DIDACTIVE

BOÎTE À OUTILS

Destinées à accompagner la phase d'expérimentation DIDACTIVE

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

Index

Remarques pour la consultation du document	3
Projet de développement et d'amélioration de l'Agentivité	7
L'hologramme d'Anne Vinérier	11
La métaphore du Speed boat (bateau à moteur)	23
Feedback à 360° sur les forces personnelles	29
Argumentaire éclair pour une Agentivité professionnelle	39
Carte de votre réseau personnel	46
Canevas d'Agentivité	55
Élaboration d'un plan d'adaptation	64
Définition d'objectifs basés sur les valeurs	71
La roue de la vie	79
Exercice de reconstruction des compétences basé sur un épisode marquant	87
Guide des objectifs SMART flexibles	91
Cercles de contrôle	95
Fiches d'analyse contextuelle guidée	99
Scénario d'apprentissage	103
Liste de contrôle pour l'évaluation d'un parcours d'apprentissage/d'expérience	109
Journal d'apprentissage	115
Guide d'entretien pour réfléchir sur l'apprentissage et les expériences professionnelles	119

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

Remarques pour la consultation du document

L'objectif de cette boîte à outils est de faciliter la mise en pratique des concepts et des approches présentés dans le **modèle d'intervention pour le développement de l'Agentivité**. Elle est destinée aux conseillers d'orientation professionnelle, aux professionnels de l'EFP et aux formateurs qui travaillent au quotidien avec des adultes peu qualifiés dont le parcours d'apprentissage présente des fragilités.

Chaque professionnel de l'orientation ou conseiller d'orientation professionnelle est invité à tester le modèle dans au moins **deux** des contextes suivants :

- En contexte individuel, par exemple dans le cadre d'un parcours d'orientation ;
- en petits groupes créés spécifiquement pour les activités pilotes ou déjà impliqués dans des parcours de formation ou d'orientation professionnelle ;
- En grands groupes (salles de classe d'EFP).

Il/elle peut choisir de tester le modèle individuellement ou en collaboration avec un autre professionnel impliqué dans le projet et formé au modèle.

STRUCTURE DU PARCOURS D'EXPÉRIMENTATION

Lors de la conception de l'activité, les phases suivantes doivent être prises en compte :

1. Phase d'évaluation initiale

Une évaluation initiale des compétences de l'agentivité, ou de la sous-compétence sélectionnée, doit être réalisée à l'aide du formulaire Google **« Évaluation initiale »**, disponible via le lien suivant . Ce formulaire doit être rempli en anglais afin de faciliter le suivi des activités au niveau du projet.

À l'issue de l'évaluation, le professionnel ou le conseiller d'orientation convient avec l'apprenant adulte du domaine ou de la sous-compétence qui sera développé(e) ou renforcé(e) au cours de l'activité pilote. Il/elle définit ensuite les activités jugées les plus appropriées pour développer l'Agentivité, ou l'un de ses domaines/sous-compétences, pour chaque individu, petit groupe ou classe participant à la phase de test. Ces informations doivent être consignées dans le « **Projet de développement et de renforcement de l'Agentivité** ». Ce document est destiné à un usage interne par le professionnel. Il peut être rempli dans la langue du praticien et n'a pas besoin d'être partagé à des fins de suivi.

Co-funded by the European Union

2. Phase de développement

Cette phase se concentre sur le développement du domaine ou de la sous-compétence sélectionné(e) grâce à l'utilisation d'un ou plusieurs outils de développement spécifiques inclus dans la boîte à outils.

Le professionnel ou le conseiller d'orientation professionnelle sélectionne le ou les outils les plus appropriés en fonction des besoins, des caractéristiques et des objectifs d'apprentissage de l'apprenant individuel, du petit groupe ou de la classe concerné(e).

3. Phase d'évaluation finale et de suivi

À la fin du parcours de développement, une évaluation finale doit être réalisée à l'aide du formulaire Google **« Évaluation finale »**, disponible via le lien suivant.

Une fois l'évaluation finale terminée, le formateur ou le conseiller d'orientation professionnelle doit remplir le formulaire Google **« Outil de suivi du pilotage »**, disponible via le lien suivant. Ce formulaire doit être rempli en anglais afin de faciliter le suivi au niveau du projet.

Chaque professionnel de la santé ou conseiller d'orientation professionnelle doit remplir un formulaire de suivi pour chaque intervention réalisée. Par exemple, si un praticien met en œuvre une intervention individuelle et une intervention en petit groupe, deux formulaires doivent être remplis. Si le praticien met en œuvre cinq interventions individuelles, cinq formulaires doivent être remplis.

À la fin du parcours, le professionnel ou le conseiller d'orientation professionnelle et l'apprenant adulte sont invités à remplir le « **formulaire d'évaluation** » disponible via le lien suivant : **xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx**. Ce formulaire a pour objectif de recueillir des commentaires qualitatifs sur l'expérience d'apprentissage et sur l'utilisation de la boîte à outils pendant la phase pilote.

Durée recommandée

Aucune exigence spécifique n'est prévue concernant la durée totale du parcours. Toutefois, la durée minimale suivante est recommandée :

- au moins **4 heures** pour les sessions individuelles ;
- au moins **6 heures** pour les petits groupes ou les cours en classe.

OUTILS POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA COMPÉTENCE D'AGENTIVITÉ

Les outils visant à développer la compétence d'Agentivité et ses sous-compétences ont été conçus par les partenaires du projet conformément au

Co-funded by the European Union

Référentiel de compétences sur l'Agentivité et aux contenus développés dans le cadre de la **formation hybride**.

Le tableau ci-dessous fournit un cadre de référence indiquant la pertinence de chaque outil par rapport aux quatre domaines dans lesquels l'agentivité est divisée au sein du référentiel de compétences sur l'agentivité élaboré par le projet.

Nom de l'outil	Domaines de l'agentivité			
	Imagination et orientation dans l'avenir	**Mobilisation et action**	**Gestion des émotions et résilience**	**Apprendre à apprendre et apprendre à s'adapter**
L'hologramme d'Anne Vinérier	x			x
La métaphore du Speed Boat	x			x
Feedback à 360° sur les forces personnelles		x		
Argumentaire éclair pour l'agentivité professionnelle		x		
Carte du réseau personnel		x		
canevas de l'Agentivité		x		
Élaboration d'un plan d'adaptation			x	
Définition d'objectifs fondés sur des valeurs			x	
Roue de la vie			x	
Exercice de reconstruction des compétences à partir d'un épisode marquant				x
Guide flexible des objectifs SMART				x
Cercles de contrôle.				x

Co-funded by the European Union

Fiches d'analyse contextuelle guidée				x
Scénario d'apprentissage				x
Liste de contrôle pour l'évaluation d'un parcours d'apprentissage/d'expérience				x
Journal d'apprentissage				x
Guide d'entretien pour réfléchir sur les expériences d'apprentissage et professionnelles				x

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

Projet de développement et d'amélioration de l'Agentivité

Nom du professionnel ou du conseiller d'orientation professionnelle	

CONTEXTE :

Cadre	❑ Individuel ❑ Petit groupe ❑ Salle de classe de formation professionnelle
Précisez le contexte dans lequel vous comptez tester le modèle d'intervention	❑ Formation en..... ❑ Activités d'orientation et de placement ❑ Autre .....
Lieu de l'activité	

INFORMATIONS SUR L'INTERVENTION

Nombre d'adultes concernés	
Date de début de l'activité	
Date prévue de fin de l'activité	
Nombre total d'heures	
ADULTES - Informations démographiques	Fournissez des informations démographiques sur les participants (âge, sexe, ...).

Co-funded by the European Union

	Pour les petits groupes ou les classes, fournissez des données agrégées (par exemple, 30 % de femmes, 15 % de participants âgés de plus de 50 ans)
ADULTES - Parcours scolaire et professionnel	Indiquez le niveau d'études et l'expérience professionnelle antérieure *La classe / le groupe est composé de...* *L'adulte est...*
ADULTE - Objectifs de carrière, besoins professionnels, attentes	Objectifs, besoins et attentes en matière de formation et de carrière *La classe / le groupe est...* *L'adulte est...*

TYPE ET DESCRIPTION DE L'ACTIVITÉ

Activité	Nombre d'heures	Description
❑ **ÉVALUATION INITIALE**		
❑ **DÉVELOPPEMENT - Activités expérientielles (jeux de rôle, exercices de groupe, activités pratiques), activités d'autoréflexion, activités de débriefing**		
❑ **ÉVALUATION FINALE**		
❑ **Autres activités (préciser.....)**		

