entreprise. De surcroît, il sera important que le conseiller choisisse une entreprise relevant de leur domaine d'intérêt. L'idéal serait d'organiser plusieurs visites dans différentes entreprises.

Préparation/Matériel: Support pédagogique (voir pièce jointe); établir des contacts avec les entreprises.

Commentaire: Afin que le groupe puisse échanger sur cette expérience, il serait intéressant de présenter sous forme de collage, l'ensemble des impressions et informations utiles obtenues lors de cette visite.

Conseils: Sous groupe

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes migrants en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Durée: 4 Heures

2.8.2 Préparation et suivi de visite/stage en entreprise

Brève description: En remplissant le document “exploration de stage”, les jeunes participants vont à la fois travailler sur leurs futurs domaines d’activité et le monde de l’entreprise. Afin d’illustrer leurs stages, ils vont réaliser un collage présentant les différentes tâches qu’ils ont été amenés à réaliser durant ce stage.

Contexte théorique : Cet exercice est conçu pour préparer et accompagner les visites d’entreprises ainsi que les stages d’une journée. En effet, une préparation préalable permettra de mieux se familiariser avec les différentes professions en facilitant la concentration des participants sur les aspects essentiels du poste occupé, ainsi que la compréhension d’un ensemble de questions qui peuvent être soulevées au préalable. Enfin, après avoir visité les entreprises, le retour d’expérience et l’échange entre les participants constituera une étape importante de cet exercice.

Objectif: Préparer sa visite ou son stage en entreprise pour éviter une déception ou un décrochage.

Source: Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa Verlag, p. 167.

Description: En remplissant le document “exploration – visite/stage en entreprise”, les jeunes participants vont à la fois travailler sur leurs futurs domaines d’activité et le monde de l’entreprise. Les questions restées sans réponses durant les sessions en groupe pourront être abordées en amont avec le tuteur de stage, ou durant le stage en discutant avec les employés. A ce stade, les règles de conduite pourront également être abordées. Les notions de ponctualité, discipline et savoir-vivre au travail seront discutées avec l’ensemble du groupe. Pour débriefer sur les périodes de stage de chacun, les par

Préparation/Matériel: Supports pédagogiques (voir PDF ci-joint) Différents matériels nécessaires pour le collage : papier, laine, peinture, métaux...

Commentaire: Durée de l’exercice 1 h + 4 h

Conseils: Travail en grand groupe

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes migrants en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Durée: 5 Heures

2.8.3 Stage d’une journée

Brève description: Les stages d’observation d’une journée permettent aux jeunes gens de se familiariser avec différentes professions, et plus particulièrement avec des professions qu’ils ne connaissent pas ou qu’ils n’avaient pas en pris en considération auparavant. Après ces stages d’observation, les participants vont être invités à rédiger un court rapport sur cette expérience. Ces expériences feront plus tard l’objet

d'une présentation et d'un échange au sein de l'ensemble du groupe.

Contexte théorique : Au-delà d'informations données par des professionnels de l'orientation, des stages d'observation, d'autant plus lorsqu'ils peuvent être l'occasion d'une courte mise en pratique, sont l'opportunité pour des jeunes gens d'avoir une meilleure connaissance du monde de l'entreprise et de son fonctionnement, de la réalité de certains secteurs d'activité et de certains métiers.

Objectif: Elargir sa palette de choix professionnels. Acquérir des connaissances sur différents métiers. Établir de nouveaux contacts.

Source: Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): Von der Schule in den Beruf, p. 23.

Description: Les stages d'une journée sont conçus pour donner l'opportunité aux jeunes d'apprendre à connaître (et découvrir) de nouvelles professions, et plus particulièrement des professions qu'ils ne connaissent pas ou qu'ils n'avaient jamais pris en considération auparavant. Si plusieurs stages d'une journée sont organisés, les jeunes vont pouvoir s'initier à différentes professions. Suite aux stages, les participants vont rédiger un court rapport sur leurs expériences. Il sera utile de leur fournir un plan pour la rédaction du rapport. Leurs expériences vont plus tard pouvoir faire l'objet d'une présentation et d'un échange au sein de l'ensemble du groupe. Les jeunes doivent obtenir une attestation de présence pour chacun de leur stage. Cette attestation laisse la possibilité à l'entreprise d'ajouter des observations sur le déroulement du stage.

Préparation/Matériel: Plusieurs stages d'une journée sont à prévoir.

Conseils: Travail individuel / Travail en grand groupe

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études / Jeunes migrants en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Duration: -

2.9 Techniques de recherche d'emploi

2.9.1 Simulation d'un entretien d'embauche

Breve description: Version 1 : En sous-groupes, les participants réfléchissent aux questions souvent posées lors d'entretien d'embauche et les inscrivent sur des fiches. L'ensemble du groupe classe ces questions par 'type de question', et les analysent.

Version 2 : A partir d'une liste recensant quarante questions qui peuvent être posées en entretien d'embauche, les participants sont invités à réfléchir et échanger sur des axes de réponses possibles et les attentes des employeurs, et à présenter et valoriser leurs choix et atouts.

Contexte théorique : Certaines personnes, en particulier les jeunes et les personnes revenant sur le marché du travail après une longue période de chômage, peuvent appréhender les entretiens d'embauche, soit par c'est une situation nouvelle pour eux, soit une situation associée à de mauvaises expériences passées. La simulation d'entretien sera un moyen pour les candidats de reprendre confiance en soi, notamment parce que la préparation aux questions susceptibles d'être posées par les recruteurs leur permettra d'y répondre avec plus d'assurance.

Objectif: Préparer les participants à un entretien d'embauche, en s'appuyant sur leurs expériences professionnelles respectives, mais également sur les apports des autres participants.

Source: Version 1: développé par M. Schubert/K. Steiner "Jobcoaching für AkademikerInnen" du Service Public pour l'Emploi en Autriche, 2000. In: Egger, Andrea et al. (2003): Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. In: AMS Österreich (ed.): AMS report 37. Wien, p. 70; "Erfolgreich beweben" (2004), Verband Wiener Volksbildung

Version 2: Adaption by Itinéraires Formation from compilation of common approaches;

Description: Version 1 : En petits groupes (de 2 à 4 personnes) les participants sont invités à proposer des questions fréquemment posées lors d'entretiens d'embauche et à les écrire sur des petites fiches. Au bout de quinze minutes, les participants affichent toutes les fiches sur un panneau afin que tous les participants puissent prendre connaissance des questions proposées par l'ensemble des sous-groupes. Ils répartissent ensuite les questions en deux catégories : celles auxquelles il est facile de répondre, celles auxquelles il est difficile de répondre (par exemple: «A quel moment projetez-vous d'avoir un enfant ? ») ou encore «Avez-vous déjà eu un 'vrai' travail ? », etc.) Un "Brainstorming" (voir pièce jointe en PDF) est réalisé par l'ensemble du groupe afin de trouver et de discuter des réponses possibles et des positions à tenir. Le conseiller aborde également deux autres problématiques : doit-on répondre à toutes les questions ? Comment faire face à une situation humiliante lors d'un entretien d'embauche ?

Version 2 : Le conseiller distribue aux participants une liste de quarante questions fréquemment utilisées par les recruteurs lors des entretiens d'embauche. Il leur demande d'en prendre connaissance et de réfléchir à comment ils y répondraient. Il leur suggère de s'interroger sur le pourquoi de ces questions, ce que le recruteur cherche à savoir. Dans un second temps, en groupe, le conseiller passe en revue chaque question avec les participants, les invitant à donner différentes réponses possibles suivant les expériences

de chacun. Lors de ce temps d'échange et de réflexion, le conseiller suggèrera aux participants de se mettre à la place du recruteur pour le comprendre et imaginer ses motivations ainsi que ses attentes. Il pourra attirer leur attention sur le fait que des questions considérées comme des pièges telles que celles sur les défauts et les qualités, qui sont en réalité des questions attendues. Enfin, le conseiller pourra aussi dédramatiser l'entretien en expliquant que le recruteur n'est pas toujours à l'aise lui-même dans cette situation.

Préparation/Matériel: Version 1 : fiches bristol, tableau d'affichage

Version 2 : Liste de questions fréquemment posées en entretien, paper-board, stylo, tableau

Commentaire: Le fichier PDF en annexe propose une liste de questions fréquemment posées lors d'entretiens d'embauche. Cette liste pourra être modifiée en fonction du public

Conseils: Sous groupe / Discussion en grand groupe

Groupe cible: Tous les groupes cibles / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études / Primo-arrivants sur le marché du travail / Personne retournant sur le marché du travail

Durée: 2 h

2.9.2 La lettre de motivation

Brève description: Le conseiller explique aux participants l'intérêt de la lettre de motivation, les éléments et informations qui devront y figurer, et les règles de présentation.

Contexte théorique : De manière générale, la lettre de motivation est une composante essentielle d'une candidature. Une lettre attrayante et complète est une condition préalable nécessaire pour être en mesure de prendre part au processus d'embauche. L'objectif principal est donc de créer les conditions nécessaires pour être remarquées et considéré comme candidat pour un poste dans une organisation. Une partie de la demande écrite est la lettre de candidature ou lettre de motivation.

Objectif: Présenter son profil, ses compétences et ses qualités en fonction des attentes exprimées dans une offre d'emploi en vue d'obtenir un entretien

Source: http://www.job-arbeit-beruf.at/schriftliche_bewerbung/aida.html [March 20, 2012]; Itinéraires Formation

Description: Le conseiller commence la séance en expliquant l'objectif de la lettre de motivation. Il invite les participants à se mettre à la place du recruteur qui doit faire le tri parmi de nombreuses candidatures reçues en réponse à son annonce. Il va chercher à savoir qui est le candidat, pourquoi le poste l'intéresse, et ce qu'il peut apporter à l'entreprise. Les réponses à ces questions ne se trouveront pas dans le CV. Une bonne lettre de motivation est une lettre qui montrera que le candidat a compris ce que demande l'entreprise, qui mettra en évidence ses points forts, sa motivation, et son envie de créer un lien avec cette entreprise. Le conseiller distribue aux participants un support pédagogique: un plan de lettre de motivation en réponse à une offre d'emploi. Il en explique les différentes rubriques. Le conseiller présente ensuite la formule AIDA en tant que principe de l'élaboration et de rédaction d'une lettre :A= Attention (attirer l'attention sur votre demande)I= Intérêt (les intéresser)D = Désir (susciter le désir d'apprendre à

vous connaître)A = Action (les inviter à réagir)Après cela, le conseiller présente la structure typique et le contenu d'une lettre de motivation ou la distribue en document. Ensuite, le conseiller aborde le contenu même de la lettre dont le corps est décomposé en trois paragraphes. Le premier paragraphe permet au candidat de dire son intérêt pour le poste et/ou l'entreprise. Il est souhaitable d'indiquer ici où le candidat a trouvé l'annonce. Dans le deuxième paragraphe, le candidat reprendra synthétiquement les compétences attendues par le recruteur et démontrera que les siennes lui semblent correspondre. Le candidat expliquera aussi ce qu'il peut apporter à l'entreprise. Dans le troisième paragraphe, le candidat exprimera les bénéfices d'une collaboration et ouvrira sur une proposition de rencontre. Enfin, le conseiller invite les participants à commencer la rédaction de leur lettre. Il pourra aussi proposer que les participants lui envoient leur lettre par courrier électronique pour une relecture.

Préparation/Matériel: Fiche « lettre de motivation » en annexe

Commentaire:

Conseils: Sous groupe / Travail individuel

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études / Adultes

Durée: 1 h 30

2.9.3 L'analyse des erreurs à ne pas commettre dans les procédures de candidatures

Brève description: Dans un premier temps, les participants analysent et réfléchissent à la façon dont ils candidatent et comparent leurs éventuelles erreurs et maladresses avec celles décrites sur le document fourni. Ils peuvent également en ajouter, s'ils en ont identifiées d'autres n'y figurant pas. Dans l'étape suivante, les participants sont invités à échanger et à réfléchir, en sous-groupes, aux différentes stratégies qu'ils devraient mettre en place afin pour améliorer leurs candidatures. Ensuite, les résultats seront présentés à l'ensemble du groupe.

Contexte théorique : Beaucoup de personnes postulant à un emploi possèdent les compétences et qualifications requises pour le poste visé, mais ne suivent pas les règles formelles devant être observées durant le processus de candidature. Le respect de ces règles (souvent non écrites) permettrait au postulant d'augmenter ses chances d'obtenir l'emploi souhaité.

Objectif: Améliorer les stratégies de candidatures; faire la distinction entre les bonnes et mauvaises stratégies de candidatures

Source: Karin Steiner (abif)

Description: Les participants reçoivent un document répertoriant plusieurs erreurs à ne pas commettre lorsque l'on postule à une offre d'emploi. Dans un premier temps, chacun réfléchit à ses propres stratégies de candidature, et les compare avec les erreurs et maladresses décrites sur le document. Les participants sont libres d'en ajouter s'ils en ont identifiées d'autres ne figurant pas sur cette liste. En effet, dans la mesure où ils n'auront pas d'appréciation ou de retours, de la part des recruteurs, sur d'éventuelles erreurs et maladresses dans leur candidature, il est important pour eux d'apprendre à reconnaître et

corriger leurs propres erreurs. En confrontant leurs erreurs avec celles de la liste, ils vont pouvoir identifier d'éventuelles maladresses commises dans le passé. Dans un second temps, les participants vont échanger, en petits groupes, sur ce que seraient, selon eux, les différentes possibilités en terme de stratégie à mettre en œuvre, et vont essayer de comprendre lesquelles seraient les plus efficaces. Les résultats sont ensuite présentés à l'ensemble du groupe.

Préparation/Matériel: feuilles de papier

Conseils: Les participants n'ont pas à présenter leurs propres erreurs à l'ensemble du groupe. L'important est qu'ils repèrent, à partir des erreurs commises, les bonnes pratiques d'un processus de candidature.

Groupe cible: Tous les groupes cibles

Durée: 1 Heure

2.9.4 Candidature rejetée – Ce que vous pouvez faire !

Brève description: Les participants échangent, en sous-groupes, sur des motifs de rejet de candidatures, énumérées sur le support pédagogique joint en annexe, et réfléchissent à la manière à laquelle ils pourraient y faire face. Ensuite, des expériences vécues par les participants sont utilisées et analysées par l'ensemble du groupe.

Contexte théorique : D'un point de vue sociologique, l'échec constitue un processus qui va, entre autres, façonner et diriger l'action d'un individu dans la société. Le contexte sociétal limite ainsi la marge de manœuvre et oblige tout un chacun à s'adapter en choisissant des voies alternatives qui auraient plus de chances d'aboutir. Bien qu'aucun concept détaillé sur l'échec n'existe dans les théories sociologiques, le terme est cependant utilisé, pour exprimer le résultat négatif d'une action. L'échec signifie que, pour une situation donnée, et pour différentes raisons, une ou plusieurs actions n'ont pas pu conduire au succès escompté. Se retrouver confronté à une situation d'échec fait partie intégrante du quotidien ; c'est pourquoi il est d'autant plus important qu'un individu ne se décourage lorsqu'il y est confronté. Si les causes de ces échecs sont mises en lumière, discutées et étudiées, elles peuvent conduire à une réflexion constructive pouvant servir à tous.

Objectif: Apprendre à faire face à une situation d'échec - une réflexion sur les causes de l'échec et savoir comment se faire aider (y compris dans les recherches sur Internet).

Source: Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. – das Portal für politische, soziale und ökonomische Bildung (2007): Berufsorientierung. Unterrichtsbaustein: Bewerbungstraining; adapted by abif.

Description: Dans la première partie de l'exercice consacrée à l'examen des causes de l'échec, les participants reçoivent un document listant plusieurs motifs de rejets des candidatures, rejets intervenants aussi bien avant qu'après l'entretien d'embauche. Les participants sont ensuite répartis en plusieurs sous-groupes au sein desquels chacun est invité à exprimer ses idées et son point de vue sur les motifs de rejets listés dans le document. La teneur des échanges fait ensuite l'objet d'un débat entre l'ensemble des participants. Dans un second temps, chacun retrouve son sous-groupe. L'analyse du rejet va se focaliser sur l'analyse des expériences et le vécu des participants. Ils vont analyser, échanger et débattre sur les raisons qui, selon eux, les ont conduit à une situation d'« échec », et quels ont été les motifs du rejet de

leur candidature. L'exercice va se conclure, en groupe, par une réflexion sur les acteurs de l'orientation professionnelle qui pourraient les aider et les conseiller dans leur recherche d'emploi afin d'éviter les rejets de candidatures : structures du marché public de l'emploi, cabinet de conseil et d'accompagnement vers l'emploi,... Une série de recherches sur Internet sera possible afin de se renseigner et prendre contact avec ces structures.

Préparation/Matériel: support pédagogique en annexe

Commentaire: Le tableau, en annexe, dresse une liste non exhaustive des raisons possibles du rejet des candidatures. Le conseiller peut le compléter y ajouter d'autres motifs.

Conseils: Il sera intéressant pour le conseiller d'observer le comportement des participants lors de la description de leur(s) « échec(s) »

Groupe cible: Tous les groupes cibles / Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études / Jeunes migrants en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Durée: 2 Heures 30

2.9.5 Le marché du travail "cache" : Vos contacts personnels

Brève description: Les participants pensent souvent qu'ils n'ont pas ou peu de contacts personnels qui pourraient leur être utiles professionnellement. Cet exercice est conçu pour le prouver le contraire et les aider à faire la démarche. A la fin de l'exercice, la plupart des participants sont souvent surpris de voir le nombre de contacts dont ils disposent.

Contexte théorique : Seulement une partie des offres d'emplois sont publiées dans les journaux ou sur internet. Les autres postes vacants sont pour la plupart pourvus via des contacts. Comme cela, les entreprises s'évitent le grand coût matériel et organisationnel de la publication d'une offre d'emploi ; de plus, la recherche par le biais de contact personnel accélère le processus d'embauche. Pour ces raisons, il est utile d'utiliser ses contacts personnels existants et d'en créer de nouveaux.

Objectif: Les participants pensent souvent qu'ils n'ont pas ou peu de contacts personnels qui pourraient leur être utiles professionnellement. Cet exercice est conçu pour le prouver le contraire et les aider à faire la démarche. A la fin de l'exercice, la plupart des participants sont souvent surpris de voir le nombre de contacts dont ils disposent.

Source: Développé par Julia Zdrahal-Urbaneck for a series of seminars on how to successfully apply for a job („Erfolgreich bewerben“) in 2003, Verband Wiener Volksbildung.

Description: Les participants dressent une liste de 30 personnes qui pourraient les aider d'une manière ou d'une autre en ce qui concerne leur situation professionnelle ou qui pourraient leur fournir de nouveaux contacts. Pour les aider, le conseiller écrit sur un tableau les différents groupes trouvés préalablement par les participants durant un brainstorming. Cela pourrait être : Membres de la famille, anciens camarades, collègues de travail, voisins, amis... Les participants prennent 10 minutes pour ce brainstorming. Ensuite, les participants expliquent tour à tour comment ils ont constitué leur liste de contacts. Le conseiller prend en charge les participants qui n'ont pas été capable d'énumérer assez de contacts en les orientant vers

d'autres contacts possibles (liens avec les activités de loisir par exemple, en posant des questions : Jouez-vous au tennis ? Si oui, avez-vous rencontré quelqu'un sur le terrain ?) Alternative : Après l'exercice décrit ci-dessus, les participants écrivent à côté de chaque contact si, et comment, ils vont prendre contact avec eux. Pour ce faire, ils peuvent utiliser la liste établie pendant l'exercice, qui peut être utilisée comme liste de personnes à contacter (en cochant les noms des personnes au fur et à mesure).

Préparation/Matériel: Flip chart, copie de la liste de contact (PDF ci-joint)

Commentaire: L'exercice peut également être donné comme un devoir à faire chez soi et en discuté plus tard avec le groupe.

Conseils: Travail individuel

Groupe cible: Tous les groupes cibles

Durée: 30 minutes

2.9.6 Rédiger un CV à partir du modèle de CV Europass

Brève description: Les participants remplissent les différentes sections du modèle de CV "Europass" avec l'aide du conseiller.

Contexte théorique : Généralement, l'envoi du curriculum vitae n'est pas seulement le premier contact qu'on établit avec l'employeur potentiel, il est aussi le facteur décisif dans l'obtention d'un entretien d'embauche. Pour cette raison, le CV doit être conçu de manière à attirer l'attention du responsable du personnel et de le rendre le plus simple possible à lire. Pour ce faire, il est possible de se servir du modèle de l'Europass disponible dans toutes les langues de l'UE et couramment utilisé dans toute l'Union Européenne.

Objectif: Construire un CV structuré (Europass CV).

Source: <http://europass.cedefop.europa.eu/en/home> [24 janvier, 2012].

Description: Idéalement, l'exercice est effectué dans une pièce où il est possible d'avoir à disposition un ordinateur par participant afin qu'ils puissent compléter leur CV Europass en ligne. Le modèle du CV ainsi que les consignes peuvent être retrouvées sur le site Europass dont le lien se trouve dans la rubrique source. Les participants ouvrent le modèle de CV Europass et complètent au fur et à mesure les différentes rubriques proposées, avec l'aide du conseiller qui indique ce qu'il faut écrire dans chaque section ainsi que la signification des termes utilisés (par exemple pour décrire ses compétences linguistiques, il faudra se référer aux explications complémentaires disponibles dans les consignes)

Préparation/Matériel: PC et imprimante, fichier Curriculum Vitae Europass disponible sur le site Europass

Commentaire: Les modèles de CV Europass sont disponibles en Anglais, Français et les autres langues européennes sur le site : <http://europass.cedefop.europa.eu/en/documents/curriculum-vitae>

Conseils: Travail individuel

Groupe cible: Tous les groupes cibles

Durée: 1 heure 30

2.9.7 Obtenir des informations sur l'employeurs

Brève description: Avant de commencer l'exercice, il faut que les participants sachent dans quelles entreprises ils souhaitent postuler. Par petits groupes, il leur est demandé de trouver quelles informations ils veulent collecter sur ces entreprises. Après la recherche, ils collectent les informations et réfléchissent sur les résultats.

Contexte théorique : Effectuer des recherches approfondies sur les activités d'un employeur potentiel est une étape essentielle de la procédure de candidature. Ce n'est qu'en s'informant sur les activités d'une entreprise que l'on pourra en repérer les exigences spécifiques, et à partir de là, définir dans quelle mesure nos compétences sont en adéquation avec celles-ci. Un autre aspect important qui rend la recherche d'informations judicieuse : aujourd'hui, les recruteurs attendent des candidats à un poste qu'ils soient bien informés sur les activités auxquelles ils peuvent s'attendre, et ce préalablement à l'entretien. Les candidats qui se rendent à l'entretien avec ces informations ont un avantage sur les autres candidats qui n'ont pas fait cette démarche, car ils sont en mesure de manifester leur intérêt et leur engagement de manière plus pertinente. Être capable d'impressionner le responsable du personnel pendant un entretien représente un avantage certain. Par ailleurs, avoir pris connaissance d'informations détaillées sera également nécessaire pour que les candidats puissent se projeter sur un futur poste.

Objectif: Apprendre comment chercher efficacement des informations sur une entreprise et quelles informations sont pertinentes.

Source: Développé par Julia Zdrahal-Urbaneck pour une série de séminaires pour réussir sa candidature à un poste ("Erfolgreich bewerben") en 2003, Verband Wiener Volksbildung.

Description: Les participants forment des petits groupes (de 3 à 4 personnes). Avant de commencer l'exercice, il faut que les participants sachent dans quelles entreprises ils souhaitent postuler. Ensuite, ils réfléchissent ensemble aux informations qu'ils veulent collecter sur ces entreprises ou aux informations qui sont pertinentes pour eux, et aux médias qu'ils veulent utiliser pour effectuer leur recherche (Internet par ex.). Après une brève discussion sur la répartition du travail (qui cherche quoi), ils effectuent leurs recherches individuellement et discutent ensuite des résultats au sein de leurs petits groupes. A la fin de l'exercice, il est demandé à tout le groupe de réfléchir sur comment/où ces informations ont pu être trouvées le plus efficacement et sur les problèmes rencontrés. Les participants essaient de trouver ensemble des solutions aux éventuels problèmes.

Préparation/Matériel: Ordinateurs avec accès Internet, téléphone (si des entreprises n'ont pas de site web).

Commentaire: Avant le début de l'exercice, il faut que les participants aient identifié les entreprises sur lesquelles ils veulent chercher des informations.

