



Mon atlas des points forts

Bilan de compétences – Formation pour les réfugiés
souhaitant retourner dans leur pays

Guide pour coaches

Sommaire

1. Introduction	3
2. Objectifs et approches de l'atlas des points forts	5
3. Exigences devant être remplies par les conseillers/ conseillères de l'atlas des points forts	7
4. Langue	9
5. Structure de l'atlas des points forts	10
6. Instructions de travail relatives à l'atlas des points forts	11
7. Instructions de travail relatives aux supports	14
Principes de base pour l'utilisation des supports en groupe	14
Instructions de travail relatives aux différents supports de l'atlas des points forts	15
8. Explications	21
Analyse SWOT	21
SMART	23
Bilan affectif	23
Sources des supports	24

Mentions légales

Publié par

Deutscher Volkshochschul-Verband e. V.
Obere Wilhelmstraße 32
53225 Bonn
Allemagne

Téléphone +49 (0) 228 97569-0
Fax +49 (0) 228 97569-30

E-mail : info@dvv-vhs.de
Site Internet : www.volkshochschule.de

Première édition

2020

Concept et rédaction

Johanna Zander, Monika Simikin et Stephanie Becker

Mise en page

designförster, www.designfoerster.de

Traduction

LanguageWire München GmbH



Sauf disposition expresse contraire et dans la mesure où les droits de tiers ne sont pas violés, l'atlas des points forts de la Deutscher Volkshochschulverband e. V. est publié sous licence Creative Commons « Attribution - Partage dans les mêmes Conditions 4.0 International ». Plus d'informations sur :

creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de

1. Introduction

De mémoire d'homme, il y a toujours eu des mouvements de migration vers d'autres pays, voire d'autres continents. Des personnes sont amenées à quitter leur pays natal à cause de conditions de vie dangereuses, de guerres civiles, d'un manque d'opportunités professionnelles, d'un manque d'accès aux soins médicaux ou de conséquences des changements climatiques. L'immigration vers l'Allemagne n'est pas non plus une nouveauté, mais cet afflux croissant d'immigrants au cours des dernières années constitue un véritable défi pour le gouvernement et les communes.

De nombreux réfugiés espéraient trouver un meilleur avenir en Allemagne. Très souvent, ces attentes n'ont pas été satisfaites. Certains réfugiés ont depuis fait le choix de retourner dans leur pays d'origine. Une demande de retour volontaire a été déposée par 30 000 personnes en 2017 et déjà 40 000 personnes pendant le premier trimestre 2018. Le gouvernement aimerait combattre les causes de cette fuite directement dans les pays d'origine concernés, et offrir de meilleures perspectives d'avenir aux réfugiés dans leurs pays d'origine. Les réfugiés doivent être préparés autant que possible à leur retour avant même qu'ils ne quittent l'Allemagne. Dans le cadre de la démarche mondiale Migration et Développement de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (Agence de coopération internationale allemande pour le développement), des projets sont réalisés autant en Allemagne (offres de soutien avant le retour dans le pays d'origine) que dans les pays d'origine (création de structures qui servent de point d'ancrage aux réfugiés et qui les aident à s'orienter dans leur pays d'origine). Ces mesures sont financées par le ministère fédéral de la Coopération économique et du Développement.

Le projet « Construire des ponts par l'éducation – Formation continue pour les personnes retournant dans leur pays d'origine » de la Deutsche Volkshochschul-Verband e.V. fait partie des mesures de soutien visant à améliorer la préparation du retour dans le pays d'origine. La formation continue est dispensée dans dix universités populaires (VHS) en Allemagne.

Les cours accessibles à toutes et tous sont organisés sous forme de modules. En raison de la progression horizontale, il est possible de rejoindre ces cours chaque semaine. Les différents modules de formation continue (couture, confection d'habits, activités manuelles, p. ex.) sont effectués en tandem avec des formateurs et à l'aide d'outils pédagogiques. Étant donné que la décision de retourner dans son pays d'origine n'est pas facile à prendre pour la majorité des participants, des coachs sont disponibles pendant toute la durée de la formation afin d'apporter un soutien psychosocial.