COMPÉTENCES SECONDAIRES DÉVELOPPÉES ET/OU ÉVALUÉES

	Analyser la situation actuelle et identifier les besoins	❑

Co-funded by the European Union

Imagination et orientation vers l'avenir	Anticiper et créer une vision	❑
	Être motivé et déterminé à relever un défi	❑
Mobilisation et action	Être conscient des ressources disponibles, tant personnelles que contextuelles, et être capable de les utiliser de manière adéquate	❑
	Prendre des décisions, fixer des objectifs et définir un plan d'action	❑
	Travailler avec les autres et demander de l'aide	❑
	Accomplir les tâches requises et mettre en œuvre les plans	❑
Autorégulation et résilience	Gérer ses émotions et son stress	❑
	Connaître ses forces et ses limites	❑
	Prendre soin de sa santé	❑
	Accomplir les tâches requises et mettre en œuvre des projets	❑
Apprendre à apprendre et s'adapter	Suivre ses progrès	❑
	Réviser ses projets	❑
	Prendre en compte les effets des actions sur l'environnement	❑
	Procéder aux ajustements nécessaires	❑

MÉTHODES DE DÉVELOPPEMENT POUR L'AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES SECONDAIRES

Décrivez les méthodes et les outils que vous avez décidé de tester auprès de vos utilisateurs

Co-funded by the European Union

OBJECTIFS ET RÉSULTATS ATTENDUS

Décrivez ce que vous espérez obtenir à l'issue du projet individuel/en petit groupe/en classe (en termes d'avantages pour vos utilisateurs)

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

L'hologramme d'Anne Vinérier

Description	L'Hologramme est un outil méthodologique en constante évolution conçu pour accompagner les adultes (en particulier ceux confrontés à l'illettrisme ou à des parcours d'apprentissage fragiles). Il adopte une **approche holistique**, c'est-à-dire qu'il considère la personne dans sa globalité. Il utilise une grille circulaire à 4 axes et 14 paramètres pour cartographier les forces et les obstacles d'une personne dans la vie, permettant ainsi une compréhension approfondie de sa situation globale au-delà des seules compétences scolaires. Le fait de placer un jeton plus près du centre ou du bord du cercle révèle visuellement si une personne se trouve dans un état d'« exclusion », de « marginalité » ou d'« intégration » dans différents domaines de sa vie. En plaçant des jetons sur l'Hologramme, le professionnel et l'apprenant construisent ensemble un « instantané » des forces et des obstacles de l'apprenant. En fin de compte, l'Hologramme vise à favoriser l'apprentissage actif et l'agentivité, en donnant aux apprenants les moyens de façonner leurs propres parcours d'apprentissage et de prendre davantage le contrôle de leur éducation et de leur vie dans son ensemble.
Référence à la zone d'agentivité	Imagination et orientation vers l'avenir / Apprendre à apprendre et adaptation
Cadre	Individuel / Petit groupe. Bien que l'analyse soit personnelle (ce qui est crucial pour la confidentialité de l'entretien biographique), elle peut être introduite dans un cadre de groupe afin de déstigmatiser les difficultés
Phase de mise en œuvre de l'outil	Au début du parcours, il sert de positionnement initial et de diagnostic.
Durée estimée	3 à 6 heures**.** (Il faut prévoir du temps pour l'entretien biographique et la cartographie physique des 14 paramètres).

Co-funded by the European Union

Objectifs	- Visualiser l'invisible : rendre visible la situation globale de l'apprenant à travers une carte physique - Visualisation globale : créer une carte visuelle de la vie de l'apprenant à travers 4 axes : le temps, l'environnement, les Savoirs et le psycho-affectif - Identification des profils et des besoins : déterminer si l'apprenant adulte se trouve en situation d'exclusion (survie), de marginalité (fragilité) ou d'intégration (stabilité) - Changer de perspective : passer d'une vision « déficitaire » (ce qui manque à la personne) à une vision « ressourcée » (ce que la personne sait et possède déjà) - Développer/renforcer l'Agentivité : impliquer l'apprenant dans son propre diagnostic afin qu'il comprenne pourquoi il est « bloqué » et comment ses forces peuvent l'aider. Aider les apprenants à prendre le contrôle de leur parcours d'apprentissage et de leur vie - Hiérarchiser les besoins : identifier les « zones rouges » (obstacles) à traiter en priorité pour débloquer le processus d'apprentissage
Résultat attendu	- Une grille circulaire physique ou dessinée recouverte de jetons. La « forme » finale créée par les jetons montre l'« hologramme » de l'apprenant, un instantané de son équilibre de vie, mettant en évidence exactement où un soutien est nécessaire à ce moment-là - Formation personnalisée : l'hologramme sert de « carte du potentiel » pour élaborer un programme respectueux et sur mesure - Autonomisation : en visualisant son hologramme, l'apprenant devient un participant actif de son « parcours »
Axes d'observation et d'évaluation pour les professionnels de l'accompagnement	- L'apprenant se rend-il compte que ses « échecs » sont souvent liés à des « zones rouges » externes (par exemple, le logement ou la santé) plutôt qu'à des origines endogènes ? - L'apprenant est-il capable de choisir où placer les "jetons" après la discussion ?

Co-funded by the European Union

	- L'apprenant peut-il identifier le paramètre le plus « bloquant » ? - L'apprenant reconnaît-il des forces qu'il avait auparavant ignorées ? - L'apprenant est-il capable de discuter des obstacles sur les 4 axes (par exemple, la mobilité, la santé ou l'estime de soi) ? - L'apprenant est t'il en mesure de prioriser ses propres besoins ?
Suggestions pour une utilisation efficace de l'outil	- Suivez les étapes du processus d'administration décrites ci-dessous - Agissez en tant que facilitateur, et non en tant que juge. L'objectif est la co-construction. Il n'y a pas de « mauvais » placement ; il n'y a que la réalité du moment. - Le geste physique consistant à placer un jeton est puissant. Il permet à l'apprenant de « prendre du recul » par rapport à sa vie - Commencez toujours par identifier les « zones vertes ». Vous ne pouvez pas demander à un apprenant d'affronter ses obstacles s'il n'a pas d'abord pris conscience de son pouvoir. - Abordez les 14 paramètres sous la forme d'une conversation plutôt que comme un questionnaire impersonnel.

Étapes détaillées de mise en œuvre (le processus)

Étape 1 : L'entretien biographique Le professionnel entame une conversation sur la vie de l'apprenant, guidé par les 14 paramètres (temps, environnement, savoirs, psycho-affectif). L'objectif est de recueillir des « indices » sur ses forces et ses obstacles.

Étape 2 : Placement des jetons (les 3 zones) Pour chaque paramètre, un jeton est placé sur la grille circulaire ; l'apprenant et le professionnel s'accordent sur son emplacement à la suite de la discussion. Ils peuvent également le faire séparément, puis comparer les deux hologrammes.

Jetons verts : représentent les points forts**.** **Jetons rouges** : représentent les obstacles/besoins.

Co-funded by the European Union

Les 3 zones sont les suivantes :

- **Centre du cercle** (Zone A - Exclusion) : Difficulté grave, « mode survie », blocage total.
- **Anneau intermédiaire** (Zone B - Marginalité) : situation fragile, instable, autonomie partielle.
- **Bord extérieur** (Zone C - Intégration) : force, stabilité, autonomie totale.

À la fin de cette étape, une « constellation » visuelle apparaît. En fonction de la zone où se trouve le plus grand nombre de jetons, l'apprenant peut se voir attribuer l'un des profils suivants. Par exemple, si la plupart des jetons se trouvent au centre (Zone A), l'apprenant se voit attribuer un profil « Survie ».

Étape 3 : Discussion sur le profil En fonction de la zone où se trouve le plus grand nombre de jetons, l'apprenant peut se voir attribuer l'un des profils suivants. Par exemple, si la plupart des jetons se trouvent au centre (Zone A), l'apprenant se voit attribuer un profil « Exclusion ».

LES 3 PROFILS

Profil d'exclusion (profil A) : Échec, propositions de formation rejetées ou éludées, aucune motivation pour apprendre, la société semble hostile, aucun projet d'avenir, mode de survie, parfois présence ou besoin de médiateurs. Difficultés de communication, souvent de l'agressivité, vie dans un espace-temps différent, aucun repère, aucun désir d'intégration, une insécurité qui entrave l'apprentissage.

Profil de marginalité (profil B) : cette marginalité n'est pas choisie ; les individus sont pris entre l'exclusion et l'intégration sociale. À la suite de certains événements, ils sont passés de l'intégration à la marginalité. Ils peuvent présenter un handicap inné ou acquis et recherchent l'autonomie et l'intégration socioprofessionnelle. Ils s'appuient sur leur entourage (famille, voisins, amis) ou sur des travailleurs sociaux pour faire face à leur illettrisme. La demande de formation est souvent latente, nécessitant l'intervention d'un tiers pour la déclencher (entrée de l'enfant à l'école primaire, permis de conduire pour le travail, etc.). Ces personnes sont conscientes de leurs difficultés en lecture, en écriture ou en calcul et acceptent généralement une formation en petits groupes. Elles recherchent la communication, ont besoin de confiance en elles-mêmes et souhaitent être accompagnées dans leur parcours de formation. Leur objectif est une plus grande autonomie dans la vie quotidienne.