Conseils: Sous groupe / Travail individuel

Groupe cible: Tous les groupes cibles

Durée: 1 Heure

2.9.8 Méthodes de recherche d'emploi 1 : dans quels types d'organisations trouvez-vous tel type d'activités ?

Brève description: Suite à l'exercice 'Mes intérêts', les participants travaillent en sous-groupes : ils listent d'abord les lieux de travail et les types d'employeurs les plus connus. Ensuite, ils cherchent individuellement des offres d'emploi correspondantes.

Contexte théorique : Effectuer des recherches approfondies sur les activités d'un employeur potentiel est une étape essentielle de la procédure de candidature. En s'informant des activités d'une entreprise, le candidat sera en capacité de repérer les exigences spécifiques pour le poste visé, puis de définir dans quelle mesure ses compétences sont en adéquation avec celles-ci. Aujourd'hui, les recruteurs attendent des candidats qu'ils soient bien informés sur les activités en lien avec le poste visé, et ce préalablement à l'entretien. Les candidats qui se rendent à l'entretien avec ces informations ont un avantage sur les candidats qui n'auraient pas fait cette démarche. En effet, ils sont en mesure de manifester leur intérêt et leur engagement de manière plus pertinente, de retenir l'attention du responsable du personnel. Enfin, avoir pris connaissance d'informations détaillées sera également nécessaire pour que les candidats puissent se projeter sur le poste.

Objectif: Les participants chercheront à repérer dans quels types d'organisations ils seront susceptibles de trouver les postes retenus dans l'exercice "Mes intérêts". Les connaissances des participants et du conseiller seront partagées et exploitées afin que chacun puisse en bénéficier.

Source: Glaubitz, Uta (1999): Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen, Frankfurt/New York, pp. 64ff.

Description: Les participants se répartissent en sous-groupes de 4 à 6 personnes et indiquent les métiers qu'ils ont trouvés dans l'exercice "Mes intérêts". Ils inscrivent le nom de chaque métier sur une fiche. En sous-groupes, ils font un brainstorming pour repérer les lieux où chacun des métiers est exercé (par exemple, une sage-femme peut travailler dans un service de maternité en hôpital ou dans une clinique privée, mais également exercer en indépendante). Les lieux sont notés sur chaque fiche (sans censure !). A la fin, les participants repèrent les lieux dans lesquels ils préféreraient travailler. A l'étape suivante, les participants recherchent quels types d'employeurs sont associés aux lieux de travail sélectionnés. Pour cela, ils parcourent différents médias (Internet et documentation papier.). En outre, ils peuvent interroger des personnes qui travaillent dans ce domaine ou un domaine similaire. Les participants vont ensuite chercher des noms d'organisations où ils pourraient d'exercer le métier qu'ils visent. Chaque participant établit une liste d'employeurs potentiels. Cette liste inclura des contacts (adresses et numéros de téléphone, éventuellement le nom d'une personne à contacter). Pour chaque employeur potentiel, les participants approfondissent leurs recherches. Ils peuvent chercher sur Internet : la plupart des sites web des entreprises fournissent des informations utiles. Dans le cas où il n'existerait pas de site web ou si les informations qu'ils contiennent sont insuffisantes, les participants peuvent appeler les entreprises ou les institutions pour obtenir plus d'informations sur la taille, les produits, les services de l'organisation. Une connaissance approfondie du secteur ou de la pratique professionnelle ne constitue pas seulement une base indispensable pour un entretien d'embauche ultérieur ; elle est également essentielle pour préparer

le dossier de candidature (lettre de motivation et curriculum vitae). Les participants peuvent conserver les informations dans un dossier qu'ils utiliseront pour leurs candidatures futures (candidatures spontanées ou réponses à des offres d'emploi).

Préparation/Matériel: Papier pour tableau, marqueurs indélébiles.

Commentaire: Cet exercice est une suite de l'exercice "Mes intérêts". Les participants doivent disposer d'un ordinateur et d'un accès Internet pour pouvoir faire ces recherches sur les entreprises.

Conseils: Sous groupe / Travail en grand groupe

Groupe cible: Personnes en reconversion ou en réorientation professionnelle / Primo-arrivants sur le marché du travail

Durée: 2 Heures

2.9.9 Méthodes de recherche d'emploi 1 : Comment trouver un emploi ?

Brève description: En petits groupes, les participants découvrent où et comment les offres d'emploi de postes vacants sont publiées. Ils synthétisent les informations collectées et les classent en le support ou les méthodes.

Contexte théorique : Savoir où et comment chercher un travail qui nous convient constitue une condition préalable essentielle à une candidature réussie. De nombreux candidats n'ont qu'une connaissance partielle des médias qui publient des offres d'emploi. Or, il existe de nombreuses ressources et techniques pour soutenir une recherche d'emploi, et il s'agit dans cet exercice d'en informer les participants. Ces derniers ont individuellement des connaissances des techniques de recherche d'emploi et de ressources qui peuvent être partagées en groupe.

Objectif: Les participants repèreront les différentes ressources et techniques de recherche d'emploi. Le conseiller s'appuiera en partie sur les connaissances des participants qui seront partagées avec l'ensemble du groupe.

Source: Développé par Martina Schubert et Karin Steiner pour le dispositif "Jobcoaching für AkademikerInnen" du Service public de l'emploi autrichien en 2000. Dans : Egger, Andrea/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin (2003): Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. Dans : Arbeitsmarktservice Österreich (ed.): AMS rapport 37. Vienne, p. 67.

Description: Les participants se répartissent en sous-groupes de 3 à 4 personnes et effectuent ensemble un brainstorming afin d'identifier les moyens permettant de trouver les postes vacants (par exemple : offres d'emploi sur des sites spécialisés ou sur les sites web des entreprises, activation de son réseau de contacts personnels). Au bout de 20 minutes environ, ils doivent écrire les résultats sur des fiches qui seront ensuite affichées sur un tableau ou un panneau. Puis le conseiller synthétise et classe les informations collectées selon le type de ressources ou de techniques. Ensuite, les participants discutent des ressources ou des techniques qu'ils utilisent parmi celles-ci et dans quelle mesure ils les utilisent (notamment le réseau de contacts personnels).

Préparation/Matériel: fiches, tableau ou panneau d'affichage, stylos.

Commentaire: Avant tout, il convient de discuter des différentes techniques pour trouver un travail (candidature en réponse à des offres d'emploi publiées sur Internet, candidature spontanée, agence de recrutement, information informelle sur un poste).

Conseils: Sous groupe

Groupe cible: Primo-arrivants sur le marché du travail

Durée: 1 Heure

2.9.10 Postuler pour s'amuser

Brève description: Réunis en sous-groupes, les participants vont s'imaginer à la place d'un chef d'entreprise ou d'un directeur des ressources humaines, et vont rédiger des offres d'emploi afin de pourvoir à des postes vacants au sein de leur entreprise imaginaire. Ensuite, dans un jeu de rôle, les participants vont répondre à ces offres d'emploi et par conséquent, vont réfléchir à la fois, aux qualités requises pour décrocher le poste, et aux questions que le recruteur est susceptible de leur poser.

Contexte théorique : L'entretien d'embauche est loin d'être une simple formalité. Il faut le préparer afin d'augmenter ses chances de réussite. Cela est d'autant plus important pour les jeunes actifs qui, en l'espèce, n'ont connu que peu de situations d'embauche. Ainsi, se mettre en situation, par le biais d'un jeu de rôle, permet d'aborder le sujet de l'entretien d'embauche de façon ludique tout en dédramatisant cette étape.

Objectif: Faire prendre conscience aux participants que la préparation de l'entretien d'embauche est une nécessité. Anticiper les questions et les situations inattendues, par l'intermédiaire d'un jeu de rôle, permettre d'aborder l'entretien de façon sereine.

Description: Les participants vont se réunir en sous-groupes et vont s'improviser comme chef d'entreprise ou directeur des ressources humaines, au sein de l'entreprise de leur choix. Ils vont rédiger des offres d'emploi à pourvoir pour des postes vacants. Ces postes peuvent être de pures fictions, imaginés spécialement pour le jeu. Exemple : offre d'emploi pour un poste de dépoussiéreur de lampes de bureau,... Dans un second temps, les participants vont candidater à ces postes et réfléchir aux qualités nécessaires pour les décrocher. Un des participants du groupe va jouer le rôle du chef d'entreprise ou du directeur des ressources humaines, et va conduire l'entretien d'embauche. À la fin de l'entretien, l'ensemble du groupe donne ses impressions et commente l'échange. Le conseiller reste en retrait et observe les échanges durant l'ensemble du jeu.

Préparation/Matériel:

Conseils: Sous groupe / Travail individuel / Jeu de rôle ou simulation

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études

Durée: 2 Heures

2.9.11 Recherche d'emploi

Brève description: En se basant sur un ensemble d'offres d'emploi qu'il aura préalablement collectées, le conseiller indiquera aux participants les principales sources d'informations. Ensuite, chaque participant sera invité à sélectionner une offre d'emploi et à renseigner le support d'analyse d'offre d'emploi qui aura été distribué par le conseiller. Les résultats sont ensuite présentés et discutés avec l'ensemble du groupe.

Contexte théorique : Internet est devenu la source privilégiée pour les recherches d'offres d'emploi. Toutefois, avec la profusion de sites d'offres d'emploi, les recherches sur Internet peuvent s'avérer confuses. Aussi, il sera aidant de connaître des sites d'emploi établis et de travailler avec d'autres sources d'information (offres d'emploi sur les sites Internet des entreprises, dans la presse écrite, sur les sites Internet publiant des offres d'apprentissage, etc.). C'est la base d'une recherche d'emploi indépendante et autonome.

Objectif: Développer des stratégies pour une recherche d'emploi approfondie en utilisant toutes les ressources existantes.

Source: Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim et Munich : Juventa Verlag, p. 188.

Description: En se basant sur un ensemble d'offres d'emploi qu'il aura préalablement collectées, le conseiller indiquera aux participants les principales sources d'informations. Ensuite, chaque participant sera invité à sélectionner une offre d'emploi et à renseigner le support d'analyse d'offre d'emploi qui aura été distribué par le conseiller. Les résultats sont ensuite présentés et discutés avec l'ensemble du groupe. Les supports pédagogiques et les diapositives présentant les sources d'information pour une recherche d'emploi (offres d'emploi dans les journaux, agences pour l'emploi, sites d'offres en ligne etc.) doivent être préparés à l'avance. Ils doivent également inclure des exemples d'offres d'emploi qui sont proches des métiers souhaités par les jeunes participants.

Préparation/Matériel: Copies de la fiche de travail "Offre d'emploi" (voir fichier PDF) pour tous les participants.

Conseils: Sous groupe / Travail individuel / Travail en grand groupe

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes en questionnement sur leur orientation scolaire et/ou professionnelle

Durée: 1 Heure

2.9.12 Candidature en équipe

Brève description: Les participants se répartissent en trois équipes qui auront les rôles suivants : une entreprise qui a publié un appel d'offres, une entreprise sous-traitante qui a répondu à cet appel d'offre, un groupe d'observateurs. Une simulation de la phase de négociation entre ces deux entreprises a lieu. Suite à cette simulation, l'ensemble des participants est invité à un temps d'échange pour partager leurs retours.

Contexte théorique : De nombreuses personnes redoutent les entretiens d'embauche parce qu'ils ont eu de mauvaises expériences par le passé ou parce que la situation est totalement nouvelle pour eux. S'entraîner à des simulations de situations proches de celle de l'entretien d'embauche peut aider les individus à moins appréhender leurs futurs entretiens de recrutement.

Objectif: Les participants sont entraînés à l'entretien d'embauche d'une manière ludique grâce à des jeux de rôle autour d'une situation proche de celle de l'entretien d'embauche, mais qui présente l'avantage de mettre les protagonistes en situation de négociation sur un pied d'égalité. En effet, les recruteurs sont ici remplacés par une entreprise sollicitant des sous-traitants par le biais d'un appel d'offres, et les candidats par une entreprise sous-traitante ayant répondu à cet appel d'offres. Cette simulation de situation de négociation d'égal à égal est un exercice qui peut contribuer à renforcer la confiance en soi des participants qui auraient eu de mauvaises expériences passées en entretien d'embauche.

Source: Développé par Johanna Sommer and Karin Steiner

Description: Les participants se répartissent en trois équipes (de 3 à 4 personnes) qui auront les rôles suivants : une entreprise qui a publié un appel d'offres, une entreprise sous-traitante qui a répondu à cet appel d'offre, un groupe d'observateurs. Le conseiller suggère des profils d'entreprises et des éléments de contexte, par exemple : « Une agence de communication répond à un appel d'offres publié par un cabinet d'architectes qui souhaite sous-traiter un contrat exclusif de publicité. La proposition de l'agence de communication a été retenue par le cabinet d'architectes. Ces deux entreprises vont se rencontrer et se mettre d'accord sur les termes du contrat. » Le conseiller invite l'équipe (ou selon la taille du groupe complet, plusieurs équipes) jouant le rôle de l'entreprise sous-traitante (dans l'exemple proposé, l'agence de publicité), à préparer une présentation de leur structure et se préparer à la négociation du contrat avec l'entreprise qui a publié l'appel d'offres. Par ailleurs, l'équipe jouant le rôle de l'entreprise qui a publié un appel d'offres, est invitée à préparer les questions qu'elle souhaite poser pendant la phase de négociation. Suite à ce temps de préparation, les équipes sont mises en situation de simulation de présentation et de négociation. Après cette simulation d'entretien (qui pourra être filmée), les deux « équipes » restent dans leurs rôles pour partager leurs retours. Le conseiller s'assure que les participants observent bien les règles de feedback et que l'équipe des observateurs n'interrompt pas les deux autres équipes pendant ce temps de retours détaillés. Les observateurs vont ensuite faire part de leurs commentaires, qui feront l'objet d'une discussion entre l'ensemble des participants. Le conseiller fait une reprise finale à partir des retours des trois équipes. Enfin, les participants peuvent discuter de ce qu'ils ont appris à travers cette expérience de mise en situation, et de ce qu'ils pensent en avoir retiré pour leur futurs entretiens d'embauche.

Préparation/Matériel: Si besoin équipement vidéo, vidéoprojecteur pour les présentations.

Commentaire: Durant les échanges qui suivent la simulation de phase de négociation, les conseillers peuvent souligner les similitudes entre la situation d'une négociation et celle de l'entretien d'embauche. En effet, les entretiens d'embauche peuvent être envisagés comme des situations de négociation entre le recruteur et le candidat. Cet exercice visera en particulier les personnes n'ayant pas ou peu connu de situation d'entretien d'embauche, ou ayant eu de mauvaises expériences passées dans ce type de situation.

Conseils: Jeu de rôle ou simulation / Travail en grand groupe

Groupe cible: Tous les groupes cibles / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études / Primo-arrivants sur le marché du travail

Durée: 1 Heure

2.9.13 De l'exclusion à l'intégration

Brève description: En groupe de trois personnes, deux participants démarrent une conversation intense, en tentant de ne laisser aucune place pour que la troisième personne parvienne à prendre la parole. Après avoir successivement joué le rôle de la personne exclue de la conversation, chacun est invité à s'exprimer sur son ressenti durant cet exercice.

Contexte théorique : Intervenir au cours en situation de travail au bon moment, ou au contraire savoir maintenir une distance adaptée, constitue une compétence nécessaire. Il est parfois opportun de ne pas interférer dans certaines situations, tandis que dans d'autres circonstances intervenir s'avèrera une conduite pertinente. Les femmes qui occupent une position de travail subalterne d'un point de vue hiérarchique, ont plus de probabilités de se retrouver en situation d'être coupées ou exclues lors d'une conversation que leurs collègues hommes, et vont rencontrer plus de difficultés pour réussir à se faire entendre. Au fur et à mesure de l'avancée en âge, cette forme de mise au silence peut devenir une manifestation prégnante dans le vécu professionnel, qui appelle au déploiement d'une stratégie adaptée pour faciliter la prise de parole.

Objectif: Accroître la confiance en soi / Développer une stratégie de communication

Source: El Hachimi, Mohammed/Stephan, Liane (2000): SpielArt, Konzepte systemischer Supervision und Organisationsberatung, Instrumente für TR und Berater, Mappe 3, Kreative Kommunikation, Göttingen: Vanderhoeck & Ruprecht. (Übung 27 und 28).

Description: Les participants se répartissent par groupes de trois personnes. Deux des participants se lancent dans une intense conversation (par exemple sur le sujet de la parité dans l'entreprise). Dans une première étape, ils parlent incessamment sans laisser de place pour la troisième personne, qui doit tenter de prendre part à la conversation et de se faire entendre, en vain.

Au bout de 5 minutes, ils changent de rôles et les places jouées par les participants sont alternées. Une fois que tous les participants ont tenu le rôle du participant exclu de la conversation, un échange est initié, à partir du retour quant au vécu de chacun durant cet exercice. Chaque sous-groupe est ensuite invité à repérer les stratégies qui ont pu s'avérer payantes, et celles qui n'ont pas abouti.

Lors de l'étape qui suit, il est demandé au groupe de jouer une mise en situation correspondant à l'exact opposé : le troisième membre du groupe tente par tous les moyens de rester en dehors de la conversation intense des deux autres, tandis que ceux-ci essaient de manière répétée de l'y impliquer. Une fois que chaque participant a été dans la situation de tenter de rester en dehors de la conversation durant 5 minutes, chaque sous-groupe est invité à discuter des stratégies mises en œuvre, et de celles qu'ils auront perçues comme efficaces ou au contraire contre-productives.

Groupe cible: Tous les groupes cibles

Durée: 1H

2.9.14 Le réseau : utiliser ses contacts personnels

Breve description: Suite à l'exercice " le marché du travail caché", les participants sont invités à converser, sous la forme d'un jeu de rôle, avec un contact personnel

Contexte théorique : Beaucoup de personnes sont réticentes à l'idée d'utiliser leurs réseaux personnels pour des questions professionnelles, ou pensent qu'elles n'ont pas de contacts pertinents. Dans la mesure où cet exercice s'appuie sur l'exercice « le marché du travail caché : vos contacts personnels », il est nécessaire que les participants aient au préalable déterminé quels sont leurs contacts et comment ils veulent les utiliser. Une liste de tous les contacts personnels n'est pas suffisante. Il faudra amener les participants à développer leurs facultés à utiliser les relations de leurs contacts (par exemple les amis d'amis), c'est-à-dire à les cultiver, et à se présenter. Pour ce faire, il est important de savoir se présenter et d'expliquer ce que l'on recherche professionnellement. Il pourra donc être utile de faire des simulations d'entretien ou de conversations en relation avec un contexte professionnel.

Objectif: A travers la simulation d'une situation réelle par un jeu de rôle, les participants s'exercent à converser avec d'autres personnes qui pourraient, d'une manière ou d'une autre, les aider professionnellement. Il est important que les participants prennent conscience qu'il ne va pas seulement s'agir d'obtenir des informations et du soutien de la part de quelqu'un, mais qu'il sera souvent plus constructif et aidant d'échanger avec cette personne et de lui offrir également du conseil et des informations.

Source: Ibelgaufts, Renate (2004): Neuer Start mit 50. Frankfurt/Main, pp. 119ff.

Description: Les participants, réunis en binôme, vont suivre les consignes suivantes : Dans l'exercice « Le marché du travail caché : vos contacts personnels », vous avez déjà déterminé quels sont vos contacts pour les questions professionnelles et comment vous devez ou devriez les utiliser. En binôme, vous allez simuler des conversations avec ces contacts (chaque participant va tenir les deux rôles), et travailler sur comment aborder les thématiques professionnelles et les informations que vous aimeriez recueillir de la part de ces personnes, comme par exemple :- Vous tenir informé de l'état du marché de l'emploi sur le secteur professionnel visé, ainsi que la tendance (projections économiques) à moyen et long termes.-

Vous tenir informé des opportunités d'embauche- Vous tenir informé d'éventuels changements organisationnels de certaines entreprises, sur les postes, clients, produits (Informations qui ne sont pas rendues publiques). -Demander des conseils relatifs à votre CV : commentaires, suggestions ou critiques ; ainsi que sur votre présentation vestimentaire et votre façon de vous exprimer. -

Demander les coordonnées des personnes avec lesquelles vous voudriez vous entretenir ou qui pourraient vous donner d'autres renseignements. Cette partie devrait durer une dizaine de minutes. Ensuite, les échanges vont se réaliser à travers un jeu de rôle (Durée 20 minutes). Voici d'éventuelles consignes pour aider les participants à structurer leur conversation :- Présentez vous et expliquez votre parcours professionnel en 5 phrases maximum- Expliquez à votre interlocuteur pourquoi vous avez sollicité une telle rencontre et exprimez lui vos attentes- Insistez sur le fait que vous n'attendez pas de votre interlocuteur qu'il vous trouve un emploi. - Essayez de susciter de la compréhension et de l'intérêt à votre situation, en évitant la plainte et la critique de votre ancien employeur. En fin de compte, chaque participant va s'exprimer sur la façon dont il a ressenti la conversation, sur ce qu'il en a retiré.

Préparation/Matériel: Une caméra pour filmer les échanges, si les participants sont d'accord.

Commentaire: Cet exercice devrait s'appuyer sur l'exercice « le marché du travail caché : vos contacts personnels », puisque les contacts que les participants ont déjà réunis, peuvent être utilisés. Le conseiller rappellera aux participants qu'il est souhaitable qu'ils soient en possession d'un CV à jour au moment de « l'activation » de leurs contacts, (par exemple, lorsque l'on rencontre quelqu'un au sujet d'éventuelles opportunités d'embauche) afin d'être en mesure de lui remettre en mains propres, si besoin.

Conseils: Travail en binôme / Jeu de rôle ou simulation

Groupe cible: Tous les groupes cibles

Durée: 1 Heure

2.9.15 S'engager dans une démarche d'orientation professionnelle

Brève description: Il sera demandé à chaque participant de réfléchir puis donner par écrit une définition de ce que représente pour lui une démarche d'orientation professionnelle ; la mise en commun des productions permettra ensuite d'échanger sur les différentes représentations liées, afin de faciliter l'engagement de chacun dans cette démarche.

Contexte théorique : L'approche éducative à l'orientation professionnelle vise à aider les personnes à construire leurs choix en termes de carrière et de formation, et à faciliter leur accès au marché de l'emploi. Dans cette perspective, l'orientation professionnelle ne constitue pas un moment ponctuel, ni un échange univoque pour éclairer les choix à accomplir, mais un processus d'apprentissage, visant à permettre le développement des capacités de choix tout au long de la vie, et qui nécessite la participation active des personnes concernées.

Objectif: Réfléchir sur ses précédentes expériences et sur ses attentes concernant l'orientation professionnelle, et échanger à partir des différents points de vue exprimés.

Source: Orientation éducative/Catherine Bernardi. Exercice inspiré des principes de l'ADVP (Activation du Développement Vocationnel et Personnel).

Description: Chacun des participants est invité à donner sa définition de ce que l'expression « orientation professionnelle » signifie pour lui, et à préciser quelles sont ses attentes particulières et personnelles. Il leur est demandé d'inscrire cette définition, et ses attentes, sur une fiche. Les fiches contenant les différents textes sont ensuite mises en commun et affichées sur un tableau.

L'animateur lit à voix haute chacune des contributions, en demandant si nécessaire des précisions à la personne concernée sur les idées sous-jacentes à son écrit.

L'animateur livre ensuite sa réaction quant aux différentes positions exprimées, en clarifiant si besoin les attentes qui seront effectivement directement abordées durant la prestation, celles qui correspondent à un cadre en dehors de ce qui sera travaillé ici ; il peut également préciser sa propre manière de travailler sur des pratiques d'orientation, sa sensibilité propre et ses références, et exprimer quelles sont les attentes vis-à-vis des participants.

Préparation/Matériel: Fiches vierges, stylo, tableau d'accrochage

Groupe cible: Tous les groupes cibles

Durée: 1H

2.9.16 Ma candidature est unique

Brève description: Pour cet exercice, il est nécessaire que les participants sachent déjà dans quel secteur professionnel ils veulent postuler. Les participants travaillent seuls mais le conseiller donnera du conseil et du soutien individualisé.

Contexte théorique : Les services de ressources humaines d'une entreprise reçoivent des candidatures tous les jours. La candidature doit donc être ciblée pour attirer leur attention. Une lettre de motivation personnalisée signifie que la personne a fait des recherches minutieuses sur l'entreprise choisie et se présente comme un candidat répondant à ses exigences. Les aspects textuels, formels et créatifs doivent être pris en compte.