Au début de la formation, le présent bilan des compétences « Atlas des points forts » sera effectué avec chaque participant au cours d'un entretien. Cet outil doit donner aux participants la possibilité de réfléchir sur leurs points forts et de faire une liste de leurs compétences. L'atlas des points forts constitue également un instrument pour les coachs leur permettant de définir les forces et compétences socio-émotionnelles ainsi que techniques et pratiques des participants et de familiariser ces derniers avec leurs forces. Cela permet d'adapter l'offre de formations aux besoins des participants.

Les différents modules de la formation sont développés en fonction des résultats du bilan de compétences et des besoins du marché de travail du pays d'origine. Toutes les offres sont proposées sous forme de modules de qualification partielle et sont attestées en fin de formation avec un certificat correspondant.

En raison des conditions générales, les conseillers et conseillères font face à des défis particuliers pour élaborer le bilan de compétences : les participants ont des origines culturelles et des compétences linguistiques très diverses et leurs différents pays d'origine ont des marchés du travail et des structures sociales très différents. C'est pour cette raison que le présent outil propose des supports sensibles aux différentes cultures, qui mettent en avant les ressources de chacun.

2. Objectifs et approches de l'atlas des points forts

Le bilan de compétences effectué avant le retour au pays d'origine repose sur un certain nombre d'exigences complexes. Les participants forment un groupe très hétérogène en raison de leurs origines, de leur culture, de leur langue, de leur formation, ainsi que de leurs qualifications (professionnelles) formelles et informelles. Bien que ceci soit également valable pour le traditionnel cours d'intégration, il ne s'agit pas ici de s'intégrer dans le système de la majorité, mais plutôt de préparer au mieux les participants aux conditions qui règnent dans leurs pays d'origine. Les exigences du marché du travail local ainsi que les structures sociales et l'accueil auquel les participants doivent s'attendre de la part de leur société d'accueil sont très différents d'un pays à l'autre. Contrairement au grand nombre d'outils développés au cours des dernières années visant à améliorer l'intégration (sociale et professionnelle) dans le contexte allemand, les dimensions citées ci-dessus sont très importantes pour cette méthode. Cela signifie que le personnel spécialisé formé doit connaître et prendre en compte les besoins des pays d'origine.

Dans l'atlas des points forts, l'accent est mis sur l'individu dans son ensemble et sur ses ressources. L'objectif principal est d'identifier les compétences individuelles, les capacités et le potentiel de chacun, tout en tenant compte des aspects culturels et des préférences spécifiques au genre. Le bilan de compétences doit donner au participant/à la participante une perspective et une orientation pour son avenir proche et lointain. Une réflexion sur ses propres points forts doit l'amener à visualiser ses propres ressources et donc le/la conduire à avoir une meilleure image de lui-même/d'elle-même. Chaque participant apporte sa propre histoire et donc ses propres compétences, acquises dans le milieu professionnel ou privé.

Lors du processus d'élaboration, la sensibilité culturelle de l'outil a été examinée par des représentants/représentantes d'institutions de formation continue coopérantes situées à l'étranger. Cet outil est également un document de travail qui est ajusté en permanence et dont l'adaptation aux besoins spécifiques d'un pays

et d'une culture est vérifiée continuellement. Lors de l'élaboration de l'atlas des points forts, nous avons analysé des outils de détermination des compétences déjà existants en portant une attention particulière sur la migration et la fuite. De plus, des entretiens ont été menés avec des spécialistes issus de diverses organisations civiles, des organismes de formation continue, des associations et des centres de conseil, afin de mieux comprendre les méthodes existantes et éprouvées. Ceci a permis de mettre en évidence qu'il n'existe aucun concept ni support qui puisse être utilisé pour toutes les personnes à conseiller. Les acteurs privilégient plutôt une combinaison de plusieurs outils. Cette méthode permet de tenir compte des conditions les plus diverses et de tester autant des diplômés universitaires que des personnes non scolarisées. Les outils développés jusqu'alors se concentraient souvent sur un seul groupe cible spécifique. L'atlas des points forts ne requiert aucun niveau particulier des participants afin de s'adresser à tous. En fonction des prérequis de la personne à conseiller, il est possible de traiter une seule ou plusieurs parties du bilan des compétences. Le conseiller est libre d'ignorer certaines parties qui lui semblent inutiles. Il en va de même pour l'utilisation des supports. Les durées mentionnées sont une indication pour les bilans de compétences effectués en entretien individuel. Il est toujours possible et même souhaitable que ces durées soient allongées lorsque cet outil est utilisé avec un groupe ou même en entretien individuel.