Profil d'intégration (profil C) : La personne est intégrée dans la société, travaille, à une famille, communique avec son entourage et s'intéresse à

Co-funded by the European Union

l'actualité. Elle est consciente de ses compétences et de ses lacunes. Elle sait que des formations existent et, si elle parvient à surmonter sa gêne, saisira l'occasion. Son cercle social est essentiel dans son environnement. Forte motivation et engagement à long terme. Perçoit ses progrès et ses besoins au fur et à mesure qu'ils se présentent.

Étape 4 : Analyse des interactions Nous examinons comment une « zone rouge » sur l'axe Environnement (par exemple, l'absence de transport) peut entraîner une « zone rouge » sur l'axe des Savoirs. Cela explique le « pourquoi » de la situation de l'apprenant.

L'hologramme d'Anne Vinérier (un outil de diagnostic holistique)

INSTRUCTIONS

Nous allons examiner la vie de l'apprenant dans son ensemble, comme une carte. Nous utiliserons une grille circulaire (un hologramme) et de petits jetons pour représenter différents domaines de sa vie (sa famille, sa santé, ses connaissances, son logement, etc.). Il ne s'agit pas d'un test avec des réponses « justes » ou « fausses ». C'est un moyen pour nous de voir ensemble ce qui fait la force de l'apprenant et ce qui lui pose des difficultés en ce moment.

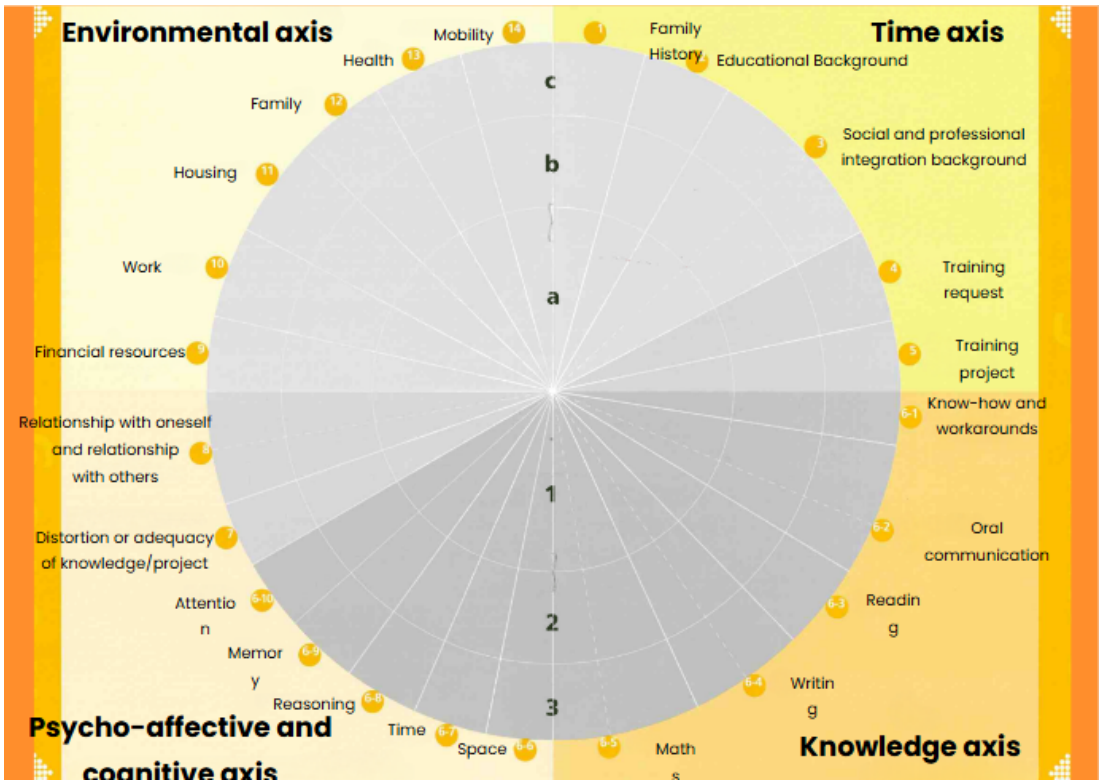
PARTIE 1 : LES 4 DOMAINES DE LA CARTE

Nous allons parler de 4 axes :

- **Environnement :** où vous vivez, votre argent et vos déplacements.
- **Le temps :** ce que vous pensez de votre passé et comment vous envisagez votre avenir.
- **Savoir** ce que vous avez appris au cours de votre vie, même en dehors de l'école.

Co-funded by the European Union

- **Psycho-affectif et cognitif : (sentiments) :** votre santé, votre confiance en vous et vos relations.



Les quatre axes :

- **L'axe de l'Environnement** : ressources financières, travail, logement, famille, santé, mobilité.
- **L'axe du Temps :** histoire familiale, parcours scolaire et parcours d'intégration socioprofessionnelle, demande de formation et projet.
- **L'axe Psycho-affectif et cognitif** : relation à soi-même et aux autres, distorsion ou adéquation des connaissances/du projet, attention, mémoire, raisonnement, relation au temps/à l'espace.
- **L'axe des Savoirs** : savoir-faire et astuces, communication orale, lecture, écriture, mathématiques

Le professionnel utilise l'outil visuel comme cadre de lecture. À travers un dialogue avec l'apprenant, des marqueurs sont placés le long des différents axes pour représenter sa situation initiale. Par exemple :

Co-funded by the European Union

- Grande confiance en soi → marqueur éloigné du centre (axe psycho-émotionnel)
- Environnement défavorable → marqueur proche du centre (axe environnemental)

Au fil du temps, grâce à un accompagnement sur mesure, les marqueurs se déplacent progressivement vers le bord du cercle :

Près du centre = Niveau 1 (axe sud) ou Niveau a (axe nord)

Loin du centre = Niveau 3 (axes sud) ou Niveau c (axes nord) = autonomie acquise

PARTIE 2 – ZONES VERTES DES APPRENANTS (Points forts)

Avant de nous pencher sur les défis, voyons ce qui fonctionne bien.

En quoi sont-ils doués ?
De quel soutien bénéficient-ils dans leur vie ?
Où se sentent-ils stables et en sécurité ?

PARTIE 3 – PLACER LES JETONS

Pour chacun des 14 paramètres, nous décidons où placer le jeton :

A. **Au centre :** si ce domaine est très difficile ou constitue un obstacle pour eux aujourd'hui.

B. **Au milieu :** s'ils s'en sortent, mais que la situation semble fragile ou instable.

C. **À l'extérieur :** si ce domaine est un point fort pour eux et qu'ils se sentent stables.

Il peut être utile de prendre en compte la description suivante des caractéristiques de chaque paramètre.

L'AXE DU TEMPS **(5 paramètres) :**

1. Histoire familiale

A : Manque d'identité et de repères ; insécurité matérielle et affective.

Co-funded by the European Union

B : Responsabilités précoces ou soucis familiaux qui entravent la disponibilité pour l'apprentissage.

C : Aucune difficulté, bien qu'une surprotection puisse parfois limiter le désir d'apprendre

2. Parcours scolaire

A : Capacité de lecture et d'écriture faible, voire inexistante ; étiqueté comme « faible d'esprit » avec une très faible estime de soi.

B : Compétences partielles dans les matières de base ; scolarité irrégulière ou échecs scolaires entraînant un manque de confiance en soi.

C : Compétences acquises mais perdues par manque de pratique ; le malaise est souvent exprimé verbalement.

3. Parcours d'intégration sociale et professionnelle

A : Aucune expérience professionnelle ; vit au jour le jour, incapable de planifier l'avenir.

B : Travaille dans le cadre de mesures d'insertion sociale ; difficulté à accéder à l'autonomie en raison de situations précaires.

C : Expérience professionnelle en entreprise ; possède des repères sociaux qui structurent la personnalité.

4. Demande de formation

A : Demande non formulée (la honte et la faible estime de soi empêchent la formulation de la demande ; parfois, la demande est institutionnelle, par exemple le contrat de revenu de solidarité active).

B : Demande formulée avec l'aide d'un médiateur (la personne a une demande implicite).

C : Demande formulée explicitement (relativement rare).

5. Projet de formation

A : Lié à la vie quotidienne et à l'autonomie de base (par exemple, « ne plus avoir honte »).

B : Référence au système scolaire pour une « remise à niveau » (par exemple, « aider les enfants »).

C : Références à un projet professionnel ou à une formation professionnelle (par exemple, « préparation au permis de conduire »).

Co-funded by the European Union

L'AXE DES SAVOIRS (1 paramètres) :

6. Le paramètre « Savoirs » est divisé en 5 sous-paramètres : les points 6.1 à 6.5 se situent sur cet axe :

6.1 Savoir-faire et solutions de contournement : A : Utilise des solutions de contournement ; B : Utilise des solutions de contournement et a du savoir-faire ; C : Met à profit son expertise.