Objectif: Apprendre à écrire une lettre de motivation personnalisée

Source: Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): Von der Schule in den Beruf. Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen. Neu-Ulm: AG Spak, p. 34.

Description: Pour cet exercice, il est nécessaire que les participants sachent déjà dans quel secteur professionnel ils veulent postuler pour un poste. Les participants travaillent seuls mais le conseiller proposera du soutien et du conseil individualisé. Dans un premier temps, les participants travaillent sur les exigences liées à la carrière choisie. Pour cela ils peuvent utiliser les documents d'information fournis par le conseiller. Ces exigences sont ensuite comparées aux points forts et expériences individuelles des participants (voir 1e partie du support en annexe). Les participants rédigent enfin la partie individuelle de la candidature (voir 2e partie du support en annexe) et l'intègrent dans une lettre de motivation formelle.

Préparation/Matériel: Support pédagogique (voir pièce jointe en PDF), stylos, papier.

Commentaire: Le soutien individuel est important dans cet exercice.

Conseils: Travail individuel / Travail en grand groupe

Groupe cible: Tous les groupes cibles / Personne ayant de l'expérience professionnelle / Seniors

Personne retournant sur le marché du travail / Demandeurs d'emploi

Durée: 1 Heure

2.9.17 Mon réseau

Brève description: Après un échange sur la notion de réseau, le conseiller amènera les participants à réfléchir sur les différentes catégories de contacts, puis à établir une liste des personnes de leur entourage proche et moins proche. Enfin, il leur permettra d'envisager les possibilités d'élargir leur réseau

en utilisant par exemple les sites sociaux.

Contexte théorique : Le réseau est une approche sociologique fondée sur la théorie des réseaux sociaux. Les réseaux dont chacun fait partie, représentent une ressource importante dans le cadre d'une recherche d'emploi.

Objectif: Repérer tous les contacts qui constituent un réseau pour les informer de sa recherche d'emploi

Source: Sociologie du travail

Description: Les séquences de préparation à la constitution du réseau sont des séances collectives. Cependant, concernant la recherche de contact personnel et professionnel, il est préférable de l'effectuer de manière autonome. Avec la participation de l'ensemble du groupe, le conseiller recense et note au tableau les différents types de contacts en étant le plus large possible: - Le milieu professionnel incluant les collègues et anciens collègues avec lesquels on a gardé des contacts, les anciens patrons, clients, fournisseurs, partenaires, - Le milieu scolaire et universitaire : les professeurs, les associations d'anciens élèves, les étudiants rencontrés à l'université ou au cours de formation continue pour adultes, - La famille y compris celle avec les liens de parenté plus éloignée, - Les amis les amis et amis d'amis, - Les connaissances côtoyées pendant des activités extra-professionnelles au sens large (pendant des vacances, dans des associations...)- Le voisinage y compris le/la concierge Le conseiller invite ensuite chacun des participants à un travail individuel qui consiste à recenser leurs contacts en essayant de penser aux personnes rencontrées dans différents contextes de leur parcours personnel ou professionnel. Chaque participant liste toutes les personnes de son entourage en commençant par les plus proches. Le conseiller suggère que cette liste soit mise à jour en y ajoutant au besoin de nouvelles personnes. Une fois que les participants ont repéré et listé leurs contacts, le conseiller leur indique les manières d'animer et de développer un réseau: - Le conseiller insistera auprès des participants sur l'importance d'élargir son réseau, notamment en déposant leur profil sur les sites sociaux où beaucoup de personnes peuvent consulter leur profil et les contacter. L'inscription sur ces réseaux est importante car les recruteurs consultent aussi ces sites.- Il suggèrera aussi participer à des conférences, des forums, des salons, des colloques, de s'informer auprès des organisations professionnelles. Toute nouvelle personne rencontrée est susceptible de faire partie de leur réseau.

Préparation/Matériel: Papier / stylo

Conseils: Sous groupe / Travail individuel

Groupe cible: Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études / Adultes

Durée: 1 h30

2.9.18 Comprendre le langage des offres d'emploi, élaboration d'un profil

Brève description: Les participants doivent apprendre à interpréter le sens des différents contenus des offres d'emploi afin d'être en mesure de mieux savoir si leurs profils de compétences correspondent aux besoins et si il est donc logique de postuler.

Contexte théorique : De nombreux directeurs du personnel critiquent le fait que ils ont mis un grand effort dans les offres d'emploi, mais qu'ils ont encore souvent des demandes qui ne répondent pas à leurs

annonces ou des demandes par de candidats dont le profil ne correspond pas à l'annonce. Et c'est le cas, bien que les offres d'emploi pour la plupart offrent suffisamment d'informations. L'interprétation correcte d'une offre d'emploi nécessite en effet une certaine pratique.

Objectif: Les participants doivent apprendre à interpréter le sens des différents contenus des annonces d'emploi afin d'être en mesure de mieux savoir si leurs profils de compétences correspondent aux besoins et si il est donc logique de postuler. Dans le même temps cet exercice offre aux participants un outil pour préparer leurs lettres de motivation.

Source: Itinéraires Formation; Ibelgaufts, Renate (2004): Neuer Start mit 50. Frankfurt/Main, pp. 172ff.

Description: Version 1 : Le conseiller aura au préalable demandé aux participants de sélectionner au moins une offre correspondant à l'emploi visé. Avant d'inviter les participants à analyser en détail l'offre d'emploi choisie par chacun, le conseiller va leur indiquer et expliquer les éléments essentiels à repérer au sein d'une offre d'emploi :-L'identité de l'entreprise, sa taille, son activité-L'emploi proposé, les tâches, le niveau de responsabilité, l'environnement de travail-Le profil du candidat, les compétences et qualités recherchésAprès cela, les participants analysent individuellement leurs offres d'emploi choisis et réfléchissent sur leur profil personnel ainsi que sur ce qu'ils attendent de l'emploi. Ils devraient prendre en considération les aspects suivants (Voir annexe):- Les principales caractéristiques du poste visé- Mes atouts correspondant aux caractéristiques du poste visé (compétences, qualités, formation, expérience...)- Mes attentes et motivations pour ce postePendant que les participants effectuent ce travail, le conseiller reste à leur disposition pour répondre à d'éventuelles questions

Version 2: Analyse des différentes offres d'emploiPour cet exercice, il est nécessaire que soit le conseiller recueille les offres d'emploi dans des journaux ou sur Internet ou bien que les participants soient invités à le faire par eux-mêmes au préalable. Les participants forment des petits groupes de 3 à 4 personnes. Chaque groupe reçoit quelques annonces d'emploi (idéalement au moins 10) ou utilise les annonces qu'ils ont eux-mêmes recueillies. Ensuite, les participants reçoivent les instructions suivantes:Afin de vérifier si vos intérêts et les compétences correspondent aux exigences décrites dans les offres d'emploi, organiser et analyser les offres en fonction des aspects suivants (voir aussi l'annexe):• Présentation • Trouver les messages entre les lignes ainsi que les informations supplémentaires essentielles• Différenciation entre les exigences essentielles et souhaitablesAprès le travail des participants sur leurs offres d'emploi, ils les mettent sur un panneau d'affichage. Chaque petit groupe présente les résultats de ses travaux à l'ensemble du groupe et explique comment ils ont interprété le sens du contenu des offres. Les autres participants et le conseiller peuvent alors ajouter d'autres idées d'interprétation.

Préparation/Matériel: Offre d'emploi, stylo, tableau

Commentaire: Cet exercice est utile lors de l'écriture d'une lettre de motivation et peut servir d'exercice préliminaire à d'autres exercices correspondants.

Conseils: Sous groupe / Travail individuel

Groupe cible: Tous les groupes cibles

Durée: 9 Heures

2.9.19 S'entraîner aux entretiens d'embauche

Brève description: Version 1: Après un temps de travail de réflexion sur l'entretien (questionnement autour d'une liste de questions susceptibles d'être posées lors d'un entretien d'embauche remise à chaque participants, approche de différentes dimensions afférentes à l'entretien telles que l'habillement, la dimension verbale, non verbale, l'attitude corporelle, le langage,...), le conseiller va jouer le rôle d'un recruteur et proposer aux participants qui le souhaitent une mise en situation d'entretien d'embauche.

Version 2: Après avoir échangé leurs réflexions sur les entretiens d'embauche, les participants, répartis en sous-groupes de 3 personnes, vont être mis en situation d'entretien d'embauche endossant à tour de rôle, le rôle du recruteur, celui du candidat et celui d'observateur actif.

Contexte théorique : Les personnes en recherche d'emploi peuvent redouter les entretiens d'embauche soit parce qu'ils ont eu de mauvaises expériences dans le passé, soit parce que la situation est complètement nouvelle pour eux. La simulation d'entretien d'embauche requiert de la vigilance de la part des animateurs/conseillers, car les participants sont confrontés à leurs propres faiblesses. Cependant, elle permettra à la personne en recherche d'emploi d'être plus à l'aise et plus sûre d'elle en situation, et d'éviter certains pièges récurrents.

Objectif: Se préparer à un entretien d'embauche

Source: Version 1: Following Jack Levy Morenos psychodrama and "Méthodes de gestion de carrière" (Vocational guidance methods) by Daniel Porot.

Version 2: Petzold, Hilarion (ed.) (1993): Angewandtes Psychodrama, Paderborn.

Description: Version1 Cet exercice se décompose en 3 phases:

1) pendant environ une heure, un travail préparatoire à la simulation d'entretien: le conseiller remet aux participants une liste de questions recherchées, adaptées ou créées par ses soins, jugées appropriées dans le cadre de l'exercice. Il propose aux participants de prendre connaissance des questions et de travailler sur celles qui le soucie via des échanges oraux, par exemple «Parlez-moi de vous?» «Citez-moi trois qualités, trois défauts?», «Pourquoi vous n'avez pas travaillé depuis longtemps?».Le conseiller aborde également avec les participants des points particuliers liés à la situation d'entretien : les prétentions salariales, l'habillement, les usages, la dimension verbale et non verbale, les attitudes corporelles.

2) Après un temps de pause, le conseiller va jouer le rôle d'un recruteur et inviter les participants du groupe qui le souhaitent à réaliser un exercice de mise en situation. Il invite un participant volontaire à lui remettre son CV et une offre d'emploi correspondant à l'emploi visé. Il l'invite à quitter la pièce et va ensuite l'accueillir et l'inviter à s'asseoir face à lui, autour d'un bureau installé pour l'occasion, créant ainsi un contexte proche d'une situation réelle. Le conseiller va alors poser au participant, pendant une dizaine de minutes, les questions qui lui semble pertinentes.Le reste du groupe est invité à avoir un rôle d'observateur actif en notant les points positifs et négatifs de la prestation du participant en situation.

3) Au fur et à mesure des entretiens de simulation, le conseiller invite au débriefing: la personne en situation de recrutement parle tout d'abord de son ressenti et de la perception qu'elle a du déroulement de l'entretien, puis les autres participants observateurs sont invités à émettre leurs remarques, critiques,

conseils. Pour terminer, l'animateur pourra apporter ses commentaires et recommandations mais également en profiter pour revenir sur des points d'ordre plus généraux sur l'entretien.

Version2 : Voir annexe

Préparation/Matériel: Version 1: Liste des questions fréquemment posées en entretien d'embauche, des offres d'emploi, CV.

Version 2: Magazines, accès à Internet afin que les participants puissent rechercher des offres d'emploi; cartons de différentes couleurs afin de préparer des questions d'entretien et des réponses

Commentaire: Lorsque des participants partagent leurs retours, le conseiller veillera à ce que chaque participant puisse s'exprimer. En revanche, lors des temps de restitution de sous-groupes, il sera préférable de désigner une personne par sous-groupe chargée de rapporter les retours du sous-groupe.

Groupe cible: Tous les groupes cibles / Primo-arrivants sur le marché du travail / Personne retournant sur le marché du travail / Jeunes et jeunes adultes ayant fini leurs études

Durée: 9 Heures

2.10 Conclure une session de groupe

2.10.1 Une lettre à moi même

Brève description: Dans une atmosphère détendue, chaque participant s'adresse une lettre à lui-même. Ils sont invités à écrire leurs réflexions au sujet de la formation et adresser cette lettre à eux-mêmes. Le conseiller postera leurs lettres quelques temps après la fin de la formation.

Contexte théorique : L'état d'esprit d'un individu est fonction du contexte. Lorsque celui-ci change, les impressions et les humeurs s'estompent très vite. Les formations en orientation professionnelle sont conçues pour avoir un effet à long terme qui perdurera après la fin de la formation (pérennisation). Pour ce faire, il s'agira de permettre aux participants d'être en mesure de transférer des éléments de la formation dans leur vie quotidienne. Aussi, il pourra être aidant pour les participants de garder une trace de leurs réflexions autour de la formation. Cet exercice fournit un support méthodologique aux participants afin qu'ils emmènent avec eux les idées et pensées qui ont surgi durant la formation. La lettre qu'ils rédigeront et qu'ils garderont pourra leur permettre d'y revenir à tout moment.

Objectif: Réfléchir et conclure sur la formation.

Source: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set, 4. Reflektieren, 11ème édition. Münster, 4.C 14.

Description: Dans une atmosphère détendue, les participants sont invités à écrire une lettre à eux-mêmes : elle sera une trace des pensées et des idées évoquées par la formation en orientation professionnelle à laquelle ils ont participé. Le conseiller pose des questions pour aider les participants à structurer le contenu de la lettre mais insiste sur le fait qu'ils ne sont pas obligés de suivre cette structure : • Comment était cette formation ? Comment ai-je vécu ce temps de formation ? • Qu'ai-je trouvé de satisfaisant et de moins satisfaisant ? • En ai-je retiré quelque chose ? • Que vais-je faire après cette formation ? (Note : il est important que les questions soient aussi ouvertes que possible pour laisser place à la réflexion.) Puis, les participants mettent leurs lettres sous enveloppe (ils y inscrivent leur adresse) et les cachètent. En accord avec les participants, les lettres sont soit postées tout de suite après la fin de la formation soit quelques jours après.

Préparation/Matériel: Papier à lettres, timbres, musique (équipement stéréo).

Commentaire: L'enveloppe cachetée sera postée par le conseiller au moment convenu. Le conseiller fournit les timbres.

Conseils: Une musique douce et agréable en fond crée une atmosphère détendue. Etant donné que les lettres sont très personnelles, il est conseillé de ne pas déterminer strictement à l'avance la structure du contenu.

Groupe cible: Tous les groupes cibles

Durée: 30 minutes

2.10.2 Poissons et filet de pêche

Brève description: Le conseiller dessine un filet de pêche sur un tableau (ou bien utilise un vrai filet de pêche ou un seau). Il représente un étang avec du ruban adhésif au fond de celui-ci. Les participants écrivent sur des fiches ce qu'ils veulent ramener chez eux de la formation (ce qu'ils ont 'pêché') et ce qu'ils laisseraient plutôt derrière eux ('ce que je laisse nager dans l'étang').

Contexte théorique : Le feedback est une forme d'échange dans laquelle les participants peuvent dire aux conseillers comment ils les perçoivent ou apprendre comment les autres les perçoivent. Cet échange peut avoir lieu à la fin d'une séance de travail, d'une présentation ou après un travail de groupe, de façon à ce que les conseillers soient par exemple en mesure de tirer des enseignements de ces expériences et de faire évoluer leurs pratiques. Étant donné qu'une situation de feedback est souvent sensible, il est bon que ceux qui donnent leurs retours et ceux qui le reçoivent observent un certain protocole. Lorsque le feedback amène des éléments nouveaux, le conseiller pourra ensuite réfléchir au sens de ces retours, au changement de perspective qui en résulte et sur les possibilités de développement ultérieur. Aussi, le conseiller pourra demander aux participants s'ils sont satisfaits et ceux-ci peuvent apporter des suggestions d'amélioration. Cette réflexion en conclusion d'un temps de formation devrait conduire à une amélioration des formations à venir et à une plus grande satisfaction des participants (incluant une participation supposée dans la conception de la formation).

Objectif: Réfléchir et conclure sur la formation (jeu du feedback) ; donner un feedback au conseiller de manière ludique.

Source: Seifert, Josef W./Göbel, Heinz-Peter (2001): Games – Spiele für Moderatoren und Gruppenleiter: kurz – knackig – frech. Offenbach, pp. 34f.

Description: Le conseiller dessine un filet de pêche sur un tableau (ou bien utilise un vrai filet de pêche ou un seau). Il représente un étang avec du ruban adhésif au fond de celui-ci. Le conseiller distribue des fiches (2 à 3 par participant) et des marqueurs. Il invite les participants à écrire sur le "poisson" (c'est à dire les fiches) ce qu'ils veulent ramener chez eux de la formation (ce qu'ils ont 'pêché') et – sur d'autres fiches – ce qu'ils laisseraient plutôt derrière eux ('ce que je laisse nager dans l'étang'). Le conseiller attend que les participants aient fini (environ 5 minutes), tour à tour, chaque participant va à l'avant de la salle et rejette dans l'étang les poissons qu'il/elle ne veut pas ramener à la maison et met dans le filet ceux qu'il/elle a pêchés et veut ramener. A la pause suivante (ou après la fin de la séance), le conseiller peut prendre le temps de regarder le "poisson" et d'emmener le feedback à la maison.

Préparation/Matériel: Filet de pêche/seau à suspendre (sur le panneau ou le tableau), fiches (peuvent être en forme de poisson – les participants peuvent les découper eux-mêmes), ciseaux, ruban adhésif (de couleur) ou cordon/corde (symbolisant l'étang), marqueurs.

Commentaire: Les participants peuvent (mais ce n'est pas une obligation !) dire quelque chose à propos des groupes de "bon" poissons et de "mauvais" poissons. Ce jeu de conclusion ne doit être fait qu'en fin de séance.

Conseils: Une musique douce et plaisante en fond crée une atmosphère détendue.

Groupe cible: Tous les groupes cibles

Durée: 15 minutes

2.10.3 Objectifs et résolutions

Brève description: Chaque participant pense à ses objectifs et résolutions pour l'avenir. En petits groupes, chacun lit ses "objectifs" à voix haute. Puis, les participants établissent ensemble une liste de tâches qui doit être en accord avec leurs propres résolutions. La séance sera répétée jusqu'à ce que les participants parviennent à un accord.

Contexte théorique : Le travail en groupe favorise la créativité. En effet, il permet le partage d'idées, et les échanges et discussions autour de celles-ci soutiennent une réflexion commune. S'appuyant sur ce principe de créativité en groupe, le but de cet exercice est que les participants partagent leurs objectifs et résolutions pour l'avenir et vérifient s'ils sont réalistes.

Objectif: Formuler des résolutions et des objectifs pour l'avenir, conclure la formation.

Source: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set, 3. Gruppen erleben, 11ème édition. Münster, 3.B 19.

Description: Chaque participant reçoit la fiche de travail "Objectifs et résolutions" (voir pièce jointe en PDF) et est invité à répondre aux questions. Les participants ont 30 minutes pour réfléchir à leurs objectifs et résolutions pour l'avenir. Puis, ils forment des petits groupes de 4 personnes. Chaque participant lit d'abord au groupe ses réponses à la question 1 "Objectifs personnels". Les groupes commentent ensuite les objectifs personnels de chacun. Le but est de créer pour chaque participant une liste de tâches (qui doivent être effectuées pour atteindre les objectifs) validée par l'ensemble des participants. A une étape suivante, chaque participant explique ses résolutions (question 2) et détermine si celles-ci sont en accord avec la liste de tâches élaborée et validée par l'ensemble des participants. S'il s'avère que les participants pourraient ne pas être en mesure de tenir certaines des résolutions, la séance est temporairement suspendue afin de donner la possibilité aux participants de réfléchir et de revoir leurs résolutions. Après une pause (dont la durée est décidée par l'ensemble des participants), les petits groupes se reforment pour revoir à nouveau les résolutions. Cette étape sera répétée jusqu'à ce que les participants parviennent à un accord.

Préparation/Matériel: Copie du polycopié "Objectifs et résolutions" (voir pièce jointe en PDF), matériel pour écrire, tableau, feutres et ruban adhésif.

Commentaire: Cet exercice est adapté aux groupes qui travaillent ensemble sur une longue durée. Le but de cet exercice est d'explorer les possibilités et de formuler ensemble des objectifs et des résolutions pour l'avenir.

Conseils: Il est conseillé de répéter ces séances jusqu'à ce qu'un résultat satisfaisant soit obtenu. Idéalement, il n'y aura pas plus de deux à trois séances.

Groupe cible: Tous les groupes cibles

Durée: 2 Heures

3 Glossaire

Adéquation des compétences et qualifications

Processus par lequel sont examinées les compétences et qualifications d'un individu face à celles exigées par un secteur d'activité ou un emploi donné. Cela va amener tout un chacun à réfléchir sur ses propres compétences face au marché du travail. Cet examen des compétences, ainsi que l'étude des diverses problématiques professionnelles s'y référant, peuvent être travaillés et réfléchis à l'aide de divers dispositifs tels que le Bilan de Compétences

Alter Ego

Alter Ego (du latin "l'autre moi"), comme référence empruntée à la philosophie phénoménologique, désigne le fonctionnement d'un sujet dans le sujet qui agit alors « hors de soi ».

Aptitude

L'aptitude est un terme qui englobe les différentes compétences individuelles d'une personne (par exemple, sa capacité de concentration, de mémoire...) et qui permettent de supposer que l'on peut réussir dans certaines activités.

Attitudes attendues

Les attitudes attendues correspondent à des anticipations par lesquelles on peut supposer qu'une personne aura un comportement attendu dans un certain type de situation donné.

En effet, chacun fonctionne avec un stock de représentations préconstruites et d'attitudes pré établies, qui permettent d'établir des points de repère parmi la multitude imprévisible des événements de la vie. Les individus ne réagissent pas à chaque nouvelle expérience, ou à chaque nouveau stimulus, en se référant à l'ensemble des nouvelles possibilités ouvertes par la situation inédite ; la complexité des choix possibles est réduite en fonction des expériences passées, par exemple en privilégiant un comportement qui limitera les risques d'échec.

Ces schèmes perceptifs et comportementaux sont mis en jeu lors des processus d'orientation, et interviennent comme une des bases des choix qui vont être établis, et des actions qui seront réalisées.

Attributs de genre

La notion d'attributs de genre renvoie à la construction sociale des différences sexuées, et à la reproduction (ou réattribution) des rôles associés en fonction du genre. Le genre est mis en pratique au quotidien, en mettant en jeu des attributs liés à l'idée de masculinité et de féminité, à travers les communications et interactions sociales.

Brainstorming

Le *brainstorming* constitue une technique d'animation « créative ». En laissant libre cours à l'expression spontanée, sans critique négative, un grand nombre d'idées sont générées et développées concernant un problème donné. Lors d'un brainstorming en groupe (entre 5 et 9 participants), les contributions des participants les stimulent les uns les autres, en permettant la combinaison de différentes idées de sorte et des effets de synergie. Les règles suivantes sont à établir :

1. La critique est interdite
2. Toute idée est la bienvenue. Plus c'est imaginatif, mieux c'est.
3. Chaque participant doit développer autant d'idées que possible

4. Chaque participant est autorisé à reprendre les idées des autres et à les développer davantage.

Choix de carrière

Il se réfère au processus dans lequel un individu choisit une profession et se forme pour occuper les postes correspondants, ce qui peut arriver à plusieurs reprises dans la vie professionnelle. Un choix de carrière dépend des préférences et des aptitudes personnelles.

Compétence

Le terme compétence englobe des savoirs-faires et des capacités, liés à l'aptitude à satisfaire un certain niveau d'exigences (compétence professionnelle, compétence de leadership, ...)

Compétences transversales

Une compétence transversale est un ensemble structuré d'attitudes et de connaissances déclaratives (savoir), procédurales (comment faire) et conditionnelles (quand et pourquoi), pour s'adapter, résoudre des problèmes complexes dans un contexte donné et réaliser des projets.

Dimension

Les différents angles, facettes par lesquels on peut aborder un sujet, un problème, ...

Discrimination

La discrimination se réfère généralement à une idée d'inégalité de traitement, ou à une classification prétendant établir une hiérarchie entre différents éléments. Dans son acception sociologique, elle désigne un traitement inégalitaire qui peut concerner des individus ou des groupes.

Discussions de groupe

Un échange en groupe, sous forme de discussion collective, va permettre de faire évoluer les opinions et les comportements des participants. D'après Kurt Lewin, psychologue américain d'origine allemande spécialisé dans la psychologie sociale et le comportementalisme, acteur majeur de l'école des relations humaines, des discussions en groupe amenant, au final, à une prise de décision collective, vont permettre d'observer des changements d'attitude et de points de vue chez les participants.