Important

L'atlas des points forts :

- » est destiné à l'évaluation individuelle et collective des compétences.
- » s'étend sur une durée d'environ 120 minutes/entretien (individuel) /durée qui peut être étendue autant que nécessaire pour les groupes.

3. Exigences devant être remplies par les conseillers/conseillères de l’atlas des points forts

Les principes suivants doivent être respectés à tout moment :

Confidentialité

Égalité

Impartialité

Transparence

Vie privée

- » Il est particulièrement important d’être sensible aux différentes cultures et de traiter les participants sur un pied d’égalité.
- » Le conseiller/la conseillère doit être sensible aux histoires d’immigration, aux cultures d’apprentissage et aux situations des personnes issues de l’immigration. Il/elle doit également disposer d’une grande tolérance face aux ambiguïtés.
- » Le conseiller/la conseillère est tenu(e) au secret et doit faire preuve de loyauté ; les participants doivent avoir le sentiment de se trouver dans un environnement sûr et protégé.
- » Les objectifs, le déroulement des cours et les utilisations possibles du bilan de compétences doivent être transparents pour les participants, et ce dès le début.
- » La participation au bilan de compétences se fait toujours sur la base du volontariat et sans préjugés quant au résultat.

- » Le bilan de compétences sert à identifier les points forts d'une personne et à lui apporter un soutien. Lors de l'entretien, il ne s'agit pas de garantir aux participants qu'il/elle trouvera un emploi dès son retour dans son pays d'origine.
- » L'entretien doit permettre de visualiser les points forts de la personne et déclencher un processus d'orientation des ressources. Il s'agit de trouver le fil rouge permettant d'élaborer une stratégie d'avenir à la fin du bilan de compétences.

Les compétences linguistiques des participants sont un défi particulier pour mener un entretien réussi. C'est pour cette raison que le conseiller/la conseillère doit prendre en compte les points suivants.

4. Langue

- » En cas de lacunes linguistiques, il convient d'adapter le débit de parole et le vocabulaire.
- » Un conseiller doit toujours s'assurer qu'il a bien compris et qu'il a bien été compris.
- » Le conseiller/la conseillère ne doit pas oublier que ses images et sa compréhension ne correspondent pas aux images et à la compréhension de son interlocuteur.
- » De plus, il est vivement conseillé de réfléchir régulièrement sur son propre rôle, afin d'éviter tout comportement dévalorisant envers le participant. Le niveau d'allemand n'a rien à voir avec l'intelligence.

5. Structure de l'atlas des points forts

	Durée	Page
 <p>Mes racines Les participants abordent le thème de leur origine et de leur identité en se penchant sur leurs racines, les différentes étapes de leurs vies, leurs modèles et leurs valeurs.</p>	env. 30 min	2–9
 <p>Mon enveloppe et mes lieux d'apprentissage Il est possible de faire le lien avec des lieux d'apprentissage identifiés au préalable, notamment pour les expériences professionnelles et celles accumulées dans différentes activités. Ceci est adapté aux participants issus de pays avec des marchés du travail organisés de façon plutôt informelle et où il n'existe pas de formations professionnelles classiques.</p>	env. 45 min	10–21
 <p>Mes souhaits et mes objectifs Les participants sont invités à réfléchir sur leurs souhaits et leurs objectifs ainsi qu'à noter ou dessiner des points concrets. Il peut ici s'agir de souhaits et d'objectifs, d'une part, très généraux et, d'autre part, professionnels et concrets.</p>	env. 15 min	22
 <p>Ma stratégie Les participants sont invités à réfléchir sur une stratégie pour la période suivant leur retour. Quels sont mes contacts ? De quelles ressources je dispose ? Que puis-je faire ? Comment atteindre mon objectif ?</p>	env. 15 min	23–24