6.2 Communication orale

A : Phrases désorganisées ; B : Phrases simples et courtes ; C : Phrases complexes

6.3 Lecture

A : Ne lit pas ou utilise uniquement des mots de survie ; B : Lit lentement des phrases courantes ; C : Comprend des textes simples

6.4 Écriture

A : Pas d'écriture / Copie uniquement ; B : Phrases simples comportant de nombreuses erreurs ; C : Transcription de la parole

6.5 Calcul / Mathématiques

A : Compter sans base 10 ; B : Maîtrise de l'addition/multiplication et de la résolution de problèmes ; C : Maîtrise de la soustraction/division et des conversions

L'AXE PSYCHO-AFFECTIF ET COGNITIF (3 paramètres)

6. Le paramètre « Savoirs » est divisé en 5 : les points 6.6 à 6.10 se situent sur cet axe

6.6 Espace

A : Repères de base (haut/bas) ; B : Maîtrise de l'espace sur une feuille/des cartes ; C : Repères avancés

6.7 Temps

A : Temps immédiat (date du jour) ; B : Chronologie et calendriers ; C : Projection dans l'avenir

6.8 Raisonnement

A : Concentration immédiate ; B : Classification selon un critère ; C : Classification selon plusieurs critères/déduction

Co-funded by the European Union

6.9 Mémoire

A : Sensorielle ; B : À court terme ; C : À long terme

6.10 Attention

A : Durée courte ; B : Périodes courtes ; C : Mobilisation soutenue

7. Distorsion ou adéquation des connaissances/du projet

A : Distorsion importante (forte dévalorisation ou surévaluation).

B : Distorsion moindre (perception erronée des réalisations).

C : Adéquation.

8. Relation avec soi-même et relation avec les autres (1 paramètre divisé en 2)

8.1 Relation avec soi-même

A : Image très négative/honte ; B : Manque de confiance en soi ; C : Gêne mais confiance en sa capacité d'apprentissage

8.2 Relation avec les autres

A : Retrait / absence de communication ; B : Communication limitée à un réseau restreint ; C : Intégration de « l'inconnu »

L'AXE DE L'ENVIRONNEMENT (6 paramètres) :

9. Ressources financières

A : Sans ressources.

B : Ressources précaires.

C : Ressources régulières

10. Travail

A : Pas de travail ou travail non déclaré/illégal.

B : Emploi dans le cadre de mesures d'insertion sociale.

C : Travail régulier

11. Logement

A : Vie dans la rue, squats ou logements d'urgence.

B : Centres de réinsertion, institutions ou logements insalubres.

C : Logement stable

12. Famille

A : Absence de liens familiaux ou rupture familiale.

Co-funded by the European Union

B : Famille monoparentale.

C : Vie familiale avec des enfants à charge

13. Santé

A : Mauvaise santé ou dépendance à des substances ; manque de prise de conscience des problèmes.

B : Problèmes spécifiques (vue, audition, dyslexie).

C : Bonne santé.

14. Mobilité

A : N'utilise aucun moyen de transport.

B : Utilisation d'au moins un moyen de transport connu (vélo, bus).

C : Utilisation d'un moyen de transport individuel nécessitant un permis ; voyages organisés

PARTIE 4 – VUE D'ENSEMBLE

Une fois les jetons placés, observez les zones « vertes » et « rouges » :

Dans quel domaine vous sentez-vous le plus à l'aise ? (Votre « zone verte »).
Quel est le domaine que nous devons « débloquer » en premier pour vous aider à aller de l'avant ?
Regardez votre carte. Quel « jeton rouge » au centre est le plus lourd ? Que pouvons-nous faire ensemble pour le déplacer un tout petit peu vers le milieu ?

Conseils pour le professionnel de la formation / conseiller d'orientation :

Notez la réaction de l'apprenant lorsqu'il voit les jetons concentrés au centre ou sur les bords, lorsqu'il se rend compte qu'il a plus de « vert » qu'il ne le pensait.

Identifiez la « force stratégique » à utiliser comme levier pour les premières étapes de la formation (celle qui aidera l'apprenant à reprendre confiance)

Notes sur l'activité par le professionnel / conseiller d'orientation (facultatif)

Co-funded by the European Union

La métaphore du Speed boat (bateau à moteur)

Description	Le « Speed boat » est une méthode d'accompagnement visuel qui utilise une métaphore marine pour aider l'apprenant à envisager son avenir et à élaborer un plan d'action concret. Dans cet exercice, l'apprenant n'est pas seulement un participant ; il est le capitaine du bateau. En dessinant sa situation, l'apprenant extériorise ses pensées : les objectifs deviennent des « îles », les forces deviennent le « vent » et les problèmes/obstacles deviennent des « ancres ». Cette approche visuelle rend les sentiments abstraits tangibles et gérables, permettant à l'apprenant de réfléchir à sa situation actuelle et de naviguer vers une destination choisie, de gérer les obstacles de manière proactive et d'identifier un objectif pour l'avenir. Elle aide les apprenants à renouer avec leurs motivations profondes en répondant à la question : « Pourquoi est-ce que je navigue vers cette île en particulier ? »
Référence à l'agentivité	Imagination et orientation vers l'avenir / Apprendre à apprendre et adaptation
Cadre	Individuel / Petit groupe Elle peut être adaptée à des groupes avec plusieurs professionnels ou utilisée dans le cadre d'une formation individuelle. Cependant, la formation individuelle permet un dialogue profond et personnel entre le formateur et l'apprenant.
Phase de mise en œuvre de l'outil	Au début ou au cours du parcours. Elle suit généralement la phase de diagnostic initial pour faire passer l'apprenant de la réflexion à la planification de l'action ; elle est également idéale pour relancer le processus lorsqu'un apprenant se sent bloqué ou incertain quant aux prochaines étapes.
Durée estimée	1,5 à 2 heures

Co-funded by the European Union

Objectifs	- Envisager l'avenir : aider l'apprenant à sortir de son « brouillard » actuel et à visualiser un objectif clair et motivant (l'île de ses rêves). - Analyser la situation actuelle : utiliser la métaphore pour identifier ce qui aide actuellement (les voiles) et ce qui entrave actuellement (les ancres) le voyage. - Déclencher le mouvement : transformer un état statique de « blocage » en un état dynamique de « navigation » en décomposant un grand objectif en petites étapes réalisables (les îles intermédiaires). - Favoriser l'agentivité et l'appropriation : faire évoluer l'état d'esprit de l'apprenant pour qu'il passe du statut de « sujet » de ses problèmes à celui de « capitaine » qui prend les décisions et dirige le navire. - Pour renforcer la résilience : anticiper les risques futurs (les requins) et préparer des stratégies de « plan B », en veillant à ce que l'apprenant se sente prêt à relever les défis. - Aider les apprenants à reconnaître et à différencier les éléments d'un plan d'action personnalisé. - Objectiver les obstacles en les extériorisant (les « ancres »). - Stimuler la motivation en visualisant « l'île de rêve » et en créant des « îles intermédiaires »/ports (étapes) gérables.
Résultat attendu	- Une feuille de route personnalisée (le dessin) que l'apprenant conserve. Elle sert de contrat visuel et de rappel de ses forces, de son réseau de soutien (l'équipage) et de ses prochaines étapes immédiates pour atteindre une destination finale claire. - Clarification des objectifs : la transition d'un vague désir vers une « île de rêve » claire et réalisable, avec des jalons définis (îles intermédiaires). - Récupération de l'agentivité : un changement mesurable dans l'attitude de l'apprenant, passant d'un état passif (« Je suis bloqué ») à un rôle actif en tant que « capitaine » de son propre voyage. - Engagement à agir : un accord précis sur la « première étape » à franchir dans la semaine à venir,

Co-funded by the European Union

	garantissant que l'outil débouche sur une action concrète immédiate. - Confiance en soi renforcée : reconnaissance des « voiles » internes (forces) et du « soleil » (succès passés) comme carburant fiable pour l'avenir.
Axes d'observation et d'évaluation pour les professionnels de l'accompagnement	- Capacité à décrire ses expériences de manière concrète et réfléchie - Niveau de conscience de soi et d'implication dans le processus : l'apprenant est-il capable d'identifier des forces intérieures qu'il n'avait pas reconnues auparavant ? - Développement de la confiance en soi et du sentiment d'agentivité au cours de l'exercice - Clarté de l'objectif : dans quelle mesure l'apprenant est-il capable de décrire clairement son île ?
Suggestions pour une utilisation efficace de l'outil	- Flexibilité des supports : cet outil peut être mis en œuvre de différentes manières en fonction des préférences de l'apprenant et du contexte - Utilisez une grande feuille blanche (format A3 ou tableau à feuilles mobiles) et des marqueurs de couleur pour permettre à l'apprenant de dessiner son propre bateau et son environnement à partir de zéro. Cela maximise son sentiment d'appropriation. - Fournissez un modèle pré-imprimé (le « modèle du bateau à moteur ») que l'apprenant n'aura qu'à remplir. - Utilisez des post-it sur un mur où un grand bateau à moteur a été dessiné. Cela permet à l'apprenant de déplacer physiquement ses « ancres » ou ses « étapes » au fur et à mesure que la réflexion évolue. - Le professionnel joue le rôle de guide et peut orienter la conversation, mais c'est l'apprenant qui doit tenir le stylo. Si l'apprenant le dessine, il s'en approprie. L'apprenant connaît sa vie et sait mieux que quiconque ce qu'il veut. - Commencez par la Destination (le rêve/l'île), puis les Voiles (les forces), et n'abordez les Ancres (les obstacles) qu'une fois que l'apprenant se sent «

Co-funded by the European Union

	responsabilisé » par ses ressources. Commencer par le positif permet de constituer un capital psychologique - Décomposez les grands objectifs en « îles intermédiaires » pour déclencher des poussées de dopamine grâce à de petites victoires ; cela garantit qu'ils repartent avec le sentiment « Je peux y arriver ». - Rappelez à l'apprenant qu'une ancre n'est qu'un poids, pas un mur. Elle peut être soulevée avec la bonne stratégie.