Diversité

Renvoie à l'idée d'être divers, de différence; de variété. L'expression « management de la diversité » fait référence au fait de favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières.

Empathie

L'empathie réfère à l'idée de "compassion" et "compréhension", mais est à distinguer de l'idée de "souffrir avec les autres". Manifester de l'empathie consiste à se mettre à la place de l'autre pour pouvoir comprendre son ressenti.

Entretien

Méthode issue des sciences sociales dans laquelle un interviewer s'entretient avec un individu en lui posant diverses questions afin d'obtenir des informations, des réactions sur des sujets donnés.

Environnement personnel

L'environnement personnel se réfère à la sphère d'expérience individuelle composée d'un ensemble de personnes, de relations, d'objets et d'expériences qui s'entrecroisent au cours de la vie quotidienne de chaque individu.

Expertise

Ce terme peut désigner soit un haut niveau de connaissance et d'expérience sur un sujet donné, soit un avis émis par une personne perçue comme faisant autorité dans un domaine donné.

Formation continue

La formation continue concerne ceux qui ont quitté la formation initiale. Elle a pour but d'assurer aux salariés, employés ou demandeurs d'emploi, une formation destinée à conforter, améliorer ou acquérir des connaissances professionnelles.

Genre

Par opposition au terme « sexe », qui se réfère à la classification biologique, le terme « genre » renvoie aux caractéristiques socialement construites liées aux identités sexuelles. Il s'agit donc d'un statut social, qui n'est pas inné, mais qui se construit à travers les interactions sociales, culturelles et psychologiques.

Idéal de vie

Un principe de vie se réfère à la représentation qu'a un individu d'un comportement, d'une croyance ou d'une attitude qu'il faudrait, dans l'idéal, respecter ou adopter. Il s'agit d'une ligne directrice qu'une personne s'efforce de respecter ou qu'elle tente d'atteindre. Ce principe soutient l'individu dans ses prises de décisions, en guidant ses actions.

Identité

L'identité de l'individu est, en psychologie sociale, la reconnaissance de ce qu'il est (individu), par lui-même ou par les autres. La notion d'identité est au croisement de la sociologie et de la psychologie, mais intéresse aussi la biologie et la philosophie.

Images des autres / Perception des autres

L'image que l'on a d'autrui contient un ensemble de caractéristiques, de comportement et d'attitude que l'on peut apparenter à une sorte d'évaluation externe de l'autre, qui indique comment un individu est perçu par une autre personne ou un groupe. Cette perception englobe la représentation que l'on se fait des gens et de leur environnement social, ainsi que le jugement que l'on porte sur eux (perception sociale de l'individu). Cette perception, de prime abord, est souvent l'illustration de stéréotypes et de préjugés.

Image de soi

L'image de soi d'une personne englobe ses idées, attitudes, appréciations et jugements se rapportant à sa propre manière de se comporter, à la perception qu'elle a de ses traits de personnalités et de ses capacités.

Innovation

L'innovation fait appel à des changements sociaux, qui se produisent sur de longues périodes de temps, et conduisent à la création de nouveaux modes de vie, à partir d'habitudes pré-existantes, ou développés *ex nihilo*.

Intérêts

Ce qui importe, ce qui convient, en quelque manière que ce soit, à l'utilité, à l'avantage d'une personne ou d'une collectivité, d'un individu ou d'une personne morale, en ce qui concerne soit leur bien physique et matériel, soit leur bien intellectuel et moral, soit leur considération et leur honneur.

Pour un individu, l'intérêt professionnel pourra le conduire à s'orienter vers une profession ou un secteur d'activité qu'il considérera, de part des considérations subjectives personnelles ou d'autrui, comme prestigieux ou valorisant.

Introspection

L'introspection est une méthode d'observation et d'analyse de soi en vue d'étudier sa propre personne (psychologie introspective) et d'acquérir une connaissance de soi. Cette introspection peut également procéder à l'examen de propres intérêts sociaux.

Jeu de rôle

Un jeu de rôle est une technique d'animation, par laquelle une personne incarne le rôle d'un personnage dans un environnement fictif. Le participant agit à travers ce rôle par des actions réelles, par des actions narratives, ou bien par des prises de décision sur le développement du personnage.

Le jeu de rôle est originaire de la pratique du psychodrame en psychothérapie.

Jeux de simulation

Les jeux de simulation se définissent par rapport à leur capacité d'interagir dans un environnement. L'accent est mis sur la résolution des tâches plus ou moins complexes et sur les moyens permettant la prise de décision. Contrairement aux jeux de rôle, l'attribution des rôles est plus ouverte et moins centrée sur la personnalité des participants.

Modèle d'action

Un modèle d'action décrit une certaine façon d'agir façonnée par la société (par opposition à des moyens de se comporter qui sont développés individuellement). Un modèle d'action a un certain objectif ou est en lien avec un certain besoin en lien avec le contexte social.

Norme

Une norme (du latin norma, équerre, règle) désigne un état habituellement répandu ou moyen considéré le plus souvent comme une règle à suivre

Orientation professionnelle

L'orientation professionnelle est un processus continu tout au long de la vie, au cours duquel les personnes élaborent leur projet personnel et professionnel en clarifiant leurs aspirations et leurs compétences par l'information et le conseil sur les réalités du travail, l'évolution des métiers et professions, du marché de l'emploi, des réalités économiques et de l'offre de formation.

Projet personnel / Projet de vie

Le projet de vie est l'expression de la projection dans l'avenir d'un individu. Il fait part de ses aspirations, de ses besoins et de ses choix.

Programme de formation

Le programme de formation (traduction française de l'anglais « curriculum », contient les objectifs et le descriptif de la formation ainsi que les modalités pédagogiques d'apprentissage.

Projection

Désigne l'opération mentale (généralement inconsciente) par laquelle une personne place sur quelqu'un d'autre ses propres sentiments, dans le but de se sortir d'une situation émotionnelle vécue comme intolérable par elle. La personne n'a généralement pas conscience d'appliquer ce mécanisme, justement car elle n'accepte pas les sentiments, ou sensations, qu'elle "projette" sur l'autre. Il s'agit donc généralement de sentiments négatifs, ou en tous cas, perçus comme tels.

Recadrage

Le recadrage (Reframing) est une technique de la Programmation Neuro-Linguistique ; il est une occasion de considérer une situation d'un autre point de vue et par là même de donner un autre sens à l'expérience vécue. Le sens de l'expérience étant changé, les réactions seront modifiées tant du point de vue des pensées que de celui du comportement. Le recadrage peut porter sur le contexte, sur le sens ou sur les processus (ce sont les techniques de changement).

Dans un contexte professionnel, le recadrage renvoie à la réinterprétation positive des expériences qui ont été considérées comme négatives (comme le chômage par exemple, qui peut être considéré comme une crise dans la vie, mais aussi comme une chance de commencer quelque chose de nouveau).

Ressources

Les ressources désignent l'ensemble des compétences, aptitudes, connaissances d'un individu. Un travail d'émergence et de mise en lecture des ressources d'un individu lui permettra de développer les possibilités d'accès à une recherche pertinente d'emploi ou de formation.

Retours

Les « retours » émis par les autres (traduits de l'anglais "feedback"), en réaction à des éléments personnels de présentation que l'on peut présenter en formation, permettent de confronter sa propre perception avec la vision venant des autres, et d'élargir ainsi les représentations que l'on peut avoir de soi-même.

Règles pour faciliter le partage de retours entre les participants d'un groupe

1. Ecouter sans chercher à justifier ou à argumenter
2. Enoncer des commentaires de façon bienveillante, en veillant à ne pas heurter la personne à laquelle on s'adresse, mais en étant aussi capable de faire preuve d'une distance critique si nécessaire
3. S'appuyer sur sa subjectivité, plutôt que de généraliser ou de porter des jugements
4. S'exprimer sur un registre descriptif plutôt que sur des interprétations psychologiques

Ségrégation

Dans le contexte social, la ségrégation désigne la séparation de groupes de la population (souvent désignés à travers des références ethniques ou nationales), conduisant à la formation d'aires ségréguées, de territoires hétérogènes et d'espaces-frontières.

Sexe

A l'instar du genre, le sexe fait référence aux différences biologiques entre femmes et hommes

Socialisation

La socialisation est le processus au cours duquel un individu apprend et intériorise les normes et les valeurs tout au long de sa vie, dans la société à laquelle il appartient, et construit son identité sociale. Elle est le résultat à la fois d'une contrainte imposée par certains agents sociaux, mais aussi d'une interaction entre l'individu et son environnement. Si elle favorise la reproduction sociale, elle n'élimine pas pour autant les possibilités de changement social.

Système de valeurs

Organisées en système, les valeurs résultent d'influences culturelles et sociétales. Internalisées par chacun, les valeurs renferment un caractère abstrait et normatif ; elles s'associent à des schémas culturels, à des conceptions du monde.

Le système de valeurs individuel est formé à la suite d'expériences de vie et de la socialisation. Les systèmes de valeurs contribuent à réguler et déterminer le comportement des individus et des groupes.

4 Supports pédagogiques

4.1 Matériel pédagogique pour 2.1 Attentes et interconnaissance

4.1.1 Matériel pédagogique : Définir les règles du groupe

Exemple:

Les règles les plus souvent définies par les groupes:

1. Ne pas discuter avec son voisin alors qu'un autre participant ou que le conseiller est en train de s'exprimer
2. Ne pas interrompre son interlocuteur au milieu d'une phrase.
3. Essayer de participer aux discussions.
4. Ne pas monopoliser la conversation. Laisser de la place pour l'expression de son interlocuteur.
5. Prendre son temps pour répondre à une question.
6. Essayer de parler clairement et distinctement.
7. Essayer d'être concis et clair.
8. Ne pas hésiter à demander à son interlocuteur de répéter lorsque l'on n'a pas compris ou entendu son propos.
9. Être compréhensif et ouvert.
10. Regarder son/ses interlocuteurs.

Exemple:

Les règles les plus souvent définies par les groupes constitués d'un public jeune:

1. Ne pas faire de remarques racistes ou sexistes.
2. Éteindre son téléphone mobile durant les sessions de formation.
3. Respecter les autres participants.
4. N'insulter personne.
5. Ne pas interrompre les autres.
6. Écouter et participer aux échanges.

4.1.2 Matériel pédagogique : « le jeu des priorités »

Objectifs de la prestation d'orientation professionnelle :

- Aider à la préparation des outils de recherche d'emploi : CV et lettre de motivation pour postuler à un emploi
- Savoir tenir compte de ses forces, ses faiblesses et ses intérêts
- Echanger et discuter en groupe à partir de situations problèmes individuelles
- Echanger des idées et ressources avec les autres participants
- Obtenir des conseils et un soutien pour adapter ses choix de carrière et de formation en fonction du marché de l'emploi
- Accéder aux informations essentielles concernant la réalité de l'environnement
- Se préparer à des entretiens de recrutement
- Favoriser une atmosphère agréable au sein du groupe
- Mieux se connaître
- Faciliter la prise de décision personnelle lorsque l'on doit faire des choix de carrière

Vous êtes invité à établir votre propre classement, en fonction de vos préférences personnelles : de 1 (affirmation qui vous semble la plus importante) à 7 (la moins importante).

4.1.3 Matériel pédagogique : Modèle de contrat de formation

Contrat de formation		
Entre _____		
Et _____		
Durant la période allant du _____ au _____		
La formation est réalisée par _____		
Elle aura lieu à _____		
<p>Durant la formation, vous pourrez apprendre à mieux observer les autres. Vous pourrez également apprendre à mieux faire face à la critique et à l'échec. Les exercices et le matériel utilisés vont vous montrer comment agir dans un entretien d'embauche et comment rentrer en contact avec les autres. Durant la formation vous pourrez également définir vos propres objectifs, comme par exemple :</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>		
Au total, il y aura ____ rencontres individuelles (de 50 minutes chacune) et ____ rencontres en groupe (de 100 minutes chacune). Les réunions de groupes réuniront entre 4 et 5 jeunes.		
A la fin de la formation sera organisé par l'ensemble du groupe un évènement réunissant tous les participants ainsi que le formateur (comme un restaurant ou un cinéma).		
Les participants s'engagent à ne pas manquer plus d'une séance individuelle et collective pour raison personnel et plus de deux séances pour des raisons « excusables » (médicale par exemple)		
_____	_____	_____
Date et lieu	Participant	Formateur

Source: Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen. Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten. Göttingen: Hogrefe Verlag, p. 84 (translated by Johanna Haydn).

4.2 Matériel pédagogique pour 2.2 Orientation, Réorientation, Activation et Motivation : l'accès au marché de l'emploi, les liens entre genre et choix professionnels

4.2.1 Matériel pédagogique : Choisir son orientation professionnelle – Première étape : Centres d'intérêt

Activités/tâches

1	2	3	4	5
servir	informer	prescrire	protéger de, sauvegarder	semier
conseiller	divertir	acheter	vérifier	cultiver
s'occuper de	instruire	vendre	superviser	jardiner
donner des soins	expliquer	budgétiser	apporter une assistance	creuser
soutenir	éduquer	économiser	identifier les dangers	récolter
guérir	entraîner	gérer		produire, élever (animaux)
prendre soin de	convaincre	échanger		surveiller, guider (animaux)
réconforter	guider	épargner		cuisiner
consoler	enseigner	administrer		faire des pâtisseries
remonter le moral	démontrer	organiser		
6	7	8	9	10
bricoler	ajuster, régler	planifier	rechercher	concevoir, dessiner

modeler, façonner	surveiller	faire ébauches, brouillons	des des enquêter	faire prendre forme
percer	faire de la maintenance (machine)	construire	découvrir	embellir
scier	réparer	assembler	expérimenter	décorer
marteler	faire fonctionner des machines	monter	mesurer	faire de la musique
moudre		achever, terminer	examiner	écouter de la musique
mouliner		installer	calculer	divertir
peindre			observer	lire
			inventer	dessiner/peindre
				prendre des photos
				faire du théâtre
				filmer
				écrire des livres, des nouvelles

Liste de métiers

1	2	3	4	5
Serveur/Serveuse	Instituteur / Institutrice	Vendeur détaillant	Agent de police	Agriculteur
Infirmier/Infirmière	Enseignant(e) en maternelle	Courtier en assurances	Pompier	Ingénieur horticole
Travailleur social	Agent de réservation en agence de voyage	Conseiller fiscal	Employé(e) de mairie	Paysagiste
Masseur/Masseuse	Employé(e) dans l'industrie hôtelière	Assistant commercial	Agent des pompes funèbres	Ouvrier qualifié dans le secteur forestier
Sage femme	Éducateur spécialisé	Agent immobilier	Agent de surveillance de la voie publique	Gardien de zoo
Médecin	Professeur de sport	Employé(e) de banque	Surveillant de musée	Éleveur d'animaux
Agent de probation	Consultant en gestion	Assistant administratif	Portier Gardien de prison Garde du corps	Fleuriste
Coach de vie	Guide touristique	Chef de projet		Cuisinier
Auxiliaire de vie	Conseiller d'orientation			Boulangier
6	7	8	9	10
Menuisier	Technicien de laboratoire (chimie)	Prothésiste dentaire	Ingénieur en écologie	Maquilleur/Maquilleuse
Ouvrier du bâtiment	Technicien automobile	Opticien	Imprimeur	Céramiste
Charpentier	Ingénieur industriel	Relieur	Topographe	Plâtrier
Maçon	Expert en recyclage de déchets et matériaux	Tapissier, Décorateur	Organisateur d'événements	Photographe
Couvreur	Ingénieur en énergies renouvelables	Architecte d'intérieur	Biochimiste	Cartographe
Quincaillier	Ingénieur pharmaceutique	Architecte	Statisticien Comptable	Ébéniste
Peintre en bâtiment	Ingénieur en matériaux	Ingénieur en électricité		Pâtissier / Pâtissière

Installateur d'isolation	Ingénieur aéronautique	Technicien chauffagiste	Dessinateur industriel/mécaniqu e	Coiffeur
-----------------------------	------------------------	----------------------------	---	----------

4.2.2 Matériel pédagogique : Marie et Jacques

Texte à trous

Marie et Jacques se sont rencontrés à l'école. Ils font tous les deux leur stage dans une banque. A la fin de leur stage, ils emménagent ensemble.

Ils travaillent tous deux à plein-temps. _____ fait les courses pour manger en rentrant à la maison, _____ prépare le dîner. _____ fait la vaisselle, _____ lave le linge, le repasse et le range dans l'armoire. _____ fait la poussière, lave le sol et passe l'aspirateur. L'entreprise propose à _____ une formation continue, _____ doit étudier dans un centre. Cela entraîne une perte de revenus car _____ ne pourra travailler qu'à 50% de temps pendant ces trois années. _____ est d'accord. Parallèlement, _____ a eu une promotion et a des horaires plus longs. _____ fait le ménage. Marie est enceinte. Après le congé maternité, _____ reste à la maison. Après quelques mois, _____ se sent cloîtré(e) à la maison. _____ veut reprendre le travail. Marie et Jacques parlent ensemble du problème. _____ veut que _____ reste à la maison. _____ veut qu'ils répartissent de manière égale entre eux les soins à donner à l'enfant. _____ suggère que _____ travaille à temps partiel. _____ travaille à temps plein, _____ travaille à temps partiel. Le matin, Jonas est gardé dans une crèche de jour. Le matin, _____ emmène Jonas à la crèche. En rentrant à la maison, _____ passe chercher Jonas. _____ fait les courses. A la maison, _____ joue avec Jonas, _____ prépare le dîner. _____ fait la vaisselle. _____ lave le linge, le repasse et le range dans l'armoire. _____ fait la poussière. _____ passe l'aspirateur et lave le sol. _____ couche Jonas.

Modèle pour la liste du tableau :

Tâches/Activités	Marie (nombre de mentions)	Jacques (nombre de mentions)
Tâches domestiques sans enfant		
Courses (alimentation)		
Cuisine		
Vaisselle		
Lessive		
Laver le sol & passer l'aspirateur		
Carrière professionnelle sans enfant		
Formation continue (le même nom mentionné 3 fois compte pour 1)		
Consentement		
Promotion		
Tâches domestiques		
Enfant/A la maison		
Congé parental		
"Se sent cloîtré(e) à la maison"		
Souhaite reprendre le travail		
Souhaite qu'il/elle reste à la maison		
Répartition juste des soins apportés à l'enfant		
Suggestion du travail partiel venant de qui ?		

Suggestion du travail à temps partiel pour qui ?		
Enfants/Travail de nouveau		
Travail à plein-temps		
Travail à temps partiel		
Emmener l'enfant à la crèche		
Passer chercher l'enfant		
Courses (alimentation)		
Jouer avec l'enfant		
Cuisine		
Vaisselle		
Lessive		
Laver le sol		
Passer l'aspirateur		
Coucher l'enfant		

4.2.3 Matériel pédagogique : «Sélection des valeurs essentielles pour moi»

Annexe 1 :

Liste de mes valeurs importantes
Liste de mes valeurs les moins importantes

Liste de valeurs (Annexe2)

1- ACCOMPLISSEMENT

Produire des résultats performants. Mener des actions que l'on estime importantes. Obtenir des satisfactions personnelles dans ses réalisations.

2- DEPASSEMENT

Se fixer des objectifs élevés. Aller toujours plus loin. Considérer son travail comme un défi personnel. Vouloir toujours plus de responsabilités.

3- GOUT DE L'AVENTURE

Occuper un emploi sans cesse stimulant et excitant, comportant une bonne dose de risques.

4- ESTHETIQUE

M'investir dans une activité ayant rapport avec l'art, le beau, la mise en valeur...

5- APPARTENANCE

M'identifier et être reconnu(e) en tant que membre d'une organisation ou d'un groupe où les relations interpersonnelles peuvent se développer.

6- CREATIVITE ARTISTIQUE

Créer des objets, des images ou toutes autres formes de productions artistiques.

7- ENVIRONNEMENT

Travailler dans un environnement attrayant et confortable dans lequel je me sente bien.

8- RESOLUTION DE PROBLEMES

Être face à des situations stimulant mes aptitudes à trouver des solutions.

9- DIVERSITE

Avoir un travail varié qui me permette des changements fréquents des tâches, de lieux, de rythme...

10- PROXIMITE DU POUVOIR

Être au plus près des lieux de pouvoir. Être en relation directe et fréquente avec des personnes d'influence. Participer aux prises de décisions.

11- SOLIDARITE

M'investir dans les problèmes concernant la communauté à laquelle j'appartiens.

12- COMPETITION

Avoir une activité où je peux tester ma capacité à dépasser les autres.

13- CONTROLE

Occuper une position d'où je peux maîtriser autant que possible mon travail quotidien.

14- EXPRESSION CREATIVE

Créer de nouveaux concepts, produits, services, structures, systèmes, etc... qui ne suivent pas les codes, les procédures, les modèles établis.

15- MORALE

Travailler dans un secteur qui corresponde à mes principes moraux, qui ne soit pas en contradiction avec mes convictions personnelles.

16- VALORISATION DES COMPETENCES

Démontrer que je travaille bien, que je maîtrise parfaitement ma tâche et être considéré(e) comme un professionnel compétent.

17- STRUCTURATION PAR L'EXTERNE

Travailler dans un environnement pédagogique qui me fournisse une structure, une

démarche, des tableaux de bord à suivre, des objectifs à atteindre. Être doté(e) d'indications claires à partir desquelles je peux agir.

18- EXHIBITION

Être le centre d'intérêt d'un groupe. Gagner l'attention de tous. Captiver un public.

19- RENOMMEE / RECONNAISSANCE

Être reconnu(e) par un large éventail de personnes pour la qualité de son travail, être respecté(e) pour ses compétences.

20- ÉTAT D'URGENCE

Aimer travailler dans un contexte où je dois produire dans l'urgence et selon des plannings serrés.

21- VOCATION / PASSION

Exercer une activité en rapport avec mes centres d'intérêts majeurs. Travailler dans le domaine qui me tient à cœur.

22- RAYONNEMENT SOCIAL

Avoir une activité aux répercussions sociales étendues.

23- GAIN

Avoir un revenu tel que je puisse me permettre tout ce que je veux sans compter.

24- AUTONOMIE

Pouvoir travailler sans être dirigé(e), sans avoir à me justifier à chaque étape de mon travail.

25- INFLUENCE

Avoir une position d'où je puisse agir sur les autres.

26- INTELLECTUEL

Être considéré(e) comme une personne de haut niveau intellectuel. Être reconnu(e) comme l'expert d'un champ d'activité.

27- TRANQUILLITE

Travailler dans un contexte sans stress, ni pression.

28- APPRENTISSAGE

Accroître mes connaissances, mon savoir-faire professionnel, mon domaine d'expertise.

29- LEADER

Être celui (celle) sur lequel (laquelle) on compte pour tracer la direction à suivre ; celui (celle) qui fixe le but à atteindre.

30- LOISIR

Trouver une situation qui laisse du temps libre pour poursuivre mes activités extra-professionnelles.

31- ACCESSIBILITE

Vivre dans un lieu qui permette une réelle vie privée en même temps qu'un accès rapide à mon travail.

32- DECISION

Avoir un statut de décisionnaire qui permette d'agir sur la qualité et la réussite de mes résultats.

33- AU SERVICE DES AUTRES

Pouvoir prodiguer de l'aide sous toutes ses formes : soins, secours, enseignement...

34- ORDRE

Fonctionner dans un contexte soigneusement organisé. Travailler selon des plannings stricts et des procédures rigoureusement définies.

35- DEFI PHYSIQUE

Exercer une activité où la force, l'expression physique soient centrales.

36- JEU

Agir «pour le plaisir». Participer à des jeux, des sports ou toutes autres activités ludiques. Préserver une certaine «innocence». Ne pas se prendre au sérieux.

37- POUVOIR/ AUTORITE

Être en position de planifier et de contrôler le travail des autres.

38- MINUTIE

Accomplir des tâches qui exigent une grande patience et où la marge d'erreur est minime.

39- PROFIT

Faire en sorte que les résultats de mes efforts aient une influence directe sur le chiffre d'affaire.

40- CONTACT

Être en contact avec un public. Personnaliser et adapter mon travail en fonction du public.

41- SECURITE

Savoir que j'aurai toujours un emploi et un salaire raisonnable.

42- STABILITE

Préférer rester longtemps dans un même secteur d'activités où les changements sont peu fréquents.