6. Instructions de travail relatives à l'atlas des points forts

Fiches de travail

Mes racines

D'où je viens ? (p. 2)

Dessinez une carte mentale (sociogramme/champ de fleurs/ arbre) en plaçant le participant au milieu, et remplissez la carte de personnalité et de relations pendant l'entretien.



Ma famille (p. 3)

Dessinez les personnes sur la carte mentale (sociogramme/champ de fleurs/arbre). Le participant se trouve au milieu. Travaillez en parallèle sur la carte de personnalité et de relations.



Stations de ma vie (p. 4)

Utilisez la fiche de travail Champ de fleurs et notez ici les différentes étapes. Dans les fleurs, inscrivez les lieux et les personnes ainsi que les domaines d'activité que le participant/la participante y associe.



Modèles (p. 5)

Notez les traits de caractère les plus importants du modèle du participant/de la participante. Quels sont les idéaux/aspirations du participant/de la participante ? Quelles qualités sont importantes à ses yeux ? Que recherche-t-il/elle ?

Valeurs (p. 6)

Notez les valeurs personnelles du participant/de la participante dans le domaine privé (famille, amis) et professionnel (travail). Utilisez pour cela la fiche de travail M7 « Je suis ... », ou le coffre au trésor personnel (M12).



Langue (p. 7–8)

Notez les connaissances linguistiques du participant/de la participante grâce à une évaluation effectuée par vous-même et, si possible, par une autre personne.



Mes contacts personnels (p. 9)

Le participant/la participante est invité(e) à réfléchir sur le réseau social personnel dont il/elle dispose principalement dans son pays. Qui je connais ? Qui peut m'aider sur le plan social et professionnel ?



Mon enveloppe et mes lieux d'apprentissage

Vie sociale (p. 10)

Demandez au participant/à la participante quelles sont ses expériences dans le domaine social (dans le pays d'accueil et dans son pays d'origine).



Foyer/prise en charge d'enfants et de personnes âgées/connaissances médicales/travail manuel/agriculture (p. 11–15)

Demandez au participant/à la participante quelles sont ses expériences dans les différents domaines d'activités (ici aussi dans le pays d'accueil et dans son pays d'origine).



Activités créatives (p. 16)

Quels domaines créatifs ou sportifs intéressent ou tentent le participant/la participante ?



Compétence interculturelle (p. 17)

Quelles expériences (d'apprentissage) interculturelles le participant/la participante a-t-il/elle acquises ? Quelle influence ces expériences peuvent-elles avoir sur un retour ?



Formation (p. 18)

Quelle est la formation scolaire et professionnelle formelle du participant/de la participante ?



Expériences professionnelles et dans différentes activités (p. 19–21)

Quelle est l'expérience informelle professionnelle et dans différentes activités du participant/de la participante ? Dans quels domaines ?

M3

M9

Mes souhaits et mes objectifs

Les participants doivent réfléchir sur leurs souhaits et définir ceux qu'ils aimeraient réaliser et, si nécessaire, ils doivent les transformer en objectifs.

M7

M15

Ma stratégie

Réfléchissez avec le participant/la participante sur la façon dont les objectifs définis peuvent être mis en œuvre, sur les étapes qui sont nécessaires et sur les méthodes à appliquer.

M13

M14

7. Instructions de travail relatives aux supports

Principes de base pour l'utilisation des supports en groupe

Lorsque vous utilisez les supports, il peut s'avérer utile d'évaluer en groupe les fiches de travail remplies de chaque participant/participante et ainsi d'identifier et d'analyser des dynamiques de groupes potentielles et des points forts communs ou bien encore des problèmes. Les résultats peuvent être discutés en groupe. Ils peuvent permettre de connaître les thèmes les plus demandés et ainsi de créer une offre plus homogène.