La métaphore du Speed Boat : cartographier votre parcours

INSTRUCTIONS

Aujourd'hui, nous allons dessiner une carte de votre projet. Cet exercice vous aidera à transformer vos besoins actuels en un parcours clair pour l'avenir. Imaginez que **VOUS êtes le bâteau** / **le capitaine** de ce bateau. Nous allons identifier où vous voulez aller, ce qui alimente votre moteur et quels poids nous devons soulever pour vous y amener. Le professionnel est votre copilote qui vous aide à voir clairement la carte. Ensemble, nous examinerons où vous voulez aller et comment y parvenir.

MISE EN CONTEXTE : Imaginez que vous êtes le bateau à moteur / le capitaine de ce bateau. L'océan représente l'environnement actuel.

Questions à poser :

PARTIE 1 – LA DESTINATION (L'ÎLE) : OÙ ALLONS-NOUS ?

L'île de vos rêves (votre objectif) : Si tout se passait parfaitement, où seriez-vous dans 6 mois ? (ou moins, ou plus : c'est flexible et dépend de ce que vous voulez)

Que feriez-vous ? Dessinez/décrivez cette île**.**

PARTIE 2 – QU'EST-CE QUI PROPULSE VOTRE BATEAU ? QU'EST-CE QUI VOUS FAIT AVANCER ?

Les voiles et le vent (vos forces) : Qu'est-ce que vous savez bien faire ? Qu'est-ce qui vous fait continuer ? Ce sont vos forces intérieures. Quelles sont les qualités qui

Co-funded by the European Union

vous aident à aller de l'avant ? Écrivez-les à l'intérieur des voiles et dans le vent qui aide votre bateau à avancer.

L'équipage (votre soutien) : qui est avec vous sur le bateau ? La famille, les amis ou les mentors qui vous aident à naviguer. Écrivez leurs noms près des voiles.

Le soleil : Notez une chose que vous avez déjà réussie. C'est la lumière qui illumine votre voyage !

PARTIE 3 – QU'EST-CE QUI VOUS FREINE ? IDENTIFIER LES POIDS

Les ancres (obstacles) : Qu'est-ce qui vous empêche d'avancer aujourd'hui ? (par exemple, « Pas de moyen de transport », « Manque de confiance »). En les nommant, nous pouvons décider quelle ancre lever en premier.

Les requins (risques) : Qu'est-ce qui vous fait peur ? Si un « requin » apparaît, quel est votre plan de secours (plan B) ? Les requins = anticipation de ce qui pourrait mal se passer.

Stratégie : pour chaque ancrage, demandez-vous « Comment pouvons-nous le lever ? » (solutions concrètes).

PARTIE 4 – LE PARCOURS : VOS PREMIERS PAS / TRACER L'ITINÉRAIRE

Îles intermédiaires (les étapes clés) : L'océan est vaste. Quelle est la première petite île que vous pouvez atteindre d'ici la semaine prochaine ? Ce sera votre première victoire. Quelle est la deuxième ? Dessinez ces petites îles entre votre bateau et votre objectif.

Co-funded by the European Union

PHASE DE DÉBRIEFING (après l'activité) :

C'est la partie la plus importante pour s'assurer que l'apprenant reparte avec un sentiment d'agentivité. Le professionnel pose des questions de réflexion :

- Sentiment de contrôle : « En regardant cette carte, vous sentez-vous davantage le capitaine de votre voyage qu'il y a une heure ? »
- Établissement des priorités : « Parmi toutes ces ancres, laquelle allez-vous lever en premier ? Quel est votre tout premier geste ? »
- Plan B : « Si un requin apparaît sur votre chemin vers la première île, quel est votre plan B ? »

Conseils pour le professionnel.le / conseiller d'orientation :

Observez le passage de l'apprenant du statut de « sujet » de ses problèmes à celui de « capitaine » de son projet

Comment l'apprenant a-t-il réagi à la métaphore ?

Quelle « ancre » a-t-il décidé de lever en premier ?

Déterminez si l'apprenant s'est senti davantage « maître de la situation » (agentivité) à la fin de la session.

Remarquez le changement d'énergie chez l'apprenant lorsqu'il parle de ses « voiles » par opposition à ses « ancres ».

Notez la « première île » spécifique que l'apprenant s'est engagé à atteindre.

Observez le passage de « je ne peux pas » à « je vais ».

Notes sur l'activité par le professionnel / conseiller d'orientation professionnelle (facultatif)

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

Feedback à 360° sur les forces personnelles

Description	Cet outil aide les adultes à identifier leurs forces grâce à une combinaison structurée d'auto-évaluation et de feedback externe. Les participants réfléchissent d'abord à leurs propres compétences, puis invitent des personnes issues de différents domaines de leur vie - famille, amis, collègues ou mentors - à identifier les forces qu'ils observent. Lors d'une séance de conseil de suivi, l'image de soi et le regard extérieur sont comparés et discutés. Ce processus dialogique aide à rendre visibles des forces « invisibles », renforce la confiance en soi et crée une base réaliste pour une mobilisation active et des actions professionnelles.
Référence à l'Agentivité Domaine	Mobilisation et Action
Cadre	Individuel (séance de conseil en tête-à-tête)
Phase de mise en œuvre de l'outil	Au cours du parcours / À un moment de transition ou de prise de décision
Durée estimée	Séance 1 : 30 à 40 minutes (auto-évaluation + présentation des retours externes) / Séance 2 : 45 à 60 minutes (comparaison et réflexion)
Objectifs	- Aider les adultes à reconnaître des compétences qu'ils ne voient peut-être pas en eux-mêmes - Recueillir des points de vue externes concrets auprès de personnes de confiance - Renforcer la confiance en soi et développer une image de soi réaliste comme base d'action - Renforcer l'Agentivité grâce à l'expérience d'être vu et valorisé par les autres
Résultats attendus	- Une auto-évaluation complétée

Co-funded by the European Union

	- Des formulaires de retour d'expérience recueillis auprès d'au moins 3 personnes issues de différents cercles - Une carte comparative partagée et discutée avec le conseiller - Une prise de conscience accrue des atouts transférables et une disposition à agir
Axes d'observation et d'évaluation pour les professionnels de l'orientation/praticiens	- Écart ou adéquation entre la perception de soi et les retours externes - Capacité à recevoir des retours positifs sans les rejeter - Émergence d'un récit sur les atouts personnels - Niveau de confiance et d'engagement dans la discussion des prochaines étapes
Suggestions pour une utilisation efficace de l'outil	- Expliquez clairement au participant comment briefer les personnes chargées de lui fournir un retour - Encourager la diversité dans les trois cercles : au moins une personne de la vie privée, une du travail ou de la formation, et une issue d'un contexte différent - Lors de la session 2, utiliser la comparaison comme point de départ de la conversation, et non comme un exercice de notation - Accordez une attention particulière aux forces qui apparaissent dans les retours des autres mais qui sont absents de l'auto-évaluation — ce sont les forces « invisibles » qui méritent d'être explorés - Associez cet outil à l'Argumentaire éclair ou à la carte du réseau personnel comme outils de suivi

Référence du conseiller : liste des compétences avec descripteurs

Cette fiche est réservée à l'usage exclusif du conseiller. Utilisez-la pour expliquer toute compétence de la liste aux participants ou aux personnes chargées de donner leur avis qui ne sont pas sûrs de la signification d'un terme. Ne la distribuez pas - conservez-la comme référence de travail pendant les deux sessions.

1. **Esprit critique** — Remettre en question les informations, ne pas se contenter des apparences, rechercher des preuves avant de se forger une opinion.