43- STATUT

Avoir une position qui apporte la considération de sa famille, ses proches, ses amis, son milieu.

44- COLLABORATION

Travailler avec un patron avec lequel il est possible de donner un avis, un conseil, proposer son aide.

45- BIORYTHME

Pouvoir exercer mon activité à mon rythme, selon ma propre gestion du temps.

46- SOLITAIRE

Produire seul sans besoin d'être en contact ou en collaboration avec l'extérieur.

47- CONNAISSANCE

Explorer de nouveaux champs de savoirs.

48- SOUS PRESSION

Aimer les situations exigeant une concentration maximum sur de longues périodes, sans marge d'erreur.

49- ÉQUIPE

Partager avec les autres des objectifs communs dans un contexte coopératif et participatif.

4.2.4 Matériel pédagogique : Séries télévisées

Questions :

1) Faites une brève description de l'intrigue de l'épisode

2) Présentez brièvement les principaux personnages (en particulier les jeunes personnages) en prenant en compte les critères suivants :

Nom:				
Age:				
Situation de famille:				
Logement et mode de vie:				
Profession:				
Types de vêtements:				
Apparence/allure:				
Caractéristiques comportementales spécifiques du personnage				

Rôle/Fonction dans la série ou dans l'épisode				
---	--	--	--	--

3) Est-ce-que ces personnages (mode de vie, situation en général) vous apparaissent réalistes?

4) Connaissez-vous des gens leur ressemblant, ayant le même mode de vie, ou ayant la même philosophie de vie ?

5) Que pensez-vous de la façon dont ces personnages vivent?

6) Pourriez-vous vous voir vivre comme eux? Si oui, comment imagineriez-vous votre mode de vie ?

7) Il y a-t-il des différences entre les comportements des personnages masculins et féminins ?

8) Quels sont les modes de vie choisis par les personnages féminins ? Par les personnages masculins ?

9) Les rôles sont-ils stéréotypés?

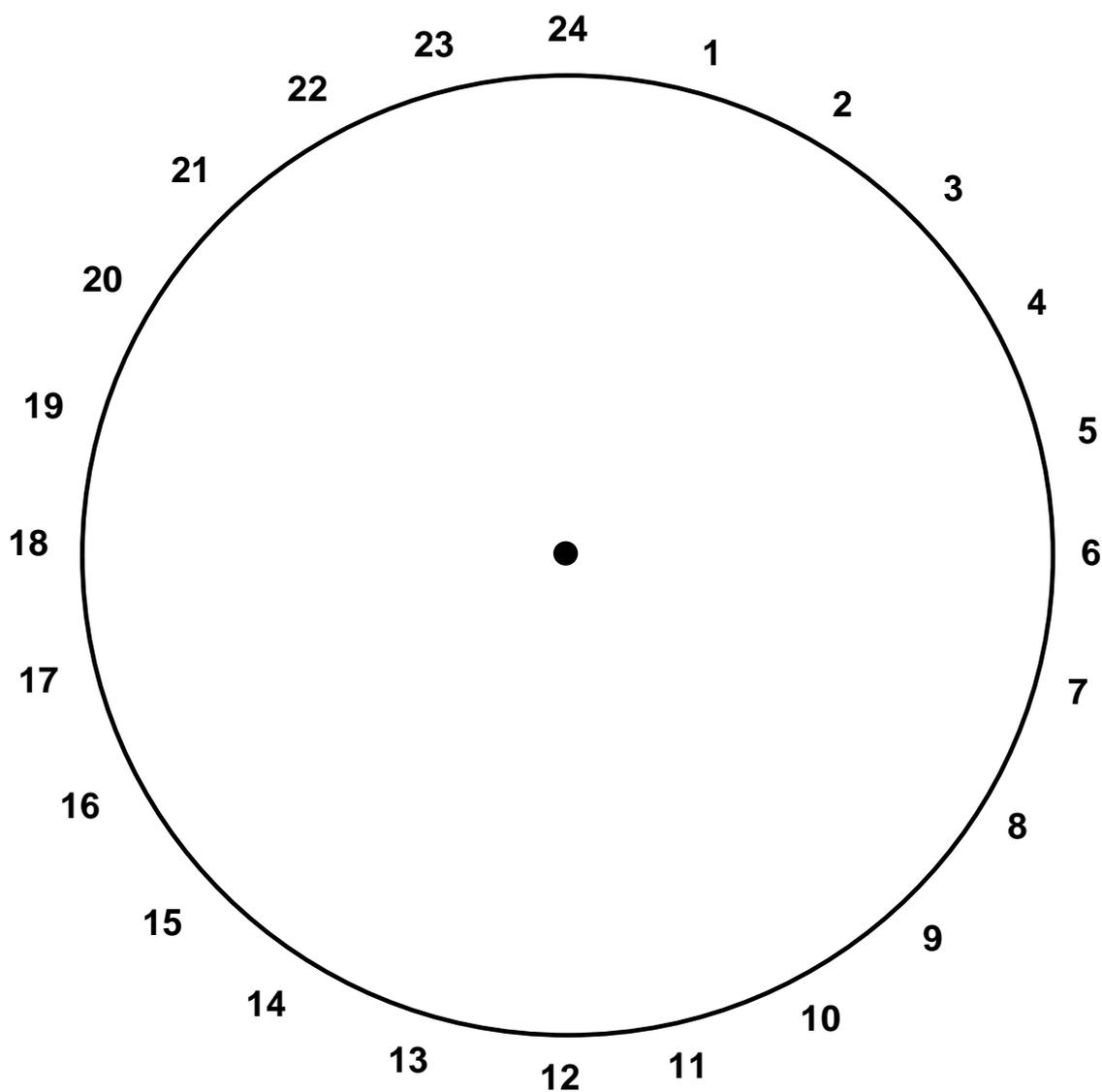
4.2.5 Matériel pédagogique : diagnostiquer où en est le choix de carrière

Dans quelle mesure les déclarations suivantes s'appliquent à votre situation actuelle ?

Veuillez cocher une case dans chaque rangée. Choisir oui ou non aussi souvent que possible :	Oui, s'applique	S'applique partiellement	Non, ne s'applique pas
1. Je cherche encore la voie professionnelle à suivre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Si je devais choisir une carrière maintenant, j'aurais peur de faire le mauvais choix.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Je ne suis pas encore sûr(e) de la carrière que je pourrais poursuivre avec succès.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Je ne suis pas sûr(e) si mon choix actuel (formation/métier/objectif professionnel) est vraiment le bon pour moi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Je ne sais pas exactement quels objectifs je veux atteindre dans ma vie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Je ne sais pas quel type de métier je pourrais aimer exercer pendant longtemps.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Je ne suis pas sûr(e) de mes forces et de mes faiblesses, de mes intérêts et de mes aptitudes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Je ne comprends pas comment des personnes peuvent être si sûres de ce qu'elles veulent faire comme métier.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. J'ai toujours eu du mal à prendre des décisions importantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Je manque d'assurance dans de nombreux domaines de la vie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Il est difficile d'obtenir des informations suffisantes sur les métiers.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Je ne sais pas exactement ce qu'est le travail quotidien dans le métier dont je rêve.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. La formation nécessaire pour le métier dont je rêve est trop coûteuse ou le lieu de formation est trop loin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Il est difficile de trouver un stage ou un poste dans le métier que je souhaite faire.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Le travail dont je rêve requiert un trop grand talent (par ex. talent intellectuel, artistique).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Les personnes qui sont importantes pour moi (par ex. parents, partenaire, amis) pensent que le métier dont je rêve n'est pas fait pour moi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Je me sens limité(e) par mes engagements familiaux (par ex.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

maternité, paternité, obligation de pension alimentaire).			
18. J'ai d'autres problèmes et contraintes dans ma vie qui rendent ma situation plus difficile.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.2.6 Matériel pédagogique : Camembert de temps



4.2.7 Matériel pédagogique : Apprendre de ses échecs

Selon Weiner, les gens attribuent les succès et les échecs à quatre causes possibles qui peuvent être décrites en fonction des dimensions de l'emplacement (interne ou externe) et de la stabilité (stable ou instable):

		Lieu	
		Interne (personel)	Externe (situation)
Stabilité	stable (Toujours)	<i>Capacité</i>	<i>difficulté</i>
	instable (Cette fois)	<i>effort</i>	<i>chance</i>

Ce modèle montre que l'attribution des causes seules peut influencer positivement ou négativement les attentes de succès dans des situations futures, ainsi que l'auto-évaluation. En outre, deux types de personnes sont identifiés:

Les personnes motivées par l'échec ...

... Attribuent leur propre succès aux circonstances heureuses (externe).

... Attribuent leur échec à leur propre manque de capacité (stable, interne).

Leur estime de soi ne sera pas renforcée par des situations dites positives, et les situations d'échec leur laisse peu d'espoir de futures réussites.

Les personnes motivées par la réussite ...

... Attribuent leur succès à leur propre capacité (stable, interne).

...Attribuent les échecs à l'instabilité, les facteurs externes (par exemple un manque d'effort, la malchance).

En conséquence, leur estime de soi sera renforcée par des réussites, et dans le cas d'échecs, elles auront espoir de futures réussites.

Exemple: M. R. donne un discours dans lequel il présente un nouveau concept marketing à mettre en œuvre dans son entreprise. La présentation, cependant, ne se déroule pas aussi bien que prévu. Il n'y a pas de questions de l'auditoire, aucune discussion n'a lieu et son patron quitte

la réunion rapidement. M. R estime que cette présentation est un échec. Mais quelle est la cause de cet échec et quelles conséquences peut-il en tirer?

Analyse des causes:

Exemple: Présentation	Je suis responsable	Je ne suis pas responsable
Aujourd'hui	Le discours n'a pas été planifié jusque dans les moindres détails. (= la volonté, l'effort)	Avant l'entretien, les personnes présentes dans l'auditoire ont participé à des négociations salariales. La mauvaise situation financière les a troublées. (= la chance / malchance, hasard)
Toujours	M. R se considère comme un orateur éloquent. Il n'a pas préparé de questions pour son auditoire, parce qu'il essaie d'éviter la confrontation. (= capacité, le talent).	La pièce dispose d'un mauvais système de ventilation, et est donc mal aérée. En conséquence, l'attention de l'auditoire est réduite. (difficulté = d'une tâche, problème)

Conséquences:

Exemple: Présentation	Je suis responsable	Je ne suis pas responsable
Aujourd'hui	Le discours de M. R n'était pas aussi structuré que d'habitude. M. R était plus nerveux et anxieux.	L'auditoire est préoccupé par les négociations salariales et se concentrent par sur le discours.
Toujours	Les auditeurs ne se sentent pas concernés; MR ne demande jamais leurs avis. La présentation se termine après la présentation.	L'auditoire pensera toujours qu'il est difficile de rester concentré dans cette salle en raison du mauvais système de ventilation.

Que vais-je faire autrement?

MR demandera l'avis de son patron et demandera une deuxième occasion de donner une conférence qui sera principalement consacrée à la discussion. Il veillera à ce que les auditeurs n'aient pas eu à assister à une réunion juste avant. La conférence devrait se tenir dans une autre pièce mieux ventilée (peut-être laisser une fenêtre ouverte toute la nuit).

Que vais-je faire différemment la prochaine fois que je me trouve dans une situation

similaire?

MR devra mieux préparer le discours, ce qui signifie qu'il devra le planifier suffisamment à l'avance, et également se préparer à des échanges avec l'auditoire, si nécessaire. Dorénavant, il veillera à prévoir systématiquement des temps d'échange avec le public. Il trouvera une salle offrant de meilleures conditions.

Tâche:

Pensez à une expérience passée que vous considérez comme un échec. Indiquez dans les tableaux ci-dessous les facteurs qui vous semblent expliquer cet échec, en les attribuant à vous-même ou à des circonstances externes.

Analyse des causes:

Exemple: Présentation	Je suis responsable	Je ne suis pas responsable
Aujourd'hui		
Toujours		

Consequences:

Exemple: Présentation	Je suis responsable	Je ne suis pas responsable
Aujourd'hui		
Toujours		

Que vais-je faire différemment?

--

Que vais-je faire différemment la prochaine fois que je me trouve dans une situation similaire?

--

Source: Krelhaus, Lisa (2004): Wer bin ich – wer will ich sein? Ein Arbeitsbuch zur Selbstanalyse. Frankfurt am Main, p. 204 (translated by J. Haydn).

4.2.8 Matériel pédagogique : Mon capital d'expérience

- « Ma carrière »
- « Mes expériences »
- « Les étapes charnières de ma carrière »
- « Mes projections professionnelles et personnelles »

Ma carrière :

Parcours personnel

_____→

Parcours professionnel

_____→

Mes expériences

Dates	Formations	Activités professionnelles	Activités extra-professionnelles	Expériences personnelles
	Formation scolaire, universitaire ou professionnelle; formation continue; stages; autoformation	Fonction– Entreprise– Secteur...		Loisirs, voyages, événements, rencontres

Des étapes cruciales de ma carrière

Dates	Stage	Circonstances, raisons ...

Mes projections professionnelles et personnelles

Futur personnel



Futur professionnel



4.3 Matériel pédagogique pour 2.3 Gérer les résistances et les conflits, méthodes pour renforcer l'implication des participants dans le groupe

4.3.1 Matériel pédagogique : Conflit en situation d'apprentissage

Contexte: Le type d'entreprise dans laquelle se déroule la mise en situation peut être déterminée par avance (entreprise de services, magasin, usine,...) Les problèmes survenant entre les différents protagonistes peuvent faire l'objet d'une description détaillée si nécessaire...

Au sein d'une PME, des difficultés sont survenues entre un apprenti (Jean/Anne) et d'autres salariés. L'apprenti se sent en permanence surveillé et victime d'intimidations de la part de deux collègues. Il pense qu'ils passent leur temps à dévaloriser son travail et à reporter, de façon infondée, son incompetence auprès de l'employeur. La situation devenant de plus en plus insupportable pour lui, il décide de se plaindre auprès du comité d'arbitrage. Dès lors, les différents points de vue vont être présentés et se confronter.

Point de vue de l'apprenti

Jean/Anne expose le fait qu'il/elle rencontre principalement des problèmes avec deux salariés de son service. La moindre petite erreur fait systématiquement l'objet de réprimandes, de critiques et de remarques telles que : « Tu es la seule personne qui fait des erreurs ici » ou « Quel(Le) incapable ! ». Plus que le contenu des remarques, c'est le ton sur lesquelles elles sont dites qui est insupportable. Ces reproches incessants font qu'il/elle vient travailler avec la boule au ventre, et qu'il/elle a constamment peur de mal faire, ce qui lui ajoute une angoisse et une pression supplémentaire le/la conduisant à perdre confiance en lui/elle et faire, pour le coup, des erreurs. De plus, ces deux salariés rapportent toutes ces maladresses au directeur, qui, ne se basant que sur leur version des faits, a déjà vivement réprimandé Jean/Anne à plusieurs reprises. Il/elle pense que les deux salariés en question veulent le/la faire craquer et quitter cet apprentissage. La mère de l'apprenti(e) va également pouvoir s'exprimer. Elle fait état de la détresse de son enfant lorsqu'il/elle rentre, chaque jour, à la maison. Le lien de causalité entre ce désarroi et l'attitude des deux salariés concernés ne fait aucun doute pour elle.

- Essayez de vous mettre à la place de ce jeune. Préparez et constituez votre argumentaire afin de le présenter au comité d'arbitrage
- Pouvez-vous envisager votre part de responsabilité dans ce conflit? Vous n'avez peut être pas toujours été au dessus de tout reproche : par exemple, manque d'assiduité et de concentration ?
- À quelle résolution voulez-vous parvenir avec le comité d'arbitrage ? Quelles sont, selon vous, les possibilités envisageables pour la résolution de ce conflit ?

Point de vue des salariés

Les salariés admettent qu'ils ont pu quelques fois réagir de façon excessive. Il se peut qu'ils aient réprimandé une ou deux fois l'apprenti mais rien de bien méchant selon eux, de simples remarques prononcées dans le feu de l'action, afin de solliciter l'attention de l'apprenti qui manque trop souvent, de leur point de vue, de concentration et de professionnalisme. En effet, il peut leur arriver de lui expliquer 5 ou 6 fois la procédure à suivre pour l'exécution d'une tâche simple, sans qu'il/elle ne soit capable de la reproduire convenablement. Le travail étant mal fait, ils doivent ensuite refaire cette tâche, ce qui a pour conséquences d'augmenter leur charge de travail. À part cela, il/elle lui arrive bien trop souvent d'arriver en retard, ce qui ralentit la cadence de travail.

- Essayez de vous mettre à la place de ces salariés. Préparez et constituez votre argumentaire afin de le présenter au comité d'arbitrage.
- Quelles sont les mesures qui pourraient permettre aux salariés que les choses se passent mieux ?
- À quelle résolution voulez-vous parvenir au comité d'arbitrage ? Quelles sont, selon vous, les possibilités envisageables pour la résolution de ce conflit ?

Source: Schabacker-Bock/Marquard 2005, pp. 150/151 (translated by J. Haydn).

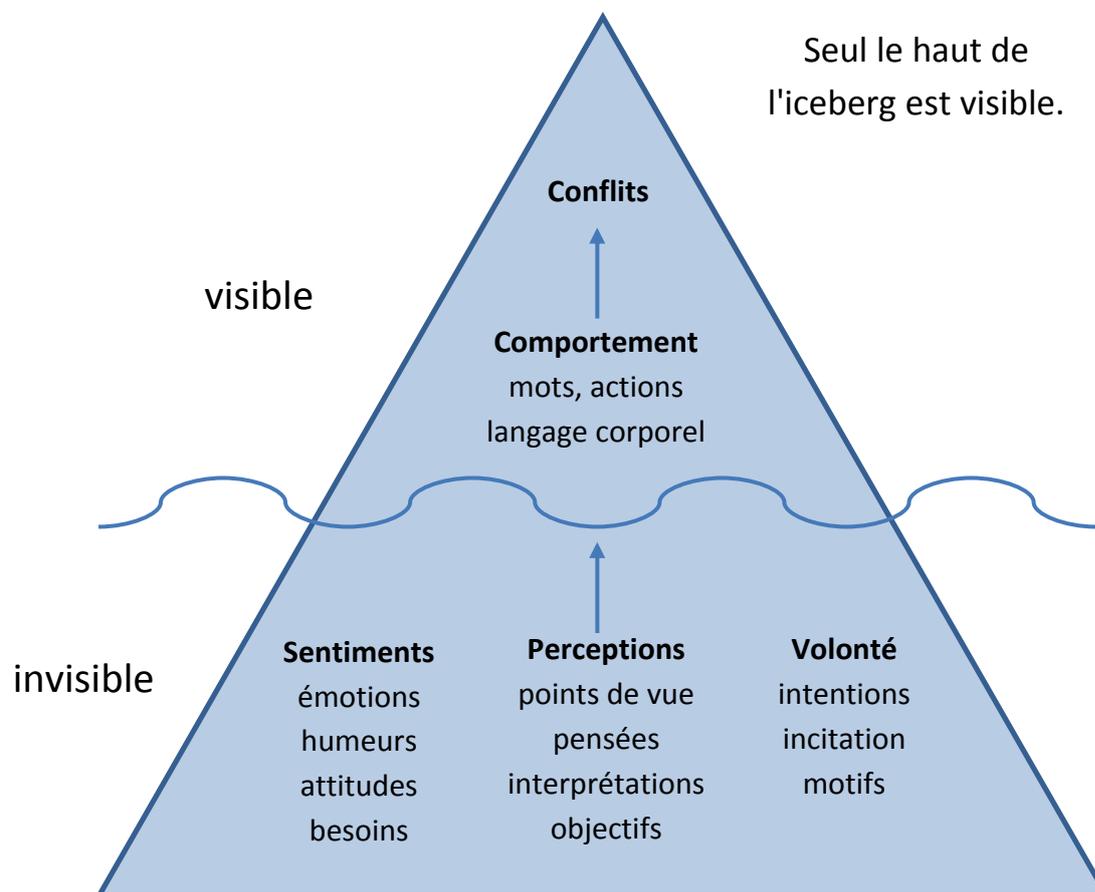
4.3.2 Matériel pédagogique : Liste d'avantages et d'inconvénients

Exemples sélectionnés		
Situation difficile/Comportement	Avantage	Inconvénient
Etre dissipé en classe et ne pas participer	<ul style="list-style-type: none"> - C'est un moyen de divertissement. - Diversion - Etre dissipé permet de moins s'ennuyer. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vous n'apprenez rien. - Vous avez de mauvaises notes. - Cela met le professeur en colère contre soi.
Commettre un cambriolage ou être impliqué	<ul style="list-style-type: none"> - Vous ne restez pas en arrière-plan (dans le groupe de jeunes). - Vous ne vous sentez pas exclu(e). - Les autres membres du groupe vous considèrent comme quelqu'un de confiance et par conséquent on vous autorise à participer. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se faire prendre - Se faire dénoncer à la police - Passer en jugement. - En conséquence, vous risquez d'aller en prison ou de devoir faire des travaux d'intérêt général. - Risque de récidive, surtout si l'acte a été "réussi" - Conséquences à long-terme, par exemple lorsque l'on cherche du travail
Se mettre très vite en colère et ne pas être capable de se contrôler	<ul style="list-style-type: none"> - Vous vous sentez mieux car vous le sentiment d'avoir évacué la pression. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vous vous en prenez physiquement à d'autres qui n'y sont pour rien. - L'autre se met aussi en colère, surtout s'il est blessé, se venge ou frappe en retour. - Vous faites quelque chose que vous regrettez ensuite et que vous n'arriverez peut-être pas à réparer.

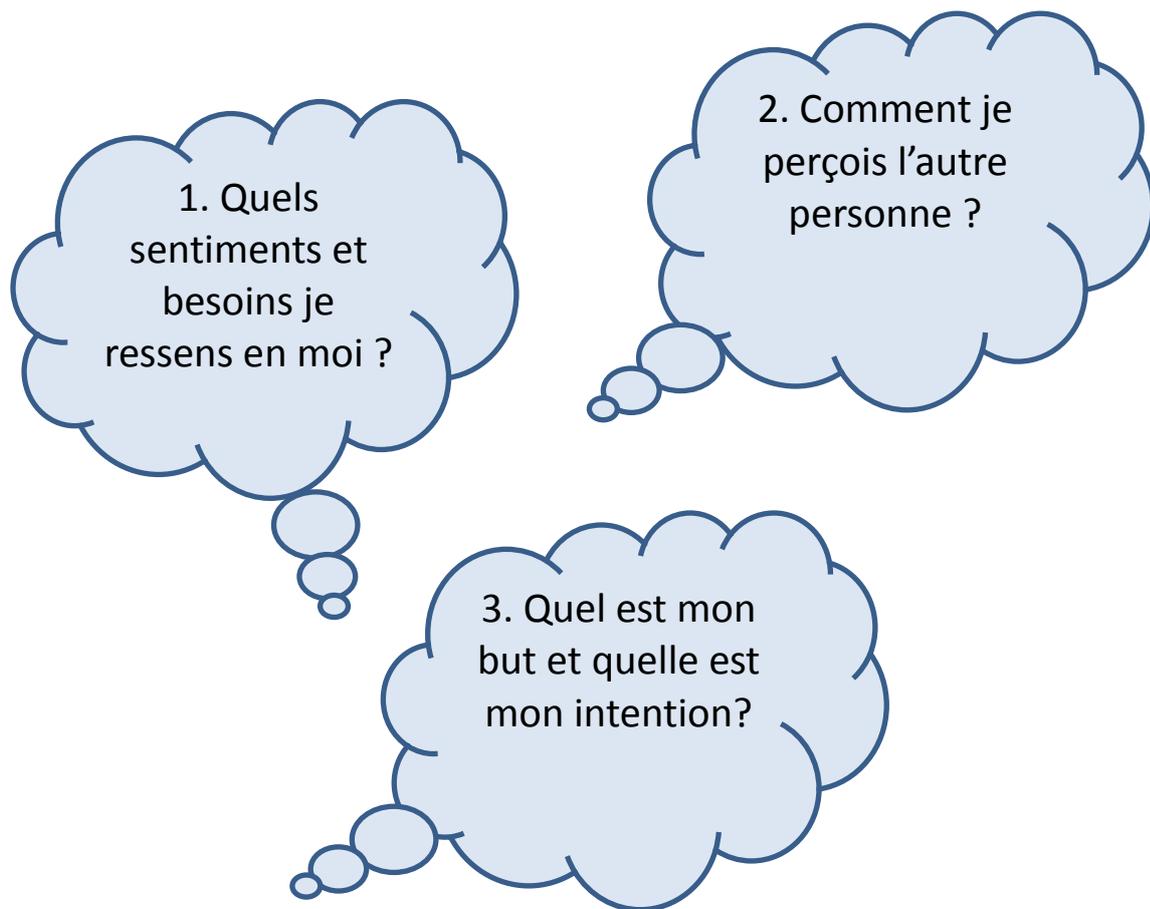
Source : Petermann/Petermann 2007, p. 125, tableau 14

4.3.3 Matériel pédagogique : Iceberg en vue

Modèle de l'iceberg



Source : Jugert et al. 2008, p. 211



Source : Jugert et al. 2008, p. 213

4.3.4 Matériel pédagogique : « Echanger sur ses valeurs »

	Mon classement	Classement du binôme	Classement du sous-groupe	Classement du groupe
Indépendance personnelle, autonomie				
Rémunération élevée				
Activités intéressantes				
Poste à responsabilités				
Atmosphère positive de travail				
Temps à consacrer à sa vie familiale				
Sécurité de l'emploi				
Beaucoup de temps libre				
Horaires de travail flexibles				
...				
...				