Exemple – M 4 : Arbre

Élaborez un profil technique/professionnel individuel et collectif des participants et identifiez les centres d'intérêt principaux.

1. Lisez tous les « arbres » remplis.
2. Créez un arbre qui reflète les centres d'intérêts les plus souvent exprimés par les participants.
3. Invitez les participants à présenter leurs arbres et demandez au groupe de discuter sur les « fleurs » et les « bourgeons » communs se rapportant aux compétences que les participants souhaiteraient développer.
4. Si les participants sont trop timides pour présenter leur arbre en groupe, vous pouvez d'abord présenter votre arbre de conseiller/consillère.

Exemple – M 7 : Je suis...

Élaborez un profil socio-émotionnel, individuel et collectif des participants à partir des informations issues du support 7 « Je suis ... »

1. Prenez connaissance de toutes les fiches de travail du support 7 qui ont été remplies par les participants.
2. Élaborez un diagramme général « main-cœur-tête » en reprenant les qualités, compétences et priorités les plus souvent mentionnées.
3. Invitez les participants à présenter leur profil aux autres participants et discutez en groupe des objectifs et souhaits communs.

Instructions de travail relatives aux différents supports de l'atlas des points forts

M1 : Réserves d'énergie

M2 : Arbre illustrant l'humeur

Ces deux exercices sont une parfaite entrée en matière pour déterminer l'humeur et par conséquent les besoins des participants. À partir de ces informations, vous pouvez planifier la suite de la séance et préparer des exercices. Les deux fiches de travail peuvent, si nécessaire, être utilisées pour sonder l'humeur au début de chaque cours.

M3 : Carte des points forts

Demandez aux participants de faire un croquis de leur parcours de vie personnel. Une couleur différente doit être choisie pour chaque domaine (famille, lieux de résidence, activités). Les participants esquissent ensuite l'importance qu'ils accordent personnellement aux domaines mentionnés pour les différentes phases de leur vie. Si ces phases étaient particulièrement importantes, elles sont signalées à l'aide d'un trait épais. Si elles étaient moins importantes, elles sont dessinées avec un trait moins épais. Demandez aux participants d'inscrire des événements particuliers et de commenter leur croquis.

M4 : Arbre

Demandez aux participants de dessiner, sur la page correspondante de l'atlas des points forts, leur propre arbre avec des racines, un tronc, des feuilles et des fleurs, des bourgeons et des fruits. Si les participants ont besoin de plus de place pour dessiner, vous pouvez également leur proposer une feuille DIN A3.

1. Les participants inscrivent leurs propres racines, etc.

- Racines :** D'où est-ce que je tire ma force de vivre ?
- Tronc et écorce :** Qu'est-ce qui m'a marqué, qu'est-ce qui a marqué ma vie de manière décisive ?
- Feuilles :** Que puis-je montrer aux autres ? (points forts et compétences)
- Fleurs et bourgeons :** Quels sont les éléments que j'aimerais développer, faire progresser, apprendre ? (mes objectifs de développement)
- Fruits :** Qu'ai-je accompli, qu'ai-je réussi ? (accomplissements particuliers, mais également diplômes formels)

2. Discutez des arbres avec les participants.

3. Cet exercice peut durer 20 minutes ou plus.

4. Cette durée peut être réduite si vous leur fournissez l'esquisse d'un arbre et que les participant(e)s n'ont plus qu'à le remplir.

M 5 : Fleurs/champ de fleurs

Demandez aux participants de dessiner leur propre fleur/champ de fleurs sur la page correspondante de l'atlas des points forts. Servez-vous ici de la méthode de l'arbre. Cet exercice peut durer 20 minutes ou plus.

Au lieu du champ de fleurs, vous pouvez travailler avec les participants en utilisant la tige d'une fleur. Ici aussi, vous pouvez vous servir de la méthode de l'arbre.