Co-funded by the European Union

2. **Identification des problèmes** — Remarquer quand quelque chose ne va pas ou ne fonctionne pas, avant même que les autres ne s'en aperçoivent.
3. **Pensée analytique** — Décomposer une situation en éléments pour mieux la comprendre.
4. **Collecte et utilisation de l'information** — Trouver des informations pertinentes et savoir comment les appliquer concrètement.
5. **Relier et donner du sens aux informations** — Voir les liens entre différentes informations et en tirer des conclusions.
6. **Recherche d'améliorations** — Se demander toujours « pourrait-on faire mieux ? » et agir en conséquence.
7. **Anticiper — Envisager ce qui pourrait se passer** — Anticiper les conséquences des décisions avant d'agir.
8. **Génération d'idées** — Proposer régulièrement de nouvelles idées et les partager avec les autres.
9. **Pensée créative** — Trouver des solutions inattendues ou originales aux problèmes.
10. **Originalité** — Adopter une approche personnelle et distinctive dans le travail ou face à des situations.
11. **Ouverture aux nouvelles idées** — Être sincèrement disposé à prendre en considération des points de vue ou des approches différents des siens.
12. **Prendre des initiatives et lancer des projets** — Ne pas attendre qu'on vous le dise — identifier ce qui doit être fait et le faire.
13. **Apprentissage actif** — Rechercher activement de nouvelles connaissances et compétences, et ne pas se contenter d'absorber ce qui est proposé.
14. **Curiosité et goût d'apprendre** — Intérêt sincère pour comprendre comment les choses fonctionnent et pourquoi.
15. **Esprit critique** — Se forger ses propres opinions et ne pas se contenter de suivre le mouvement.
16. **Ouverture au changement** — Accepter et s'adapter lorsque les circonstances évoluent, sans résistance excessive.
17. **Flexibilité** — Adapter ses plans, ses approches ou ses comportements lorsque la situation l'exige.
18. **Planification et organisation** — Établir des priorités, gérer son temps et structurer efficacement les tâches.

Co-funded by the European Union

19. **Autonomie** — Travailler de manière autonome sans avoir besoin d'être constamment guidé ou supervisé.
20. **Résistance au stress** — Garder son sang-froid et rester efficace sous pression ou dans des situations difficiles.
21. **Détermination** — Persévérer vers un objectif même lorsque les choses se compliquent ou que les progrès sont lents.
22. **Responsabilité** — Assumer la responsabilité de ses actes et de leurs conséquences.
23. **Gestion de tâches multiples** — Assumer plusieurs responsabilités à la fois sans perdre en qualité ni en concentration.
24. **Communication** — Exprimer clairement ses idées et écouter activement les autres.
25. **Travail d'équipe** — Contribuer efficacement au groupe, soutenir les autres et partager les efforts.
26. **Établissement de relations** — Créer et entretenir des liens positifs et basés sur la confiance avec les autres.
27. **Assertivité** — Exprimer ses besoins, ses opinions et ses limites de manière claire et respectueuse.
28. **Esprit de collégialité** — Être une présence fiable, coopérative et solidaire dans un environnement de travail ou d'apprentissage.
29. **Compassion** — Faire preuve d'une attention sincère et d'empathie envers la situation et les difficultés des autres.
30. **Leadership** — Guider, soutenir et motiver les autres vers un objectif commun.
31. **Négociation** — Trouver des solutions mutuellement acceptables lorsque les intérêts ou les opinions divergent.
32. **Inspirer ou motiver les autres** — Avoir une influence positive sur l'énergie, la confiance ou l'engagement des autres.
33. **Compétences numériques** — Utiliser efficacement les outils, appareils et plateformes numériques dans des contextes quotidiens ou professionnels.
34. **Résolution de problèmes difficiles** — Aborder des défis complexes ou inhabituels de manière systématique et sereine.
35. **Prise de risques** — Être prêt à essayer de nouvelles choses ou à prendre des décisions même lorsque l'issue est incertaine.
36. **Chercher toujours à s'améliorer** — Réfléchir en permanence à ses performances et chercher des moyens de progresser.

Co-funded by the European Union

37. **Dévouement** — S'engager pleinement dans une tâche, un rôle ou un objectif en y consacrant des efforts soutenus et une attention particulière.

Feedback à 360° sur les forces personnelles

PARTIE 1 — Comment je me perçois

INSTRUCTIONS

Il s'agit de la première étape d'un exercice en deux parties. Avant de demander un retour d'information à d'autres personnes, prenez un moment pour réfléchir à la façon dont vous vous percevez. Parcourez la liste de compétences ci-dessous. Marquez d'un **+** les 5 à 10 compétences qui, selon vous, vous décrivent bien — celles que vous reconnaissez en vous, même si vous ne les montrez pas toujours ou si vous n'êtes pas toujours sûr de vous à leur sujet. Si vous le souhaitez, ajoutez un bref commentaire à côté de chaque compétence pour expliquer pourquoi vous l'avez choisie ou dans quelle situation vous l'avez mobilisée.

Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Soyez aussi honnête que possible - c'est pour vous.

	Compétence	Votre commentaire (facultatif)
☐	Esprit critique	
☐	Identification des problèmes	
☐	Pensée analytique	
☐	Collecte et utilisation d'informations	
☐	Mettre en relation et donner du sens aux informations	
☐	Recherche d'améliorations	
☐	Anticiper - réfléchir à ce qui pourrait arriver	
☐	Génération d'idées	
☐	Pensée créative	
☐	Originalité	
☐	Ouverture d'esprit face aux nouvelles idées	
☐	Prendre des initiatives et lancer des projets	

Co-funded by the European Union

	Compétence	Votre commentaire (facultatif)
☐	Apprentissage actif	
☐	Curiosité et goût d'apprendre	
☐	Esprit critique	
☐	Ouverture au changement	
☐	Flexibilité	
☐	Planification et organisation	
☐	Autonomie	
☐	Résistance au stress	
☐	Détermination	
☐	Sens des responsabilités	
☐	Gestion de plusieurs tâches	
☐	Communication	
☐	Travail d'équipe	
☐	Établissement de relations	
☐	Assertivité	
☐	Esprit d'équipe	
☐	Compassion	
☐	Leadership	
☐	Négociation	
☐	Inspirer ou motiver les autres	
☐	Compétences numériques	
☐	Résolution de problèmes complexes	
☐	Prise de risques	
☐	Chercher toujours à s'améliorer	

Co-funded by the European Union

	Compétence	Votre commentaire (facultatif)
☐	Dévouement	

Combien en avez-vous coché ? *(visez entre 5 et 10)*

Y a-t-il une compétence que vous pensez posséder et qui ne figure pas dans cette liste ? Écrivez-la ici :

Une compétence que j'ai cochée et qui me surprend, ou que je n'aurais pas l'habitude de mentionner à voix haute :

QUE FAIRE AVANT NOTRE PROCHAINE SÉANCE

Vous venez de terminer votre auto-évaluation. Il est maintenant temps de découvrir comment les autres vous perçoivent.

Veuillez remettre le formulaire de commentaires ci-joint (partie 2) à **au moins 3 personnes qui vous connaissent bien** — et essayez de choisir des personnes issues de différents domaines de votre vie. Par exemple :

- **Un membre de votre famille** — un parent, votre partenaire, un frère ou une sœur ou un autre proche
- **Un ami** — quelqu'un qui vous connaît en dehors du travail ou de la formation
- **Un collègue ou un ancien collègue** — quelqu'un qui vous a côtoyé dans un contexte professionnel ou de formation
- **Un mentor, un professionnel ou un enseignant** — si vous en avez un

Plus les points de vue seront variés, plus le tableau sera intéressant.

Quelques conseils pratiques :

- Vous pouvez leur remettre le formulaire en personne, l'envoyer par message ou par e-mail — choisissez la solution qui vous convient le mieux
- Faites-leur savoir qu'ils peuvent être honnêtes — il ne s'agit pas d'être poli, mais de vous aider
- Donnez-leur quelques jours pour le remplir — ne les pressez pas
- Récupérez tous les formulaires avant notre prochaine séance et apportez-les avec vous

Co-funded by the European Union

De combien de formulaires avez-vous besoin ? Visez **3 à 4 formulaires remplis**. Vous pouvez en avoir plus, mais 3 suffisent pour dégager une tendance.

Des questions ? Notez-les et nous en discuterons au début de notre prochaine séance.

Notes sur l'activité par le professionnel / conseiller d'orientation (facultatif)

.....

.....

PARTIE 2 - Comment les autres me perçoivent

INSTRUCTIONS

Lisez la liste des compétences ci-dessous. Cochez d'un **+** les **5 à 10 compétences** qui me décrivent le mieux. Si vous le souhaitez, ajoutez un bref commentaire à côté d'une compétence pour expliquer pourquoi vous l'avez choisie ou dans quelle situation je l'ai démontrée.

Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Soyez aussi honnête que possible. Merci de votre aide précieuse qui me permet de prendre conscience de mes forces.