4.4 Matériel pédagogique pour 2.4 Information sur les filières professionnelles, exploitation de l'information, orientation et marché de l'emploi

4.4.1 Matériel pédagogique : Choisir son orientation professionnelle - Exercice préliminaire I - Les pré-requis à l'emploi

Exemples:

Professions	Compétences?	Quand?	Où?	Quelles conditions de travail?
Paysagiste				
Professeur des écoles				
Infirmière				
Informaticien				
Animateur de télévision				

4.4.2 Matériel pédagogique : Choisir son orientation professionnelle - Exercice préliminaire II – Enquête auprès de professionnels

Métier/Poste:
<u>Nature du travail et particularité</u>	
- Quelles sont vos tâches quotidiennes ? Pouvez-vous me décrire une journée de travail type ?	
- Si vous deviez résumer votre métier en 3 ou 4 mots clés ?
- Quelles peuvent être les difficultés de ce métier ?	
- Etes-vous amené à prendre des décisions importantes ?	
<u>Conditions de travail</u>	
- Quels sont les horaires du métier ?	
- Y a-t-il des déplacements (fréquences) ?
- Dans quels types d'établissements votre métier peut-il s'exercer ?
<u>Vie professionnelle / Emploi :</u>	
- Que puis-je espérer comme type de contrat : CDI, CDD, Intérim ?	
- Que puis-je espérer comme contrat : temps plein ou temps partiel (Nb d'heures par semaine) ?
- Selon vous, peut-on trouver facilement un emploi ?	
- Quelles évolutions de carrière sont possibles ?	
<u>Rémunération :</u>	
- Quelle est la rémunération pour un débutant ?
- Quelles peuvent-être les évolutions par la suite ? - Comment se compose la rémunération (fixe, primes, commissions) ?

Compétences et qualités demandées :

- Pouvez-vous me donner 2 qualités essentielles pour exercer ce métier ?
- Pouvez-vous me donner 3 compétences (techniques professionnelles de base) indispensables pour ce métier ?

Accès au métier :

- Quel est le niveau de formation recommandé pour pouvoir trouver un emploi ? (niveau CAP, niveau BAC, niveau Bac+2,...)
- Quel parcours de formation pourriez-vous me conseiller ?
- Quel est le diplôme le plus recherché par la profession (les employeurs) ?
- L'âge peut-il être un frein à l'emploi ?
- L'expérience professionnelle est-elle indispensable à un emploi ?

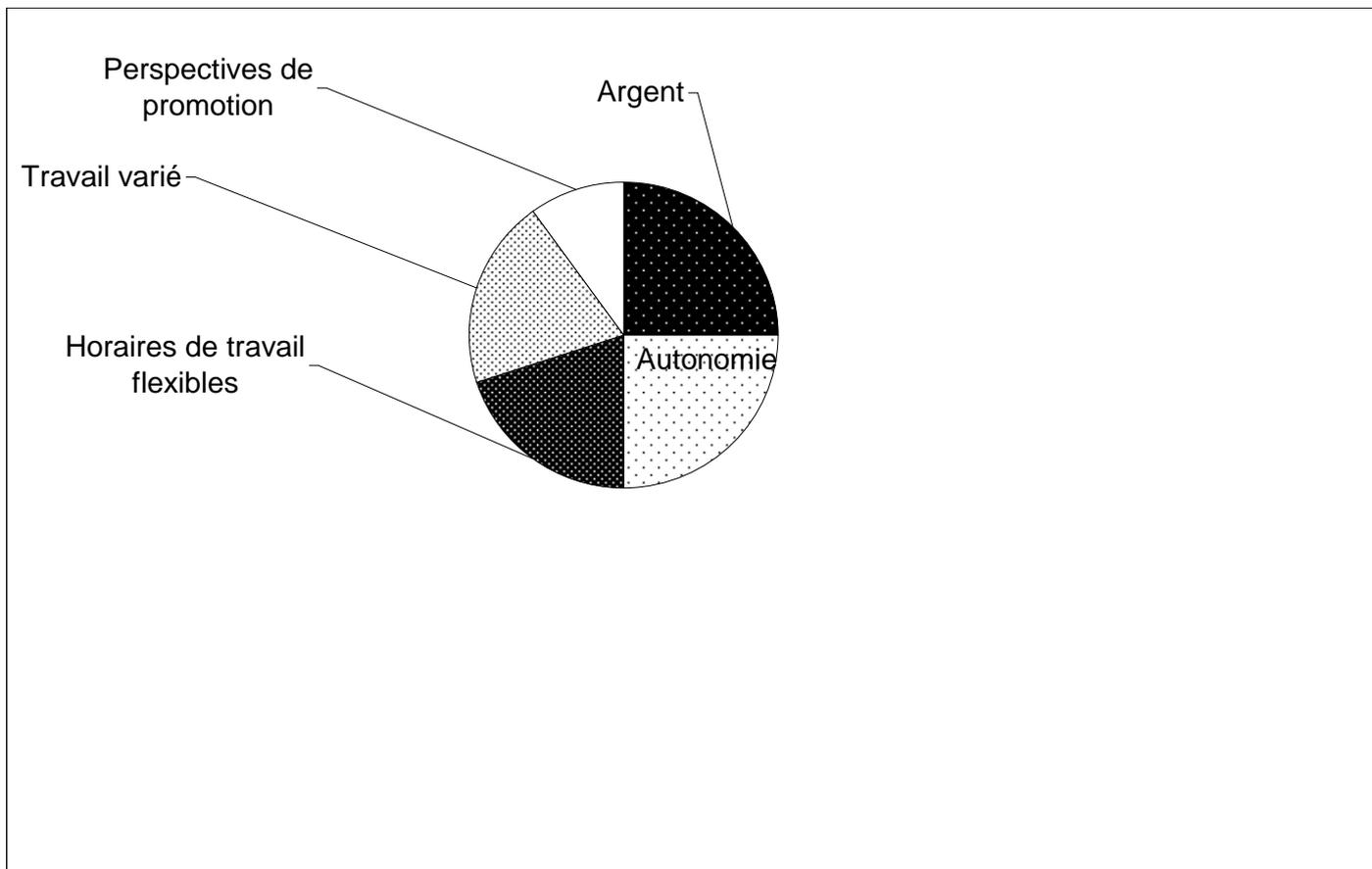
Pour en savoir plus :

- Où puis-je m'adresser pour avoir des renseignements complémentaires ?
- Votre établissement (entreprise) prévoit-elle d'embaucher dans cette profession ? Si oui, sur quel type de contrat et dans quels délais ?

Commentaires, réflexion personnelle sur l'entretien :

4.4.3 Matériel pédagogique : Mon environnement de travail idéal

Exemple d'un camembert des priorités relatives aux conditions de travail souhaitées



4.4.4 Matériel pédagogique : Le président cherche un garde du corps

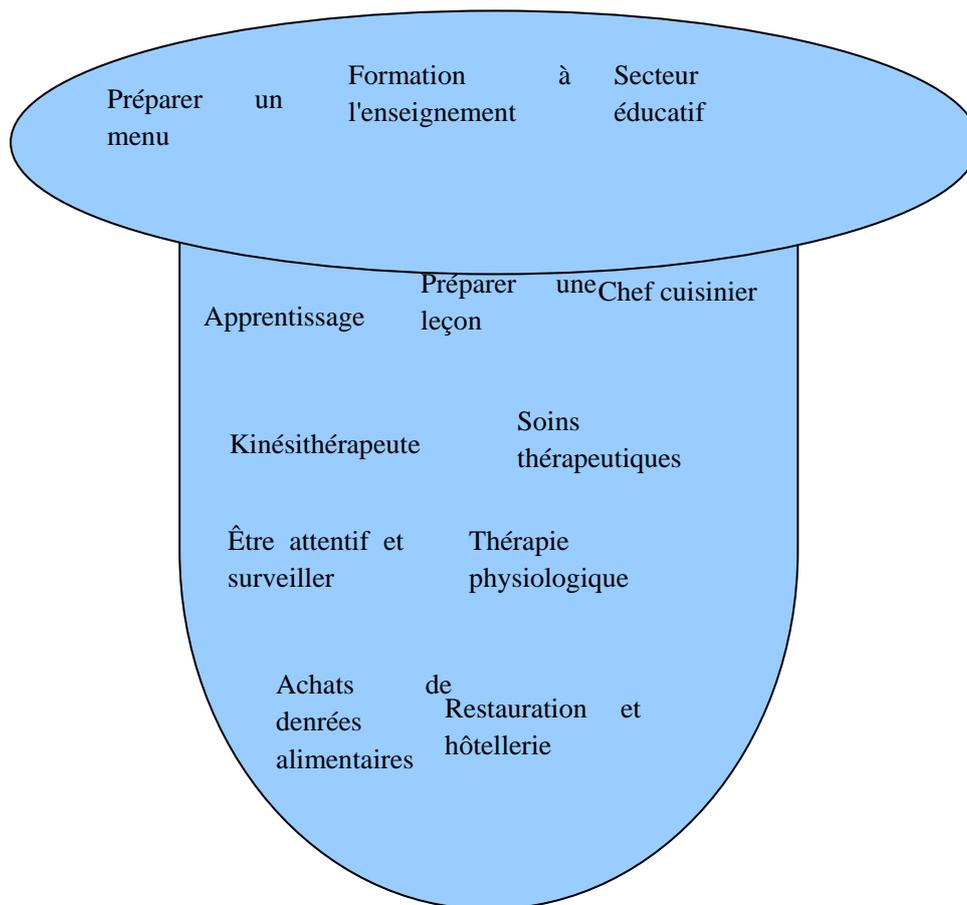
Tâches
<p>Groupe 1</p> <p><i>Le président cherche un garde du corps. Les meilleurs sont invités à postuler !</i></p> <p>Dessinez votre garde du corps idéal (homme ou femme) sur une affiche et écrivez les qualités que le garde du corps doit avoir pour pouvoir faire son travail correctement.</p>
<p>Groupe 2</p> <p><i>Vous (le groupe) postulez pour un poste de garde du corps – Vous voulez vraiment ce travail !</i></p> <p>Vous postulez avec une photo de vous (dessinée sur l'affiche) et y inscrivez les qualités qui feront de vous le candidat parfait pour ce travail !</p>
<p>Groupe 3</p> <p><i>Une agence de mannequins cherche un mannequin (homme ou femme) pour le défilé de mode d'un célèbre couturier. Un vrai tremplin dans la carrière du mannequinat !</i></p> <p>L'équipe de l'agence dépeint le portrait du mannequin qu'elle imagine et les qualités qu'il/elle doit avoir.</p>
<p>Groupe 4</p> <p><i>Vous (le groupe) voulez faire carrière dans le mannequinat.</i></p> <p>Vous postulez à l'agence avec une photo de vous (dessinée sur l'affiche) et vous écrivez les qualités sur cette photo qui disent de vous : je suis le meilleur mannequin que vous puissiez avoir !</p>

Source : Schabacker-Bock/Marquard 2005, p. 96 (translated by J. Haydn).

4.4.5 Matériel pédagogique : la salade des métiers

Exemple :

Enseignant en école maternelle	Chef cuisinier	Kinésithérapeute
Formation à l'enseignement	Apprentissage	Université
Être attentif et surveiller	Achats de denrées alimentaires	Formation corporelle
Préparer une leçon	Préparer un menu	Thérapie physiologique
Secteur éducatif	Restauration et hôtellerie	Soins thérapeutiques



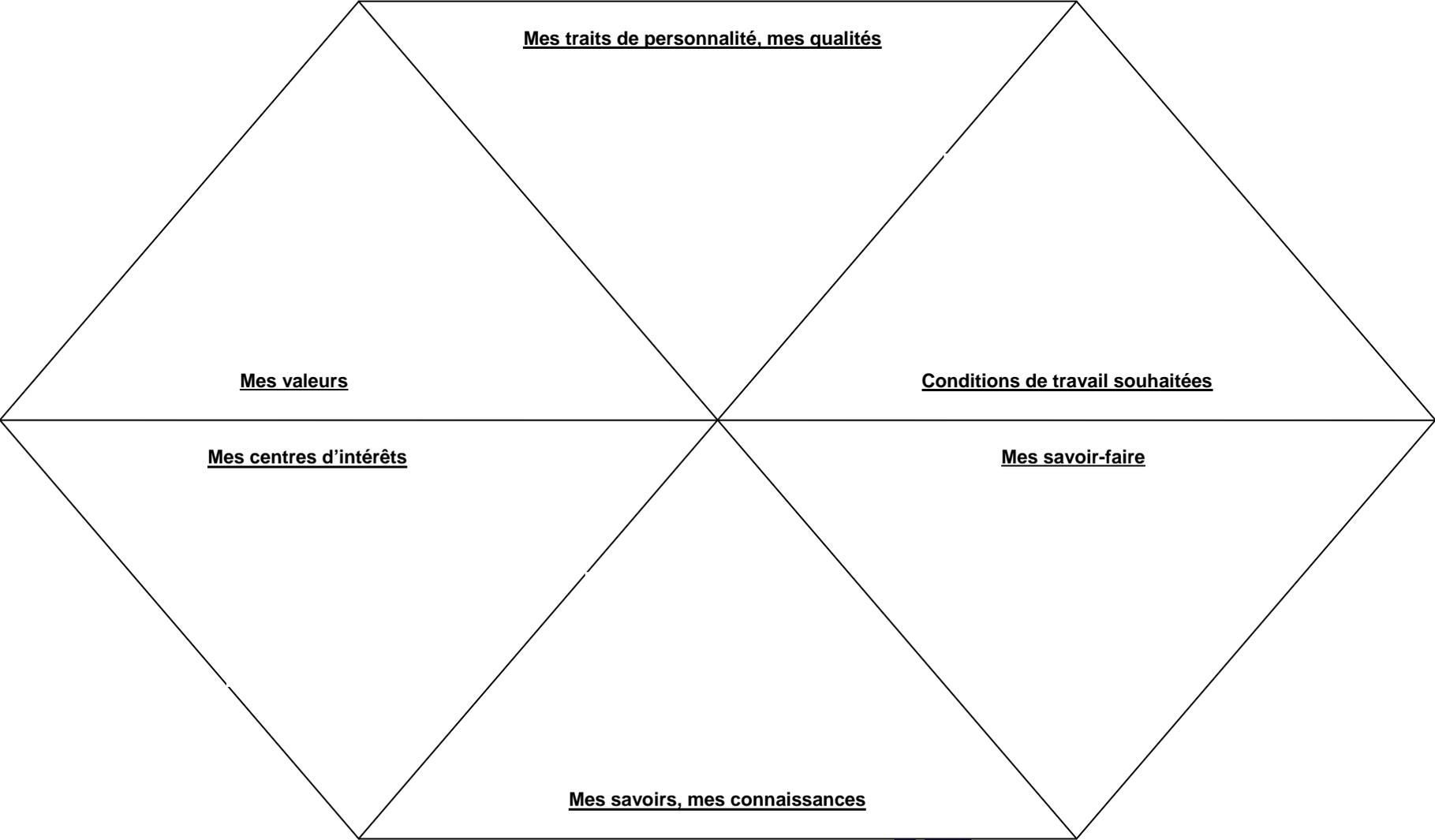
4.5 Matériel pédagogique pour 2.5 Analyser ses expériences et potentiels

4.5.1 Matériel pédagogique : Choisir son orientation professionnelle – Deuxième étape: Mes aptitudes

Aptitudes physiques	Aptitudes mentales	Aptitudes sociales	Aptitudes psychologiques
physique	concentration	sens du relationnel, du contact	patience
santé	précision	esprit d'équipe	endurance
habilité manuelle et dextérité	créativité	capacités d'adaptation et d'intégration	prudence
souplesse des bras	réactivité	talents organisationnels	autonomie
ne pas avoir le vertige	aisance en mathématiques	franchise	être ordonné
peau insensible	compréhension des consignes	empathie	propreté
agilité	aptitudes spatiales	capacités de gestion des conflits	précision
bonne motricité	compréhension technique		bonnes manières
acuité visuelle	imagination – inventivité		confiance en soi
bonne ouïe	capacités d'innovation		fiabilité
bon odorat	mémoire des chiffres et des mots		diligence
sens du touché	mémoire des formes et des visages		ponctualité

			détermination
			sang-froid
			flexibilité
			enthousiasme

4.5.2 Matériel pédagogique : Mon portfolio



4.5.3 Matériel pédagogique : Bilan des expériences d'apprentissage formels et non-formelle

Annexe 1: Bilan des expériences d'apprentissage formels et non-formelle							
Dates		Durée	Titre de la formation	Contexte : formation initiale, formation continue, ateliers suivis dans le cadre d'activités extra-professionnelles, formation autodidacte, ...	Lieu et organisme de formation	Principaux domaines de compétences et de connaissances abordés	Modalités de validation
Début	Fin						

Annexe 2

Explicitation des contenus de connaissances maîtrisés

Dans l'inventaire des actions de formation, il faut indiquer dans la colonne « Principaux domaines de compétences et de connaissances abordés » les grandes thématiques liées à chacune de ses formations. Il ici s'agit de répondre de façon plus détaillée à la question: «qu'est-ce que j'ai appris dans le domaine concerné?»

Retrouver le descriptif détaillé de l'emploi pourra être utile pour décrire ses connaissances ; On ne retient que les connaissances qui pourrait être considéré comme maîtrisées, en tenant compte des résultats des évaluations au cours et à la fin de la formation.

Déroulement de la formation

Comment était organisée la formation en termes de temps, et de fréquence?

Comment étaient répartis les temps entre cours, travaux dirigés et travaux pratiques, stages en entreprises, visites de terrain?

Modalités d'évaluation de la formation et résultats

Quels sont les travaux personnels qui ont été produit?

Quelles ont été les modalités d'évaluation de la formation, et quels ont été les résultats?

Occasions de mettre en œuvre les acquis de cette formation/ exploitation ultérieure

En quels occasions avez-vous utiliser ce que vous avez appris lors de cette formation, dans vos activités professionnelles ou personnelles?

Avez-vous eu l'occasion de faire reconnaître les acquis de cette formation?

Quelles sont vos propres remarques concernant cette formation, et les apprentissages que vous en avez tirés?

Documents et illustrations:

Vous pouvez penser aux différents documents qui permettraient de montrer votre participation et les résultats de cette formation pour vous :

- Les documents officiels tels que diplômes, certificats, attestations, ...
- Les réalisations que vous avez produites dans ce cadre: mémoire, projets rédigés ou mis en œuvre, présentations,...

4.5.4 Matériel pédagogique : Analyse du potentiel

<u>A</u> accroître - accueillir - acquérir - adapter - aider - ajuster - améliorer - analyser - anticiper - appliquer - apprendre - approvisionner - assembler - assortir - assumer (des responsabilités) - atteindre - attendre - augmenter
<u>B</u> bâtir
<u>C</u> calculer - chanter - classer - codifier - commander (quelque chose) - communiquer - comparer - composer - comprendre - concevoir (création, design) - conduire (véhicule) - conduire (un projet) – conseiller - construire - contrôler - convaincre - copier - créer - critiquer - croître - cuisiner
<u>D</u> danser - décider - décorer - découvrir - définir - délivrer - dépanner - dessiner - détecter - déterrer - développer - diagnostiquer - diriger (des personnes) - disposer - divertir - donner des instructions
<u>E</u> écouter - écrire - éditer - éduquer - élever (enfants) - embaucher - encourager - engager - enseigner - entraîner - entraîner (sportif) - estimer - évaluer - examiner - expliquer - explorer - exposer - exprimer - extraire
<u>F</u> financer - fonctionner - formuler
<u>G</u> gagner - gérer (une entreprise)
<u>H</u> habileté
<u>I</u> identifier - illustrer - imaginer - imprimer - improviser - influencer - informer - inspecter - intégrer - interviewer - inventer
<u>J</u> joindre - jouer - jouer de la musique
<u>L</u>

lire
<u>M</u> maîtriser - manipuler - mettre à niveau - mettre en ordre - monter - motiver - mettre (quelque chose en avant)
<u>N</u> négocier
<u>O</u> observer - oraliser - organiser (être) - organiser (un évènement, une réunion)
<u>P</u> paraphraser - parler - partager - peindre - peser - photographier - planifier - prédire - préparer - présenter (un projet) - présenter (quelqu'un) - préserver - procéder - produire - programmer - promouvoir - proposer - protéger - publier
<u>R</u> raconter - rappeler (se) - recommander - réconcilier - recueillir - récupérer - rédiger - réduire - régler - remettre en état - rencontrer - renforcer - rénover - renseigner (se) - réparer - répondre - représenter - résoudre - ressentir - restaurer - résumer – risquer (prendre des risques)
<u>S</u> sculpter - séparer - servir - signaler - s'occuper de - solliciter - soutenir - stimuler - subvenir - superviser - surveiller
<u>T</u> terminer - tester - traduire - traiter - transmettre - trier - trouver
<u>U</u> unir - utiliser
<u>V</u> vendre - visualiser - voir (avoir une vue d'ensemble) - voyager

Exemple:

Compétence: **Diriger des personnes** (autres expressions qui peuvent être associées à cette compétence : contrôler, motiver les gens, organiser le travail, diriger une équipe, conseiller,...)

Je pourrais utiliser cette compétence pour(mentionner uniquement les activités que l'on affectionne et considère)

- être responsable de la nouvelle bibliothèque
- organiser un événement culturel
- coordonner une équipe de bénévoles dans le cadre de l'organisation d'une fête de quartier
- conseiller des étudiants dans leur orientation professionnelle
- diriger une équipe de football, etc.

Les compétences peuvent être classées en 4 catégories liées à différents types d'activités : les personnes, les outils, les données (informations), les idées. Par exemple :

- *Les personnes* : aider, parler, conseiller, divertir, convaincre, soigner, enseigner, entraîner, négocier,...
- *Les outils (machines, matériel,...)* : fonctionner, régler, ajuster, programmer, utiliser,....
- *Les données (informations)*: copier, comparer, calculer, analyser, contrôler,...
- *Les idées (ce qui relève de la pensée ou d'une activité créative)* : imaginer, inventer, développer, peindre, jouer de la musique,...

Les participants regroupent les compétences choisies au sein de ces catégories. Ils réfléchissent et échangent avec le conseiller afin de déterminer quelles professions requièrent ces types de compétences.