M 6 : Cercle de vie

Étape 1 :

Pour préparer cet exercice, traitez avec les participants les questions suivantes sur les phases de leur vie :

- » Que s'est-il passé ?
- » Quelle est ma situation actuelle ?
- » Qu'est-ce que j'attends/j'espère ?
- » Qu'est-ce qui m'a marqué ? Quels événements marquants ont eu lieu ?

Étape 2 :

Laissez les participants inscrire leurs résultats sous forme de carte mentale, en partant du cercle.

- » École maternelle, école
- » Service militaire, service civil
- » Formation, études
- » Stages, emplois
- » Profession
- » Formation complémentaire, formation continue
- » Famille, enfants
- » Ami(e)s, camarades de classe
- » Loisirs, passions
- » Bénévolat

M7 : Je suis ...

Cet exercice est un brainstorming au cours duquel les participants nomment les qualités, les activités et les choses qui les caractérisent et auxquelles ils accordent une importance particulière. La liste des exemples peut fournir aux participants des suggestions.

M8 : Questions de réflexion

Le coach aborde avec le participant/la participante les questions issues de l'entretien de formation sur sa situation (privée et professionnelle).

M9 : Domaines d'activités dans ma vie

Demandez aux participants de noter dans le tableau les activités qu'ils ont exercées jusqu'à aujourd'hui dans leur vie.

1. Dans un second temps, ils doivent noter les tâches et les exigences qu'ils ont remplies pendant cette période, ainsi que les compétences qu'ils ont utilisées ou acquises en effectuant ces tâches.
2. Pour finir, les participants notent pour chaque période les compétences qu'ils souhaitent continuer ou commencer à utiliser.

M 10 : Quelque chose dont je suis fier(ère)

Dans cet exercice, les participants décrivent un événement qu'ils considèrent comme étant un succès personnel. Il peut s'agir d'un événement lié à leur profession, à leurs performances ou privé dans leur vie quotidienne, à l'école, au travail, pendant les loisirs. Ils peuvent aussi utiliser une photo pour illustrer cet événement.

M 11 : 20 choses que j'aime faire

Il s'agit ici de noter, sans trop réfléchir, des choses qui font plaisir. Ce sont souvent de petites choses, comme aller se promener ou jouer d'un instrument. Une liste de belles choses peut aider quand ça va un peu moins bien. Les participants peuvent noter cette liste sur un beau papier et la décorer joliment.

M 12 : Mon coffre au trésor personnel

Vous pouvez utiliser le coffre au trésor personnel soit en vous appuyant sur les supports précédents soit comme résumé des valeurs, ressources, points forts et objectifs principaux. Les participants réfléchissent au « trésor » de connaissances et d'expériences dont ils disposent et rassemblent ces dernières dans leur coffre au trésor personnel.

M 13 : De l'idée à l'objectif

Cet exercice permet aux participants « d'expérimenter ». Le participant/la participante doit sélectionner un objectif à court terme et se demander qui pourrait l'aider pour concrétiser cet objectif ou qu'est-ce qui pourrait l'aider. Les objectifs SMART peuvent être utilisés pour cet exercice. Il est important d'évaluer l'objectif pour savoir s'il est réaliste, si je peux le réaliser, ce que je dois faire pour le réaliser, qui peut m'aider à le réaliser et de combien de temps je dispose concrètement. Utilisez des phrases conditionnelles (si ... alors ...) Vous pouvez aussi utiliser le soleil des options du support M 14.

M 14 : Soleil des options

Le soleil des options est une méthode qui aide à visualiser les différentes alternatives, simplement et sans trop d'efforts.

- » Au milieu du chevalet de conférence (ou de la feuille DIN A4), noter le thème dont il est question, par exemple les options professionnelles actuelles.