	Compétence	Votre commentaire (facultatif)
☐	Esprit critique	
☐	Identification des problèmes	
☐	Pensée analytique	
☐	Collecte et utilisation d'informations	
☐	Mettre en relation et donner du sens aux informations	
☐	Recherche d'améliorations	
☐	Anticiper — envisager ce qui pourrait arriver	
☐	Génération d'idées	
☐	Pensée créative	

Co-funded by the European Union

	Compétence	Votre commentaire (facultatif)
☐	Originalité	
☐	Ouverture d'esprit face aux nouvelles idées	
☐	Prendre des initiatives et se lancer	
☐	Apprentissage actif	
☐	Curiosité et goût d'apprendre	
☐	Esprit critique	
☐	Ouverture au changement	
☐	Flexibilité	
☐	Planification et organisation	
☐	Autonomie	
☐	Résistance au stress	
☐	Détermination	
☐	Sens des responsabilités	
☐	Gestion de plusieurs tâches	
☐	Communication	
☐	Travail d'équipe	
☐	Établissement de relations	
☐	Assertivité	
☐	Esprit d'équipe	

Co-funded by the European Union

	Compétence	Votre commentaire (facultatif)
☐	Compassion	
☐	Leadership	
☐	Négociation	
☐	Inspirer ou motiver les autres	
☐	Compétences numériques	
☐	Résolution de problèmes complexes	
☐	Prise de risques	
☐	Chercher toujours à s'améliorer	
☐	Dévouement	

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

Argumentaire éclair pour une Agentivité professionnelle

Description	Cet outil aide les adultes à traduire leurs forces identifiées en une présentation orale de soi pleine d'assurance. En s'appuyant directement sur les points forts découverts grâce à l'outil de feedback à 360°, les participants préparent et s'entraînent à présenter en 60 secondes qui ils sont, ce qu'ils savent faire et ce qu'ils recherchent. Grâce à une préparation structurée et à un jeu de rôle en petit groupe, les apprenants passent de la simple connaissance de leurs points forts à leur communication active — une étape clé dans la mobilisation professionnelle et l'agentivité.
Référence à l'agentivité de l'autonomie	Mobilisation et Action
Cadre	Petit groupe - Classe
Phase de mise en œuvre de l'outil	Au cours du parcours / Après l'outil « Feedback à 360° sur les forces personnelles »
Durée estimée	1 session : 1 h 30 (préparation : 30 min / jeu de rôle : 45 min / débriefing en groupe : 15 min)
Objectifs	- Aider les adultes à exprimer leurs points forts et leurs objectifs de manière claire et avec assurance - S'entraîner à se présenter dans un environnement sûr et encourageant - Se préparer à des rencontres réelles avec des mentors, des professionnels ou des employeurs - Renforcer l'Agentivité grâce à l'expérience d'être écouté et pris au sérieux
Résultats attendus	- Un argumentaire de 60 secondes préparé et présenté - Une confiance accrue dans la présentation orale de soi

Co-funded by the European Union

	- Une expérience collective de promotion active de soi
Axes d'observation et d'évaluation pour les professionnels de l'orientation/formateurs	- Capacité à identifier et à communiquer verbalement ses forces - Niveau de confiance et de sang-froid pendant le jeu de rôle - Capacité à adapter le discours à un scénario et à un public spécifiques - Évolution de la présentation de soi entre la préparation et la prestation
Suggestions pour une utilisation efficace de l'outil	- Utilisez cet outil après la session de feedback à 360°, lorsque les participants ont déjà identifié leurs 3 à 5 points forts - Créez une atmosphère de groupe sécurisante et sans jugement avant de commencer — normalisez l'imperfection et la nervosité - Encouragez les participants à parler plutôt qu'à lire — le document est un support, pas un script - Lors du débriefing, concentrez-vous sur ce qui a bien fonctionné et sur ce qui vous a semblé différent de d'habitude, et non sur les erreurs - Si le groupe est prêt, l'activité peut être répétée avec une autre carte de scénario pour s'entraîner davantage

ARGUMENTAIRE ÉCLAIR POUR L'AGENTIVITÉ PROFESSIONNELLE - Guide de l'animateur

AVANT LA SESSION

Cette activité fonctionne mieux lorsque les participants ont déjà rempli l'outil « Feedback à 360° sur les forces personnelles » et ont avec eux leur liste de 3 à 5 forces identifiées. Si ce n'est pas le cas, prévoyez 15 à 20 minutes supplémentaires au début pour une brève réflexion individuelle sur les forces avant de passer à la phase de préparation.

Aménagez la salle de manière à ce que les participants puissent travailler individuellement pendant la phase de préparation, puis passer à un jeu de rôle — idéalement par binômes ou en petits groupes de trois, avec une personne qui

Co-funded by the European Union

présente son argumentaire, une autre qui joue le rôle de mentor et une troisième qui observe.

Imprimez ou découpez les cartes de scénario à l'avance. Chaque participant tire au sort ou se voit attribuer une carte juste avant le début du jeu de rôle — et non pendant la préparation. Ce choix est délibéré : une partie de l'exercice consiste à s'adapter sur le vif.

STRUCTURE DE LA SESSION

Phase 1 — Introduction *(10 minutes)*

Expliquez l'activité en termes simples. Évitez le mot « performance » si le groupe est anxieux — utilisez plutôt « présentation » ou « sujet de conversation ».

Dites par exemple : *« Nous nous présentons tous chaque jour - lors d'un entretien d'embauche, en rencontrant quelqu'un de nouveau, en demandant de l'aide. Cet exercice vous donne l'occasion de vous entraîner à le faire de manière claire, confiante et fidèle à qui vous êtes. »*

Normalisez explicitement la nervosité. Dites au groupe que le fait de se sentir mal à l'aise fait partie de l'exercice et n'est pas le signe que quelque chose ne va pas.

Phase 2 — Préparation individuelle *(30 minutes)*

Distribuez le guide de préparation. Les participants travaillent individuellement et en silence. Déplacez-vous dans la salle et proposez votre aide à toute personne bloquée — en particulier à l'étape 2 (forces) ou à l'étape 3 (ce qu'ils recherchent).

Utilisez des questions ouvertes plutôt que des suggestions :

- *Qu'est-ce qui vous semble le plus important que cette personne sache à votre sujet ?*
- *Si vous ne pouviez dire qu'une seule chose sur vous-même, quelle serait-elle ?*
- *Qu'aimeriez-vous retenir de cette conversation ?*

Ne corrigez pas et n'améliorez pas le contenu des participants - le discours doit venir d'eux.

Phase 3 — Jeu de rôle *(45 minutes)*

Distribuez les cartes de scénario. Donnez aux participants 2 minutes pour lire leur carte et se mettre dans la peau du personnage.

Chaque participant présente son argumentaire à la personne jouant le rôle du mentor. L'observateur écoute sans interrompre. Après chaque argumentaire, accordez 2 à 3 minutes de réaction informelle au sein du duo ou du trio — ce qui a

Co-funded by the European Union

fonctionné, ce qui était clair, ce qu'ils aimeraient entendre davantage — avant de passer au suivant.

CARTE 1🟦 Votre scénario

Vous participez à une brève réunion organisée par votre centre de formation. La personne assise en face de vous est **Marina**, une mentor qui accompagne des adultes en retour à l'emploi. Elle consacre bénévolement son temps à rencontrer des personnes en quête d'une nouvelle orientation.

Marina dispose d'environ 60 secondes avant son prochain rendez-vous. Elle sourit et dit : *« Alors, parlez-moi un peu de vous. Qui êtes-vous et que recherchez-vous ? »*

CARTE 2🟩 Votre scénario

Vous assistez à une brève séance d'information dans un organisme de formation local. À la fin, l'un des professionnels, **Tomás**, vient vous voir. Il anime des cours dans votre domaine d'intérêt et met parfois les participants en relation avec des employeurs locaux.

Il semble sincèrement curieux. Il dit : *« Je ne crois pas que nous nous soyons déjà parlé. Qu'est-ce qui vous amène ici ? Quel est votre objectif ? »*

CARTE 3🟨 Votre scénario

Vous avez été invité à une petite rencontre informelle organisée par votre centre d'orientation — quelques professionnels de différents secteurs sont venus rencontrer les participants au programme. L'une d'entre eux, Elif, travaille dans un domaine qui vous intéresse. Elle est chaleureuse et accessible.

Elle se tourne vers vous et vous dit : « J'aime toujours rencontrer des gens lors de ce genre d'événements. Quelle est votre histoire ? Quelles sont vos compétences et où espérez-vous aller ? »

CARTE 4🟧 Votre scénario

Vous avez un entretien de suivi avec **Jan**, un professionnel qui vous a vu travailler lors d'un récent atelier. Il a remarqué quelque chose chez vous et a demandé à vous revoir. Il souhaite mieux vous connaître avant de vous recommander éventuellement pour une opportunité.

Il se penche en avant et dit : *« Je voulais en savoir plus directement de votre part. Selon vous, quels sont vos principaux atouts et à quel type d'opportunité êtes-vous prêt ? »*

Co-funded by the European Union

Note du conseiller :

Les cartes 1 et 2 sont les plus neutres et les plus accessibles — utilisez-les pour les participants qui sont plus anxieux ou moins expérimentés.

Les cartes 3 et 4 montent légèrement la barre et conviennent bien aux participants plus confiants ou pour un deuxième tour.