4.5.5 Matériel pédagogique : Emploi du temps hebdomadaire

Emploi du temps hebdomadaire

	0-2	2-4	4-6	6-8	8-10	10-12	12-14	14-16	16-18	18-20	20-22	22-24
Lundi												
Mardi												
Mercredi												
Jeudi												
Vendredi												
Samedi												
Dimanche												

Analyse de l'emploi du temps selon en fonction des rôles occupés :

/pourcentage de temps passé en tant que (rôle)	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70-100%
Mère / père							
Fille / fils							
Employé(e)							

Consommateur / Consommatrice							
Citoyen(e)							
Ami(e)							
Sportif (ve)							
Etudiant (e)							
Femme / Homme au foyer							
Autre: _____							
Autre: _____							

Systeme de notation:

*	**	***	****	*****
Pas satisfaisant	Assez satisfaisant	Satisfaisant	Très satisfaisant	Extrêmement satisfaisant

4.5.6 Matériel pédagogique : Mes activités et leurs évaluations

Fonction	Environnement	Tâches effectuées	Satisfaction	Insatisfaction	Réussite ou échec	Cause de la réussite ou de l'échec



4.5.7 Matériel pédagogique : Analyse des précédentes expériences de travail

Date/Durée	Poste occupé	Contexte d'activité	Tâches effectuées (savoir-faire)	Connaissances mobilisées (savoir)	Caractéristiques personnelles (savoir-être)	Compétences acquises
------------	--------------	---------------------	-------------------------------------	--------------------------------------	--	----------------------

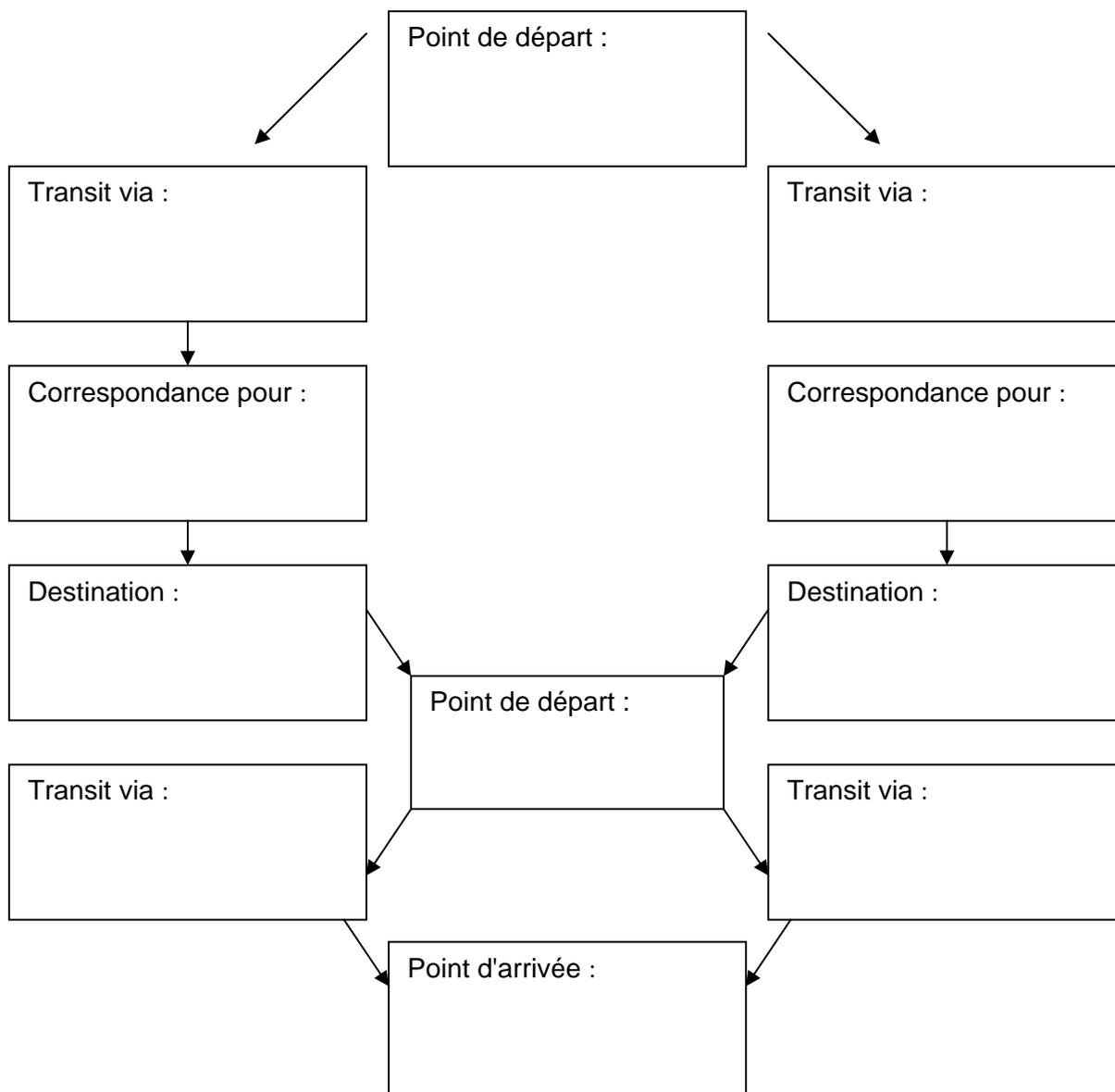
4.6 Matériel pédagogique pour 2.6 Soutenir l'élaboration de choix d'orientation scolaire et professionnelle

4.6.1 Matériel pédagogique : « Choisir son orientation professionnelle –Troisième étape: Conditions de travail

Quand (horaires, durée, répartition du temps de travail)	Où (lieux, environnement)	Avec qui, avec quoi
la journée	bureau	les autres (collègues, public..)
la nuit	usine	en rapport avec le sport
temps partiel	atelier	en rapport avec la nature
temps complet	salle de conférence	des données
horaires en 3-8	hôtel	des textes
à son propre temps de travail	restaurant	des matières chimiques
horaires flexibles de travail	en extérieur	le bois
	chantiers	le métal
	jardins et parcs	des outils
	dans la rue	la musique
	dans un aéroport	l'informatique
	dans une gare	le papier
	à l'hôpital	la céramique
	dans un magasin	le verre
		l'argile
		la terre

		la pierre des machines le plastique des véhicules l'électronique des outils de précision
--	--	---

4.6.2 Matériel pédagogique : Cartographie des voies d'accès à l'emploi



Source: Jugendhaus Erfurter Brücke 2005, Anhang 18 (translated by J. Haydn).

4.6.3 Matériel pédagogique : Avantages et inconvénients

Problématique (question fermée):	
<hr/>	
<hr/>	
Pour	Contre
Avantages	Avantages
Inconvénients	Inconvénients

Conséquences à court terme	Conséquences à court terme
Conséquences à long terme	Conséquences à long terme

Source: Jugert/Rehder/Notz/Petermann 2008, p. 159 (translated by J. Haydn).

4.6.4 Matériel pédagogique : priorités hommes/femmes spécifiques ?

Dans mon futur travail, il est important pour moi que	décision personnelle	décision de groupe
je gagne beaucoup d'argent		
je ne me salisse pas en travaillant		
ce soit une activité intéressante		
j'aie des horaires de travail réguliers		
j'aie de bonnes perspectives de carrière		
j'aie un emploi sûr		
j'aie une bonne formation		
mon métier soit hautement considéré par les autres		
je voyage à travers le monde		
je travaille avec les gens		
j'aie des collègues sympas		
je puisse travailler de manière indépendante		

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.

Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

j'aie beaucoup de temps pour ma vie personnelle		
je puisse subvenir seul(e) aux besoins de ma famille		
je puisse utiliser mes aptitudes au travail		
je travaille beaucoup sur ordinateur		
j'aie du temps et de l'argent pour une formation ultérieure		
cela ait du sens pour moi		

4.6.5 Matériel pédagogique : Modèle des 5 piliers de l'identité de Hilarion G. Petzold (1993)

L'identité (lat.: Identitas = identité) est comprise comme l'unicité d'un être, en particulier d'un être humain.

Comment puis-je me définir ? Qu'est-ce qui fait ce que je suis et qui je suis ? L'identité est un processus continu et se manifeste à travers de multiples dimensions : l'apparence, les expressions faciales, les gestes, le langage, les forces et faiblesses physiques, l'estime de soi, la confiance en soi...

Il est également important de noter que l'identité se développe et évolue tout au long de la vie. Dans ce processus, l'information du soi (identification = "Comment je me vois?") et de son environnement (identification = "Comment les autres me voient") est constamment évaluée, puis adoptée ou rejetée.

L'identité est donc un concept qui, d'une part, perdure dans le temps, mais qui, d'autre part, est toujours en développement et en évolution tout au long de la vie.

Les cinq piliers de l'identité d'HG Petzold sont les suivants:

1. corps / l'état physique
2. les relations sociales & réseaux sociaux
3. travail et performance
4. sécurité matérielle
5. valeurs

Ces piliers établissent, soutiennent et font l'identité d'une personne.

Un choix d'orientation professionnelle pourra être influencé par un ou plusieurs des cinq dimensions (désignées par le terme de 'piliers') qui composent l'identité selon Petzold. Les cinq piliers de l'identité selon Petzold sont définis comme suit :

- Le premier pilier correspond au corps et à l'esprit (la santé, la performance, l'apparence, l'estime de soi, etc.). Ex. : un choix de métier peut se faire en fonction des conditions de travail – selon qu'elles soient agréables ou désagréables, ou encore de l'apparence extérieure - importante ou non pour la personne.
- Le deuxième pilier correspond aux relations sociales et aux réseaux. Ex. : un métier apparaîtra comme intéressant ou non, selon s'il est accepté par la famille et / ou les amis.
- Le troisième pilier correspond aux travaux ou à la performance (satisfaction au travail, par exemple, le succès, les attentes de rendement, être actif, etc.) Ex. : un métier pourrait être considéré comme intéressant ou non en raison du type d'activité qui y est lié, du niveau d'exigence requis ou encore en fonction des possibilités d'avancement et de succès.
- Le quatrième pilier correspond à la sécurité matérielle (par exemple revenu, nourriture, vêtements, nécessités de la vie, statut, etc.), mais aussi à l'espace de vie (par exemple le lieu de résidence, le contexte culturel).
- Le cinquième pilier correspond aux valeurs personnelles (par exemple la morale, l'éthique, la religion, l'amour, les espoirs, les traditions, les croyances).

Un exemple:

Le métier de médecin peut être retenu par un individu parce que ...

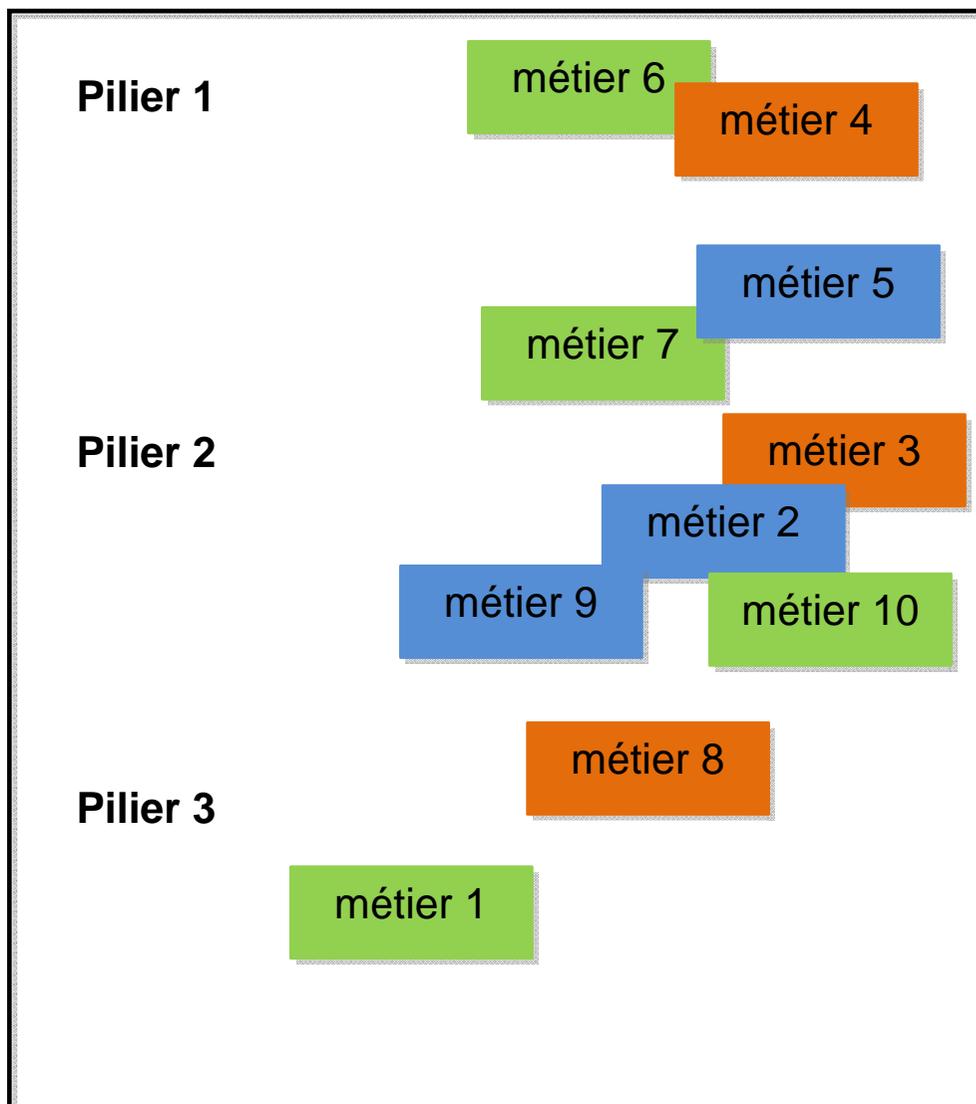
... Aider et soigner les autres est une valeur essentielle pour cet individu (5e pilier).

... La mère / le père de cet individu approuve son choix de métier (2e pilier).

... Le statut et la sécurité matérielle sont importants pour cet individu (4e pilier).

... L'activité de médecin semble attrayante (3e pilier).

Exemple d’affiche



4.6.6 Matériel pédagogique : La recherche d’emploi comme projet

Recueillir des informations importantes sur la base des questions suivantes et planifier les étapes à mettre en œuvre pour le projet.

- Définir le projet (raisons, objectifs, ...)
- Quels sont les arguments pour la mise en œuvre du projet? Quelles sont les opportunités qui pourraient en découler?
- Quels sont les arguments contre la mise en œuvre du projet? Quels sont les obstacles que je pourrais rencontrer? Qu’est ce qui est encore nécessaire pour la mise en œuvre ?
- Que dois-je faire pour mettre en œuvre le projet?
- Qui pourrait me soutenir dans la mise en œuvre du projet?
- Quelles sont les premières étapes du projet?

Savoirs	Savoir-faire	Qualités personnelles «Savoir-être»

4.7 Matériel pédagogique pour 2.7 Soutenir le développement de compétences relationnelles

4.7.1 Matériel pédagogique : savoir écouter

Sujets de conversation

- Racontez à votre partenaire ce que vous avez fait le weekend dernier.
- Parlez à votre partenaire de vos loisirs et de ce que vous aimez.
- Racontez à votre partenaire ce que vous avez toujours eu envie de faire (souhaits, rêves).
- Racontez à votre partenaire ce que vous voulez faire pour votre anniversaire (ou ce que vous avez fait pour votre dernier anniversaire).
- Racontez à votre partenaire ce qui vous a mis en colère récemment.
- Racontez à votre partenaire ce qui vous a rendu heureux récemment.

« Bonne » et « mauvaise » écoute

« Mauvaise » écoute

- Soyez d'accord avec votre partenaire mais regardez ailleurs et pensez à autre chose.
- Au lieu d'écouter, continuez à parler de vos propres expériences similaires.
- Donnez des conseils ou changez de sujet.

« Bonne » écoute

- Soyez attentif à la personne qui parle, regardez-la et maintenez un contact visuel, montrez-lui que vous écoutez (hochements de tête, "oui", un "mmh" d'approbation).
- Manifestez votre intérêt en posant des questions, comme : "Que s'est-il passé ensuite ?", "Comment t'es-tu senti(e) ?", "Qu'est-ce que ça t'a fait ?"

Source : Jugert/Rehder/Notz/Petermann 2008, p. 101

4.7.2 Matériel pédagogique : Discussion d'experts

Règles de rétroaction

1. Ecouter au lieu de justifier et d'argumenter
2. Être équitable dans ses jugements, sans appuyer sur le négatif ni faire preuve de solidarité.
3. Utiliser la subjectivité au lieu de généraliser ou de porter des jugements.
4. Décrire au lieu d'interpréter.

4.7.3 Matériel pédagogique : Exercices d'évaluation - Mises en situation

1. Imaginez que vous faites face aux membres du conseil d'administration d'une grande entreprise, au sein de laquelle plusieurs postes vacants sont à pourvoir. Le conseil veut se faire une idée des compétences de différents candidats et des services, au sein de l'entreprise, dans lesquels ils pourraient les embaucher. Il vous demande de décrire vos qualités et vos défauts. Vous disposez de 5 minutes. Le conseil d'administration peut également vous poser des questions.

Critères d'observation :

- Le participant fait bon usage du temps dont il dispose
- Le participant met en avant des arguments pertinents
- Le participant est expressif
- Le participant répond aux questions posées par les autres membres du conseil
- Le participant est convaincant
- Le participant garde son objectif à l'esprit
- Le participant tient compte des conséquences de ses actes

2. Vous participez à un entretien d'embauche. Tout se passe bien jusqu'à ce que le recruteur aborde la question de vos diplômes obtenus à l'étranger (hors zone européenne). Il vous explique que ces diplômes n'ont pas la même valeur en France, car il n'existe pas de convention bilatérale de reconnaissance mutuelle entre nos deux pays, et donc que vous serez rémunéré à un échelon inférieur à ce que vous auriez pu prétendre avec un diplôme français. De surcroît, afin d'appuyer son raisonnement, il va remettre en cause la valeur de vos diplômes, en dévalorisant le niveau de la formation dispensée dans votre pays d'origine.

Critères d'observation :

- Le participant écoute le recruteur jusqu'au bout sans l'interrompre.
- Le participant, tout en restant courtois, exprime son désaccord avec l'argumentaire du recruteur.
- Le participant propose une critique constructive.
- Le participant arrive à faire dépasser les résistances émises par le recruteur.
- Le participant arrive à composer avec la situation.

3. Vous travaillez en tant que serveur/serveuse dans la restauration. Un client désagréable marmonne, il est difficile à comprendre. Pour autant, vous êtes sûr(e) d'avoir bien pris sa commande. Il se plaint.

Le conseiller jouera le rôle du client.

4.8 Matériel pédagogique pour 2.8 Accompagner la formation en entreprise (préparation des temps en entreprise, bilan a posteriori ...)

4.8.1 Matériel pédagogique : Visite en entreprise

Conditions de déroulement de la visite en entreprise
La visite professionnelle va se dérouler au sein de l'entreprise: _____ _____ _____
Madame, Monsieur _____ sera le référent lors de cette visite en entreprises.
Ses consignes devront être respectées.
À la fin de cette visite, le groupe quittera les lieux ensemble et rentrera au centre de formation.
Ne pas oublier:
Nous sommes invités par l'entreprise :
Notre présence ne doit pas perturber ou gêner l'activité de l'entreprise, et nous devons respecter les consignes qui nous seront communiquées.

Source: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, p. 169 (translated by J. Haydn).

Interview avec un tuteur (d'apprenti)

Interview un apprenti

Nom: _____

Classe/Groupe:

1. Quel est le titre exact de votre formation / de votre poste?

2. Combien de temps dure la formation?

3. Quel est le niveau d'études requis?

4. Quelles matières d'enseignement sont particulièrement importantes?

5. À quoi dois-je particulièrement faire attention dans ma candidature?

6. Quand dois-je candidater?

7. Depuis combien de temps exercez-vous cette profession / êtes-vous en apprentissage?

8. Si c'était à refaire, referiez-vous de nouveau le choix de cette profession / apprentissage?

9. Si oui, pourquoi?

10. Si non, pourquoi?

11. Vous imaginiez-vous cette profession / cet apprentissage différemment auparavant ?

12. Avez-vous besoin de compétences particulières ou de capacités physiques spécifiques pour vous former à cette profession?

13. Quelles sont les activités et tâches spécifiques de cette profession / apprentissage ?

14. Qu'est-ce qui vous semble particulièrement difficile et usant dans cette profession / apprentissage ?

15. Quels sont les avantages et inconvénients de cette profession / apprentissage?

16. Qu'appréciez-vous le plus dans cette profession / apprentissage?

17. À quoi ressemble une journée type? (par exemple: horaires, pauses, tâches et activités)?

Merci de m'avoir accordé de votre temps en répondant à ce questionnaire.

Source: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, p. 171f (translated by J. Haydn).

4.8.2 Matériel pédagogique : Préparation et suivi de visite/stage en entreprise

Consigne pour le collage : créer un collage	
Titre exact du poste (exercé ou observe)	Durée du stage
Qualifications requises	Activités-type
Compétences et qualités requises	Aptitudes physiques requises
Avantages du métier	Inconvénients du métier
Principal lieu d'exercice de travail	Nom et adresse de l'entreprise (si besoin nom de la personne de contact en entreprise)

--	--

Source: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, p. 175

Préparation et suivi de visite/stage en entreprise

Annexe 2

Exploration – Stage/visite en entreprise

Explorer le lieu de travail

Il est important d'avoir une bonne connaissance de son lieu de travail. Voici des questions qui peuvent être posées à son tuteur en entreprise ou aux collègues de travail.

Métier:

Secteur

d'activités:

Entreprise:

1. Conditions requises :

a) Quel est le diplôme ou la qualification professionnelle requis?

b) Quelles sont les disciplines scolaires auxquelles il faut prêter le plus d'attention ?

c) Y-a-t-il une conduite particulière à adopter?

d) Est-ce que l'entreprise fait passer un test d'aptitude?

2. Formation professionnelle :

a) Combien d'apprentis par an l'entreprise embauche-t-elle ?

b) Quelle est la durée de l'apprentissage?

c) Où se situe l'école professionnelle ?

d) L'entreprise aide-t-elle l'apprenti à préparer ses examens de fin de cycle ?

e) Quelle est la durée de travail pour un apprenti? Combien de temps durent les pauses?
Combien y a-t-il de congés payés par an ?

f) Quelle est le niveau de rémunération des apprentis (en fonction de l'âge et du niveau d'études préparées) ?

3. Conditions requises pour le métier visé (cochez la case appropriée):

Force physique nécessaire	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Moyennement	<input type="radio"/> Non
Habilité manuelle et dextérité	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Moyennement	<input type="radio"/> Non
Station debout prolongée	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Moyennement	<input type="radio"/> Non
Travail comportant des flexions	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Moyennement	<input type="radio"/> Non
Bonne vue	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Moyennement	<input type="radio"/> Non
Bonne ouïe	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Moyennement	<input type="radio"/> Non
Bon sens de l'odorat	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Moyennement	<input type="radio"/> Non
Bon sens du goût	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Moyennement	<input type="radio"/> Non
Bon sens du toucher	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Moyennement	<input type="radio"/> Non

Travailler en extérieur par tous les temps	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Moyennement	<input type="radio"/> Non
Travail sur écran	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Moyennement	<input type="radio"/> Non
Communication	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Moyennement	<input type="radio"/> Non
Travailler en équipe	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Moyennement	<input type="radio"/> Non
Empathie	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Moyennement	<input type="radio"/> Non
Patience	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Moyennement	<input type="radio"/> Non
Bonne connaissance informatique	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Moyennement	<input type="radio"/> Non
Compétences linguistiques	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Moyennement	<input type="radio"/> Non

4. Est-ce que les apprentis travaillent avec des outils, des machines ou des personnes en particulier ?

5. Avec quels types d'outils, de machines ou de personnes les apprentis travaillent-ils ?

Source: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, pp. 181f (translated by J. Haydn).

4.8.3 Matériel pédagogique : Stage d'une journée

Nom de l'entreprise:	
Date:	
Activités : (Quelles tâches ai-je effectué ?):	
Matériel (Quels outils ai-je découvert ? Quels sont les outils avec lesquels j'ai travaillé ?):	
Ce qui m'a plu :	
Ce qui m'a moins plu :	
Ce que j'ai appris:	

4.9 Matériel pédagogique pour 2.9 Techniques de recherche d'emploi

4.9.1 Matériel pédagogique : Lettre de motivation

Prénom et Nom Adresse Tel : (Répondeur)

Nom du correspondant Titre Société Adresse

Lieu/Date

Objet: référence de l'annonce

Madame, ou Monsieur...

VOUS	Signifiez l'intérêt que vous portez à cette entreprise/ au poste proposé par l'annonce/à votre correspondant
-------------	--

JE	Faites état de vos principales compétences et dites pourquoi elles vous semblent en adéquation avec l'entreprise/le poste, pourquoi vous pouvez apporter des solutions. Laissez transparaître un peu de votre personnalité. Recherchez les points communs.
-----------	--

NOUS	Préciser les gains d'une collaboration Proposez une prochaine rencontre.
-------------	---

Formule de politesse

Signature

4.9.2 Matériel pédagogique : Support pédagogique pour l'analyse des erreurs à ne pas commettre dans les procédures de candidatures

Les erreurs dans la procédure de candidature :

Les erreurs et maladroites suivantes sont extraites de candidatures réelles d'universitaires souvent convaincus que leurs stratégies de candidature sont parfaites :

1. J'ai envoyé mon C.V à une entreprise par e-mail sans y joindre de lettre de motivation. J'ai juste rédigé un petit e-mail indiquant que je voulais travailler pour l'entreprise.