- » Inscrire les options comme des rayons : les différentes options sont écrites sous forme de rayons partant du centre, une option par rayon. Il s'agit tout d'abord de définir les options que le client/la cliente a déjà en tête et dans son cœur.
- » Le talent du conseiller/de la conseillère réside dans la capacité à se servir des récits du client pour détecter d'autres possibilités et en proposer de nouvelles.
- » Le client/la cliente doit alors évaluer et noter l'attrait de ces options sur une échelle de 0 à 10.
- » Dans un second temps, le client/la cliente doit évaluer la faisabilité de ces options sur une échelle de 0 à 10, puis l'inscrire en utilisant une couleur différente. Discutez du résultat.

Généralement, une ou deux options se dégagent, qui semblent à la fois attrayantes et suffisamment réalisables. Il s'agit ensuite d'en discuter plus en détails et de les examiner sur le plan du bilan affectif si nécessaire.

Qu'est-ce qu'un bilan affectif ?

Et à quoi sert-il ?

Un bilan affectif permet d'examiner à nouveau une option.

Il est alors possible de définir directement des mesures concrètes :

- » Que pourrait faire le client/la cliente afin d'augmenter les valeurs positives et de réduire les valeurs négatives d'une option ?

Un bilan affectif est également utile pour déterminer intérieurement si une option est positive ou négative.

M 15 : Cartes illustrées

Les cartes illustrées sont étalées sur une table et associées à des questions spécifiques.

1. Les participants choisissent une image qui les interpelle. Une image peut par exemple devenir le symbole d'un objectif qu'on souhaite atteindre. Lorsqu'elles sont associées à des idées et à des objectifs, les images sont mieux ancrées dans la mémoire.
2. Le groupe nomme des notions positives sur la carte illustrée choisie par un participant/une participante et le coach écrit ces notions.
3. Pour finir, le participant/la participante raconte ce qu'il/elle associe à cette carte illustrée.
4. Les participants reçoivent une copie de l'image, ce qui leur donne un point d'ancrage pour se souvenir de leurs objectifs, par exemple.

M 16 : Mes points forts

Inscrivez les points forts du participant/de la participante dans les différents champs. Vous pouvez ici utiliser la structure d'une carte mentale. Vous pouvez utiliser différentes couleurs pour les différents domaines.

M 17 : Bilan de compétences (bref)

En fonction des besoins et du temps disponible du participant/de la participante, utilisez ce bref bilan de compétences systématique ou bien utilisez-le en complément pour résumer le dossier du participant/de la participante.

8. Explications

Analyse SWOT

« L'analyse SWOT (analyse des forces, faiblesses, opportunités et menaces) est l'une des méthodes les plus appréciées pour l'analyse de situation dans les domaines du marketing, du management et du développement du personnel et des cadres. Raison : pour élaborer des stratégies et des perspectives d'avenir viables, il faut au préalable évaluer avec fiabilité (validité) les forces, les faibles, les menaces et les opportunités. Cela s'applique aussi bien à chaque employé qualifié qu'à chaque cadre »

L'analyse SWOT a été développée dans les années 50 à la Harvard Business School pour évaluer des études de cas dans le domaine de la planification stratégique. L'analyse SWOT a pour objectif essentiel d'obtenir une évaluation la plus réaliste et la plus fiable possible de la situation de départ. SWOT (analyse des forces, faiblesses, opportunités et menaces) est un acronyme qui reprend la première lettre de chacune des notions qui correspondent aux questions centrales suivantes :

S	Strength Forces	» Qu'est-ce qui fonctionne très bien en ce moment ?
W	Weakness Faiblesses	» Qu'est-ce qui ne fonctionne pas bien en ce moment ?
O	Opportunities Opportunités	» Quelles sont mes opportunités et mes possibilités futures ?
T	Threat Menaces/risques	» Qu'est-ce qui pourrait à l'avenir mal se passer ?

La combinaison (matrice) des forces, faiblesses, opportunités et menaces permet d'élaborer des mesures et des stratégies (créatives) susceptibles d'assurer le succès d'une organisation ou d'une personne.

» Source et informations complémentaires en ligne sur :
wpelez.de/swot-analyse/SWOT-Analyse.pdf

SMART

La formule SMART est un outil permettant de formuler des objectifs. Elle comprend cinq critères que chaque bon objectif devrait remplir :

S	Spécifique	Un objectif doit être le plus exact et concret possible.
M	Mesurable	Il est important ici de nommer une quantité, une date ou un autre critère mesurable.
A	Atteignable	Les objectifs doivent susciter l'adhésion de la personne concernée. Les objectifs doivent être attractifs ou ambitieux pour la personne. Les objectifs considérés comme inatteignables ont peu de chance de réussir.
R	Réaliste	Les objectifs réalistes sont plus facilement acceptés et beaucoup plus motivants que ceux qui dès le départ sont considérés comme non réalistes.
T	Temporellement défini	Un délai est fixé. Cela n'est pas toujours possible pour tous les objectifs. Si l'objectif est purement financier ou technique, la définition d'un délai n'est pas importante dans la plupart des cas.

- » Source : projekte-leicht-gemacht.de/blog/pm-methoden-erklaert/die-smart-formel/

Bilan affectif

Dans le modèle de ressources zurichoises (ZRM) développé par Maja Storch et Frank Krause, le bilan affectif décrit une méthode permettant de relier la raison et les émotions. Pour cela, la raison est évaluée et le résultat de cette évaluation est mis en corrélation avec les signaux émis par le corps. Il s'agit de confronter les sensations désagréables aux sensations agréables et de les rapporter à une décision qui devra être prochainement prise. Les émotions étant souvent inconscientes, le bilan affectif permet de rendre visibles les sensations. Il est alors important de prendre soin de votre corps et de votre bien-être.

- » Autres informations : ismz.ch/
- » Source : resilienz-akademie.com/affektbilanz/

Sources des supports

M1 : Réserves d'énergie

Source : Mannheimer Abendakademie und Volkshochschule GmbH

M2 : Arbre illustrant l'humeur

D'après Mario Rinvolucrì

M3 : Carte des points forts

Droit d'auteur : DVV ; élaboration dans le cadre du projet « Construire des ponts par l'éducation ». Formation pour les personnes souhaitant retourner dans leur pays d'origine

M4 : Arbre de vie

Selon Ries, Zürich 1998

M5 : Champ de fleurs

Droit d'auteur : DVV ; élaboration dans le cadre du projet « Construire des ponts par l'éducation ». Formation pour les personnes souhaitant retourner dans leur pays d'origine

M6 : Cercle de vie

Basé sur le travail de Richard Nelson Bolles, 1970, « What colour is your parachute? »

M7 : Je suis...

©Monika Simikin, Mannheimer Abendakademie

M8 : Questions de réflexion

Source : Élaboré à partir des bilans de compétences lors des entretiens de formation

M9 : Domaines d'activités dans ma vie

Source : Élaboré à partir des bilans de compétences lors des entretiens de formation

M10 : Quelque chose dont je suis fier(ère)

Droit d'auteur : Talentkompass NRW

M11 : 20 choses que j'aime faire

Source : Barbara Sher « Wishcraft. Vom Wunschtraum zum erfüllten Leben » (Universitas Verlag, Tübingen)

M12 : Mon coffre au trésor personnel

Droit d'auteur : DVV ; élaboration dans le cadre du projet « Construire des ponts par l'éducation ». Formation pour les personnes souhaitant retourner dans leur pays d'origine

M13 : De l'idée à l'objectif

Droit d'auteur : Talentkompass NRW

M14 : Le soleil des options

©IFL, Irmgard Betzler

M15 : Carte illustrée

© Cartes illustrées issues du « Zürcher Ressourcenmodell » selon Maja Storch

M16 : Mes points forts

Source : Élaboré à partir des bilans de compétences lors des entretiens de formation

M17 : Bilan de compétences (bref)

©Mannheimer Abendakademie

Deutscher Volkshochschul-Verband e. V.
Obere Wilhelmstraße 32
53225 Bonn

Tél. : +49 (0) 228 97569-0
Fax : +49 (0) 228 97569-30
info@dvv-vhs.de

www.volkshochschule.de