2. J'ai écrit une lettre de motivation, mais j'ai utilisé un cadre informel, comme par exemple "Bonjour Madame ...», comme terme épistolaire de courtoisie.

3. J'ai envoyé un e-mail à une entreprise afin de demander s'il était possible de postuler et d'obtenir un entretien avec un recruteur. Après avoir reçu une réponse m'informant qu'il est toujours possible de candidater et que l'invitation à un entretien dépendait de la teneur de la candidature et des besoins de l'entreprise, je n'ai pas donné suite à cette réponse.

4. Dans ma lettre de motivation, j'ai exprimé tout le bien que je pensais de cette entreprise, qu'elle correspondait, entre autre, à l'idée que je me fais de l'employeur idéal ; cependant, je n'ai pas exprimé ce que je pouvais apporter à l'entreprise.

5. Je ne me suis pas renseigné sur les activités de l'entreprise avant mon entretien d'embauche (recherche essentielle avant tout entretien), j'ai donc dû me renseigner sur ses activités durant le rendez-vous, en posant des questions à ce sujet à mon interlocuteur.

6. J'ai postulé à une centaine d'offres d'emploi, de façon impersonnelle, et j'ai été surpris de ne pas recevoir de réponses. J'ai été démotivé et, je me suis senti inutile et j'ai eu l'impression de ne pas avoir ma place sur le marché du travail,...

7. Durant l'entretien d'embauche, j'ai demandé un salaire extrêmement élevé sans avoir, au préalable, fait d'enquête sur la fourchette salariale pratiquée pour ce poste, dans ce secteur d'activité.

(À l'inverse, accepter un salaire trop bas peut décourager l'employeur à vous recruter car il pourrait être convaincu qu'à court/moyen terme vous n'en serez plus satisfait et que vous chercherez rapidement à quitter l'entreprise.)

8. Quand le recruteur me demande quels sont mes défauts, je réponds : « Des défauts, pourquoi des défauts ? Je n'ai que des qualités ». (Tous le monde à des défauts, et même s'il n'est pas question de tout révéler, on doit se préparer à répondre à cette question. Il est nécessaire d'être capable de s'évaluer objectivement, en considérant également ses propres défauts).

9. Bien que cela n'ai été préalablement convenu, j'ai demandé à l'employeur, après l'entretien d'embauche, le remboursement des frais de transport. (Cela laisse une très mauvaise impression à l'employeur, ce qui rend quasiment impossible toute opportunité d'embauche dans cette entreprise).

4.9.3 Matériel pédagogique : Rejet de votre candidature - Voici ce que vous pouvez faire!

Causes du rejet	Ce que je peux faire
Erreurs objectives : Quelque chose ne va pas avec votre candidature (C.V. ou lettre de motivation).	
Le manque de qualification : Cet emploi ou profession nécessite des connaissances ou des compétences que vous n'avez pas (encore) acquises.	
Périodes d'interruption dans l'historique de votre C.V : Il y a des périodes d'interruption dans votre C.V, vous n'avez pas mentionnez ce que vous avez fait durant ces temps.	
Manque d'expérience professionnelle : Vous êtes peu expérimenté dans votre emploi ou secteur d'activité, ou vous avez travaillé auparavant dans un autre domaine.	
Niveau d'étude ou diplôme insuffisant: Votre niveau d'étude ou votre diplôme sont insuffisants pour le poste visé, ou représentent un frein pour le parcours professionnel que vous désirez	

entreprendre.	
---------------	--

Source: Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. (2007): Absage – das kannst du tun. Arbeitsblatt 1

Causes du rejet	Ce que je peux faire
<p>Erreurs objectives:</p> <p>Quelque chose ne va pas avec votre candidature (C.V ou lettre de motivation).</p>	<p>Ne pas hésiter à demander des conseils aux autres. Il arrive souvent que l'on ne se rende pas compte des erreurs (mêmes les plus courantes) que l'on peut commettre lorsque que l'on candidate, qu'elles soient dans le C.V ou dans la lettre de motivation.</p>
<p>Le manque de qualification :</p> <p>Cet emploi ou profession nécessite des connaissances ou des compétences que vous n'avez pas (encore) acquises.</p>	<p>Faire attention à la qualification demandée pour cet emploi. Si vous pensez ne pas remplir tous les critères exigés, essayez d'expliquer comment vous pourriez compenser ces manques (transfert de compétences, formation,...).</p>
<p>Périodes d'interruption dans l'historique de votre C.V :</p> <p>Il y a des périodes d'interruption dans votre C.V, vous n'avez pas mentionnez ce que vous avez fait durant ces temps.</p>	<p>Essayer d'expliquer ces périodes d'interruption recherche active d'emploi, formation, maternité, activité à l'étranger,...</p>
<p>Manque d'expérience professionnelle :</p> <p>Vous êtes peu inexpérimenté dans votre emploi ou secteur d'activité, ou vous avez avant travaillé dans un autre secteur d'activité.</p>	<p>Mentionner les périodes de stage et les emplois temporaires ou étudiants, afin de montrer que vous avez une connaissance du monde professionnel (expérience pratique)</p>

<p>Niveau d'étude ou diplôme insuffisant: :</p> <p>Votre niveau d'étude ou votre diplôme sont insuffisants pour le poste visé, ou représentent un frein pour le parcours professionnel que vous désirez entreprendre.</p>	<p>Expliquer comment vous avez toujours réussi à vous adapter à vos fonctions, et que vous envisagez de continuer vos études.</p>
--	---

Source: Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. (2007): Mutig sein, selbst aktiv werden. Material

4.9.4 Matériel pédagogique : Le marché du travail caché

Liste de contact

		A faire				
Nom du contact	Mesure urgente pour maintenir le contact	Mesure sur long terme pour maintenant le contact	Prendre le contact est urgent pour la recherche d'emploi en cours	Quand ? (date)	Achevée le (date)	
e.g. Tony M.	Oui – inviter à diner		Oui	Fin de la semaine		
e.g. Mary W.		Appeler dans 2 – 3 mois		2 - 3 mois		

4.9.5 Matériel pédagogique : Recherche d'emploi

Offre d'emploi – Check list

Entreprise

Vos notes

Secteur ?

Gamme de produit ?

Image ?

Taille, position sur le marché ?

National/international ?

Perspectives d'avenir ?

Situation géographique / proximité des transports ?

Tâches

Description du poste ?

Perspectives d'évolution ?

Travail de bureau ou en extérieur ou combinaison des deux ?

Qualifications

Qualifications requises ?

Connaissances particulières (par ex. langues) ?

Annnonce dans un journal (date) :

.....

.....

.....

dans :

Coller l'offre ici

Source : Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, p. 199

4.9.6 Matériel pédagogique : Se préparer à l'entretien d'embauche

Annexe à la Version 1

Brainstorming

Le brainstorming est une technique de créativité. Exprimer des idées spontanément sans critique défavorable permet de générer et de collecter un grand nombre d'idées sur un problème donné. Lors de la réalisation d'un brainstorming en groupe (d'environ 5 à 9 participants), les participants peuvent s'encourager les uns les autres en cherchant à combiner les différentes idées émises.

Suggestions d'idées de règles du brainstorming :

1. La critique est interdite.
2. Toute idée est la bienvenue : il n'y a pas de mauvaise idée
3. Chaque participant est invité à donner autant d'idées que possible.
4. Chaque participant est en droit de reprendre des idées des autres et de les développer.

Annexe à la Version 2

Questions fréquemment posées lors d'entretiens d'embauche

PASSE PROFESSIONNEL

- Parlez-moi de votre expérience professionnelle
- Quels postes avez-vous occupés jusqu'à présent? Quels ont été vos employeurs précédents?
- Parmi tout ce que vous avez fait, qu'avez-vous le mieux réussi? Qu'avez-vous le plus aimé, pourquoi ?
- Pourquoi avez-vous quitté votre dernier employeur?

MOTIFS DE LA CANDIDATURE

- Qu'est-ce qui vous attire dans cet emploi? Dans ce métier?
- Pourquoi êtes-vous attiré par notre société?
- Qu'est-ce qui vous a intéressé dans l'annonce que nous avons fait paraître ? Dans quel support l'avez-vous lue ? Pourquoi avez-vous répondu à notre annonce?
- Pourquoi nous avez-vous contacté spontanément?
- Pourquoi souhaiteriez-vous travailler dans une grande/moyenne entreprise comme la nôtre ?
- Que pensez-vous pouvoir nous apporter?
- Que connaissez-vous sur notre société? Où avez-vous recherché ces informations?
- Depuis combien de temps cherchez-vous du travail ?
- Quelles sont les autres organisations que vous avez contactées? Avez-vous d'autres offres ?

PROJETS DE CARRIERE

- Quels sont vos objectifs professionnels à court, moyen et long terme?
- Qu'est-ce qui vous permet de penser que vous réussirez dans l'emploi que nous proposons?
- Comment vous représentez-vous le poste que nous proposons?
- Pourquoi pensez-vous que nous devrions vous embaucher?

PERSONNALITE

- Comment vous jugez-vous? Quelles sont vos plus grandes qualités et vos plus grands défauts?
- Décrivez-vous...
- Prenez-vous et aimez-vous les responsabilités?
- Avez-vous déjà dirigé des hommes? Qu'en retenez-vous?

COMPORTEMENT AU TRAVAIL

- Aimez-vous le travail en groupe? Pourquoi? Comment vous intégrez-vous dans une équipe?
- Comment organisez-vous votre travail?
- Comment acceptez-vous la hiérarchie?
- En quoi vous sentez-vous le plus compétent?
- Citez-moi 2 occasions où vous avez fait preuve d'initiatives.

CONTRAINTES

*Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.
Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.*

- Etes-vous prêt à voyager? Acceptez-vous de vous déplacer fréquemment?
- Etes-vous prêt à déménager pour ce poste?
- Quand êtes-vous disponible?

FORMATION

- Quelles est votre formation? Jusqu'à quand avez-vous fait des études?
- Avez-vous suivi un cycle de formation permanente? Avez-vous effectué des stages pratiques?
- Avez-vous participé à des activités extra scolaires? Lesquelles? (pour les jeunes)
- Parlez-vous des langues étrangères? Quel est votre niveau?

SALAIRE

- Que désirez-vous gagner? Quelles sont vos prétentions de salaire?

SITUATION FAMILIALE

- Quel âge avez-vous?
- Quelle est votre situation de famille?
- Quel âge ont vos enfants?
- Avez-vous des projets pour vos enfants? Lesquels?

INTERETS

- Quelles sont vos activités extra professionnelles (sport, lecture, autres)?
- Qu'est-ce que vous aimez dans la vie? Qu'est-ce qui est important pour vous?

4.9.7 Matériel pédagogique : Ma candidature est unique

Je postule à un poste dans le secteur de..... en tant que

Ce poste inclut les tâches suivantes :

Les candidats doivent répondre aux exigences suivantes :

Qualifications / diplômes	
Compétences techniques	
Aptitudes personnelles et sociales	
Plus	

Je pense que je conviens pour ce poste parce que je...

1.

2.

3.

4.9.8 Matériel pédagogique : Comprendre le langage des offres d'emploi, élaboration d'un profil

Annexe Comprendre le langage des offres d'emploi, élaboration d'un profil

- Version 1: Analyse d'une offre d'emploi

Les principales caractéristiques du poste visé	Mes atouts correspondant aux caractéristiques du poste visé (compétences, qualités, formation, expérience...)	Mes attentes et motivations pour ce poste

- Version 2: Analyse des offres d'emploi

Description:

Pour cet exercice, il est nécessaire que soit le conseiller recueille les offres d'emploi dans des journaux ou sur Internet ou bien que les participants soient invités à le faire par eux-mêmes au préalable.

Les participants forment des petits groupes de 3 à 4 personnes. Chaque groupe reçoit quelques annonces d'emploi (idéalement au moins 10) ou utilise les annonces qu'ils ont eux-mêmes recueillies. Ensuite, les participants reçoivent les instructions suivantes:

Afin de vérifier si vos intérêts et les compétences correspondent aux exigences décrites dans les offres d'emploi, il faut organiser et analyser les annonces en fonction des aspects suivants:

1. Présentation :

Les annonces peuvent différer dans leur présentation visuelle et/ou linguistique. Certaines sont très basiques dans leur libellé, tandis que d'autres utilisent un langage plus complexe. La présentation visuelle et linguistique d'une entreprise dans une offre d'emploi met en lumière la culture d'entreprise et la nature du poste à pourvoir. Pour cette raison, beaucoup d'informations peuvent être obtenues.

2. Les messages entre les lignes ainsi que les informations supplémentaires essentielles:

Des expressions spécifiques ont été développés, en particulier dans le commerce, pour un grand nombre d'activités et de secteurs d'emploi, qui contiennent souvent plus d'informations qu'il n'y paraît à première vue. Pour cette raison, il est utile d'interpréter le contenu d'une annonce d'emploi plus en détail et d'évaluer certaines expressions ou de déclarations. Un «environnement de travail très dynamique», par exemple, pourrait signifier un chiffre d'affaires élevé ou « forte concurrence » pourrait signifier des conditions difficiles pour les employés.

3. Différenciation entre les exigences essentielles et souhaitables

Comme les entreprises cherchent à obtenir le «meilleur» candidat, les annonces contiennent souvent des exigences maximales. C'est assez souvent le cas lorsque le département des ressources humaines d'une entreprise ne reçoit pas un profil assez élaboré de la part du département de recrutement. Dans ce qui suit, vous trouverez quelques phrases ordinaires qui peuvent être utile dans la différenciation entre les critères essentiels et des critères souhaitables.

Critère essentiel	Critère non essentiel
... sont absolument indispensable Sont souhaitable ...
... Nous avons besoin de Nous nous félicitons des candidates qui ...
... Sont requis pour ce poste Il serait bénéfique d'avoir ...
... Vous devez être familier avec serait un atout ...
... Vous devez être capable de Vous devez être ouvert à ...
... Vous aurez certainement Idéalement, vous avez ...
... Vous devez avoir démontré que Serait avantageux...
... Il est essentiel que vous ayez Vous devriez être heureux de ...

Une fois que les participants ont travaillé sur leurs annonces, ils les mettent sur un panneau d'affichage. Chaque petit groupe présente les résultats de ses travaux à l'ensemble du groupe et explique comment ils en ont interprété le sens. Les autres participants et le conseiller peuvent alors ajouter d'autres idées d'interprétations.

4.9.9 Matériel pédagogique : Simulation d'entretien

PASSE PROFESSIONNEL

- Parlez-moi de votre expérience professionnelle
- Quels postes avez-vous occupés jusqu'à présent? Quels ont été vos employeurs précédents?
- Parmi tout ce que vous avez fait, qu'avez-vous le mieux réussi? Qu'avez-vous le plus aimé, pourquoi ?
- Pourquoi avez-vous quitté votre dernier employeur?

MOTIFS DE LA CANDIDATURE

- Qu'est-ce qui vous attire dans cet emploi? Dans ce métier?
- Pourquoi êtes-vous attiré par notre société?
- Qu'est-ce qui vous a intéressé dans l'annonce que nous avons fait paraître ? Dans quel support l'avez-vous lue ? Pourquoi avez-vous répondu à notre annonce?
- Pourquoi nous avez-vous contacté spontanément?
- Pourquoi souhaiteriez-vous travailler dans une grande/moyenne entreprise comme la nôtre ?
- Que pensez-vous pouvoir nous apporter?
- Que connaissez-vous sur notre société? Où avez-vous recherché ces informations?
- Depuis combien de temps cherchez-vous du travail ?
- Quelles sont les autres organisations que vous avez contactées? Avez-vous d'autres offres ?

PROJETS DE CARRIERE

- Quels sont vos objectifs professionnels à court, moyen et long terme?
- Qu'est-ce qui vous permet de penser que vous réussirez dans l'emploi que nous proposons?
- Comment vous représentez-vous le poste que nous proposons?
- Pourquoi pensez-vous que nous devrions vous embaucher?

PERSONNALITE

- Comment vous jugez-vous? Quelles sont vos plus grandes qualités et vos plus grands défauts?
- Décrivez-vous...
- Prenez-vous et aimez-vous les responsabilités?
- Avez-vous déjà dirigé des hommes? Qu'en retenir-vous?

COMPORTEMENT AU TRAVAIL

- Aimez-vous le travail en groupe? Pourquoi? Comment vous intégrez-vous dans une équipe?
- Comment organisez-vous votre travail?
- Comment acceptez-vous la hiérarchie?
- En quoi vous sentez-vous le plus compétent?
- Citez-moi 2 occasions où vous avez fait preuve d'initiatives.

CONTRAINTES

- Etes-vous prêt à voyager? Acceptez-vous de vous déplacer fréquemment?
- Etes-vous prêt à déménager pour ce poste?

*Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.
Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.*

- Quand êtes-vous disponible?

FORMATION

- Quelles est votre formation? Jusqu'à quand avez-vous fait des études?
- Avez-vous suivi un cycle de formation permanente? Avez-vous effectué des stages pratiques?
- Avez-vous participé à des activités extra scolaires? Lesquelles? (pour les jeunes)
- Parlez-vous des langues étrangères? Quel est votre niveau?

SALAIRE

- Que désirez-vous gagner? Quelles sont vos prétentions de salaire?

SITUATION FAMILIALE

- Quel âge avez-vous?
- Quelle est votre situation de famille?
- Quel âge ont vos enfants?
- Avez-vous des projets pour vos enfants? Lesquels?

INTERETS

- Quelles sont vos activités extra professionnelles (sport, lecture, autres)?
- Qu'est-ce que vous aimez dans la vie? Qu'est-ce qui est important pour vous?

4.10 Matériel pédagogique pour 2.10 Conclure une session de groupe

4.10.1 Matériel pédagogique : objectifs et résolutions

1. Objectifs personnels :
Les tâches les plus importantes sont :

2. Résolutions personnelles :				
Pendant les (six mois, neufs mois, l'année, les deux ans, comme vous voulez) à venir, je m'engage à faire ce qui suit pour mon travail :				
Résolution	A accomplir par	Critère réussite	de	Bénéfice pour le groupe

5 Bibliographie

- AK Mädchenarbeit im Verbundsystem „Arbeitsmarktintegration Benachteiligter“ der Region Trier (1999): Methoden der Berufsorientierung in der Mädchenarbeit, Trier.
- Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. - das Portal für politische, soziale und ökonomische Bildung (2007): Berufsorientierung. Unterrichtsbaustein: Bewerbungstraining.
- Berufsbildungsmodell A.D.V.P. (Activation du développement vocationnel et personnel – Aktivierung der beruflichen und persönlichen Entfaltung). Das Modell wurde in Québec zu Beginn der 1970er-Jahre von Denis Pelletier, Charles Bujold und Gilles Noiseux konzipiert.
- Bican-Zehetbauer, Margarete/Kender, Hannelore (2001): In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 5. Lebensläufe haben (k)ein Geschlecht Wien.
- Braun, Barbara/ Hoffmann-Ratzmer, Diana/ Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche, Juventa Verlag, Weinheim und München.
- Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof (2007), Seite 166. Sacher (2005): Lebenswert Beruf?! Praxishandreichung.
- Brug, Jos van der/Locher, Kees (1997): Unternehmen Lebenslauf. Biographie, Beruf und persönliche Entwicklung. Ein Workshop für alle, die ihr Arbeitsleben bewusst gestalten wollen, Stuttgart.
- Diaz, M./ Tiemann, R. (2006): Methoden zur Förderung sozialer Kompetenzen und zur Berufs- und Lebensplanung von Jungs. Ein Reader für die soziale Gruppenarbeit mit Jungen erstellt vom Bremer JungenBüro und dem Projekt Neue Wege für Jungs. Kompetenzzentrum Technik- Diversity-Chancengleichheit e.V.
- El Hachimi, Mohammed/Stephan, Liane (2000): SpielArt, Konzepte systemischer Supervision und Organisationsberatung, Instrumente für TR und Berater, Mappe 3, Kreative Kommunikation, Vanderhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1993): Berufsplanung ist Lebensplanung. Eine Anleitung zur Berufsfindung für 10- bis 15jährige in Form eines durchorganisierten, systematisch aufgebauten Berufsfindungsprozesses. Band 1, Wien; Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität, in Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 4, Wien.
- Glaubitz, Uta (1999): Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen, Frankfurt/New York.
- Hesse, Jürgen/ Schrader, Hans Christian (2006): Was steckt wirklich in mir?, Eichborn, Frankfurt.
- Hopson, Barrie/Mike Scally (2004): Build Your Own Rainbow, A Workbook for Career and Life Management. Management Books 2000 Ltd. Gloucestershire.
- Krelhaus, Lisa (2004): Wer bin ich – wer will ich sein? Ein Arbeitsbuch zur Selbstanalyse, Frankfurt am Main. Weiner, B. (1994). Motivationspsychologie (3. Auflage). Weinheim: Beltz.
- Ibelgaufits, Renate (2004): Neuer Start mit 50, Frankfurt/Main, Itinéraires Formation.
- Jugert, Gert/ Rehder, Anke/ Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life. Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, Juventa Verlag, Weinheim und München.

- Kirsten, Rainer/Müller-Schwarz, Joachim (2000): Gruppentraining. Ein Übungsbuch mit 59 Psycho-Spielen. Trainingsaufgaben und Tests, Hamburg.
- Egger, Andrea/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin (2003): Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. In Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.): AMS report 37. Wien.
- Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen. Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten, Hogrefe Verlag, Göttingen.
- Petzold, Hilarion G. (1993): Integrative Therapie, Band 1-3, Paderborn.
- Petzold, Hilarion (Hg.) (1993): Angewandtes Psychodrama, Paderborn.
- Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set, Münster.
- Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2005): In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 3. Alle Wege stehen offen, Wien.
- Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2001): Berufesalat, Kennenlernen von Berufsfeldern. In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 2. Berufsorientierungsprozess (18.2.), Wien.
- Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2005): In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 3. Alle Wege stehen offen.
- Sacher, Kristin (2005): „Lebenswert Beruf“ - Praxishandreichung für die Arbeit mit Schulfrühabgängern.
- Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen. Neu-Ulm.
- Scheidt, Brigitte (2005): Neue Wege im Berufsleben. Ein Ratgeber-, Kurs-, und Arbeitsbuch zur beruflichen Neuorientierung, Bielefeld.
- Seifert, Josef W./Göbel, Heinz-Peter (2001): Games - Spiele für Moderatoren und Gruppenleiter: kurz - knackig - frech, Offenbach.
- Spieß, Gesine (2006): Voll gesellschaftsfähig! - mit einer gendersensiblen Lehre. Eine Materialsammlung. in: Mörth, Anita/Hey, Barbara, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz (Hg.): geschlecht + didaktik. Graz.
- Tüchthuisen, Ruth/Böckenhüser, Erich (1996): Elly und Erno, Köln.
- Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität, in Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 4, Wien.

6 Ressources électroniques

<http://europass.cedefop.eu.int> [30.01.2008]

http://www.erle-verlag.ch/site/downloads/textzugaenge_012.pdf [13.04.2012]

<http://www.explorix.de> [13.04.2012]

<http://www.gendernow.at/gesebo> [letzter Zugriff: 30.01.2008]

http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/berufsberatung/einsetzen_fr_den_berufwunsch_rollenspiel
[letzter Zugriff: 30.01.08]

http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/berufsberatung/welche_berufe_passen_zu_mir [letzter
Zugriff: 30.01.08]

http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/unterricht/berufe_der_eltern [letzter Zugriff 30.01.08]

<http://www.genderundschule.de/> [letzter Zugriff: 30.01.2008]

<http://www.genderundschule.de/iracer3/index.cfm?uid=7E38F7557FB411D7B43B0080AD795D93&index=gender&pad=697> [letzter Zugriff: 30.01.08]

http://www.job-arbeit-beruf.at/schriftliche_bewerbung/aida.html; Itinéraires Formation [13.04.2012]

http://www.learn-line.nrw.de/angebote/koedukation/fortbildung/for_methoden/wahr11.htm [letzter
Zugriff: 30.01.2008]

<http://www.madicu.at/migrantinnen/migrantinnenhome.htm> [04.02.2008]

<http://www.tio-berlin.de/documents/konzept.pdf> [20.05.2011]

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/13125.aspx> [13.04.2012]

<http://www.passeportformation.eu/> [13.04.2012]