Rôle du conseiller pendant le jeu de rôle :

- Circulez et observez — n'intervenez pas, sauf si un participant est visiblement en détresse ou complètement bloqué
- Prenez de brèves notes sur ce que vous remarquez — confiance, langage corporel, forces spécifiques mentionnés — pour les utiliser lors du débriefing
- Si un participant se bloque, donnez-lui une petite aide : *« Commencez par vous présenter et citez une chose pour laquelle vous êtes doué. C'est suffisant pour l'instant. »*

Phase 4 — Débriefing de groupe *(15 minutes)*

Rassemblez le groupe. Le débriefing n'est pas une évaluation — c'est une réflexion collective sur l'expérience. Utilisez ces questions pour guider la conversation :

- Qu'avez-vous ressenti en exprimant vos forces à voix haute devant quelqu'un d'autre ?
- Y a-t-il eu quelque chose qui vous a surpris — à propos de vous-même ou de la façon dont les autres ont réagi ?
- Quelle a été la partie la plus difficile ? Qu'est-ce qui vous est venu plus naturellement que prévu ?
- Si vous deviez recommencer demain — dans une situation réelle — que conserveriez-vous ? Que feriez-vous différemment ?

Terminez en reconnaissant explicitement l'effort fourni. Dire qui vous êtes et ce que vous savez faire, à voix haute, devant les autres, n'est pas une mince affaire pour de nombreux participants de ce groupe. Mettez cela en avant.

NOTES POUR DES SITUATIONS SPÉCIFIQUES

- Si un participant refuse de s'exprimer : n'insistez pas. Proposez-lui d'observer cette session et de présenter son projet en tête-à-tête avec vous par la suite. Ne rendez jamais la participation obligatoire.
- Si le groupe est très petit (2 à 3 personnes) : vous pouvez endosser vous-même le rôle de mentor pour les participants qui n'ont pas de partenaire. Cela vous

Co-funded by the European Union

permet également d'avoir un aperçu direct de chaque présentation pour le débriefing.

- Si le groupe est à l'aise et en redemande : proposez un deuxième tour avec une autre carte de scénario. Vous pouvez également inviter des volontaires à présenter leur pitch devant l'ensemble du groupe plutôt qu'en binôme.
- Si les participants souhaitent conserver leur support de préparation, encouragez-les. Il peut servir de brouillon pour une utilisation future — une candidature à un emploi, un message de réseautage ou la prochaine séance de conseil.

Argumentaire éclair pour l'agentivité professionnelle

Préparation individuelle — Construire vos 60 secondes

INSTRUCTIONS

Dans quelques minutes, vous allez vous présenter à une personne susceptible de vous aider dans votre carrière — un mentor, un professionnel ou un formateur. Vous disposez de 60 secondes.

Ce n'est pas un test. Il n'y a pas de présentation parfaite. L'objectif est simplement de dire, clairement et avec assurance : *qui vous êtes, ce que vous savez faire et ce que vous recherchez.* Utilisez les questions ci-dessous pour préparer ce que vous souhaitez dire. Notez quelques mots-clés ou phrases courtes — pas un script complet. Vous parlerez avec vos propres mots.

ÉTAPE 1 — QUI SUIS-JE ? *(Une ou deux phrases sur vous-même — votre parcours, votre expérience, votre situation actuelle)*

Que souhaitez-vous que cette personne sache en premier lieu à votre sujet ?

ÉTAPE 2 — QUE SAIS-JE FAIRE ? *(C'est là que vos forces entrent en jeu — choisissez-en 2 ou 3 dans votre liste de forces)*

Quels atouts souhaitez-vous mettre en avant lors de cette conversation ? Pourquoi ceux-là ?

Co-funded by the European Union

Pouvez-vous donner un bref exemple — un moment où vous avez réellement démontré l'un de ces points forts ?

ÉTAPE 3 — QUE RECHERCHE-JE ? *(Une phrase claire sur votre objectif, votre prochaine étape, ou le type de soutien ou d'opportunité que vous recherchez)*

Qu'attendez-vous de cette conversation ou de cette personne ?

ÉTAPE 4 — RÉCAPITULEZ

Relisez maintenant ce que vous avez écrit aux étapes 1, 2 et 3.

Essayez de le dire à voix haute — une fois, pour vous-même.

Cela vous ressemble-t-il ? □ Oui □ Pas encore — modifiez et réessayez

Cela dure-t-il moins de 60 secondes ? □ Oui □ Trop long — que pouvez-vous supprimer ?

N'oubliez pas : vous ne lisez pas cette feuille pendant le jeu de rôle. Utilisez-la pour vous préparer, puis posez-la et parlez.

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

Carte de votre réseau personnel

Description	Cet outil aide les adultes à identifier et à cartographier leur capital social existant — les personnes dans leur vie qui peuvent leur offrir un soutien, des informations, des contacts ou des encouragements dans leur parcours professionnel. Grâce à une carte mentale visuelle et à un tableau récapitulatif structuré, les participants passent d'une notion abstraite de « qui ils connaissent » à un réseau concret et nommé sur lequel ils peuvent s'appuyer activement. Cet outil aide à surmonter la croyance courante selon laquelle « je ne connais personne d'utile » en rendant visibles les ressources réelles déjà présentes dans la vie d'une personne. Il crée une base pratique pour la prise de contact et l'action, et s'articule directement avec l'identification des partenaires clés et des canaux dans le référentiel de l'agentivité.
Référence à la zone de l'Agentivité	Mobilisation et Action
Cadre	Individuel (accompagnement individuel) / Petit groupe / Classe
Phase de mise en œuvre de l'outil	Au cours du parcours / Avant ou parallèlement au parcours de l'agentivité
Durée estimée	1 h – 1 h 15 (cartographie : 30 min / tableau récapitulatif : 20 min / réflexion et débriefing : 15 min)
Objectifs	- Aider les adultes à identifier les personnes de leur entourage qui peuvent les soutenir dans leur parcours professionnel - Cartographier les contacts dans différents cercles de vie et les différents types de soutien - Passer d'une prise de conscience passive de l'existence d'un réseau à une démarche active et intentionnelle de prise de contact - Construire une ressource concrète qui alimente la planification de carrière et l'« Agentivité »

Co-funded by the European Union

Résultats attendus	- Une carte visuelle complète du réseau - Un tableau récapitulatif des contacts clés indiquant la force des liens et le type de soutien - Une meilleure connaissance du capital social disponible - Identification des lacunes et des priorités en matière de sensibilisation
Axes d'observation et d'évaluation pour les professionnels de l'orientation/praticiens	- Richesse et diversité du réseau identifié - Capacité à distinguer les différents types de soutien que peuvent offrir les différents contacts - Prise de conscience des liens ténus comme sources potentielles d'opportunités - Disposition à passer de la cartographie à la prise de contact active
Suggestions pour une utilisation efficace de l'outil	- Présentez l'outil en normalisant les réseaux restreints ou fragmentés — l'objectif est de travailler avec ce qui existe, et non de juger ce qui manque - Encouragez les participants à inclure des personnes avec lesquelles ils ont perdu contact : renouer le contact est une forme valable de sensibilisation - Dans un cadre de groupe, permettez aux participants de partager un contact et ce qu'ils pourraient offrir — cela permet souvent de faire ressortir des liens que d'autres avaient oubliés - Utilisez le tableau récapitulatif comme passerelle vers le parcours de l'agentivité — les sections « Partenaires clés » et « Canaux » correspondent directement aux contacts identifiés ici - Associez cet exercice à l'outil « Argumentaire éclair » pour préparer les participants à de véritables conversations de mise en relation

CARTE DU RÉSEAU PERSONNEL Guide de l'animateur

AVANT LA SESSION

Cet outil fonctionne aussi bien en individuel qu'en groupe, mais la préparation diffère légèrement selon le contexte.

Co-funded by the European Union

En individuel, la carte mentale devient un exercice personnel et parfois chargé d'émotion — les participants peuvent se rendre compte qu'ils se sentent plus isolés qu'ils ne le pensaient, ou au contraire, qu'ils bénéficient d'un soutien plus important autour d'eux qu'ils ne le croyaient. Préparez-vous à ces deux réactions et accordez suffisamment de temps et de calme à la phase de cartographie.

En groupe, la phase de cartographie doit rester individuelle et silencieuse - le réseau de chaque personne est privé et ne doit pas faire l'objet d'une discussion de groupe, sauf si la personne choisit de le partager. Le débriefing, en revanche, peut se faire collectivement et génère souvent une énergie utile : entendre les autres citer des contacts et des types de soutien rappelle souvent aux participants des liens qu'ils avaient oubliés ou sous-estimés.

Matériel à préparer :

- Une feuille de carte mentale A3 en format paysage par participant
- Un tableau récapitulatif au format A4 par participant
- Des stylos — et idéalement un jeu de marqueurs ou de crayons de couleur par participant. La couleur n'est pas ici une simple décoration : les participants l'utilisent souvent spontanément pour distinguer les types de cercles, la force des liens ou la proximité émotionnelle. Ne leur demandez pas de le faire — contentez-vous de leur offrir cette possibilité.

Cet outil est directement lié au parcours d'agentivité. Si la session sur le canevas d'Agentivité est prévue le même jour ou lors de la session suivante, veillez à ce qu'une copie du canevas soit visible ou disponible afin que les participants puissent voir où leurs contacts du réseau seront placés.

STRUCTURE DE LA SÉANCE

Phase 1 — Introduction (10 minutes)

Commencez par poser une question simple au groupe ou à chaque personne : « Pensez à quelqu'un qui vous a aidé — de quelque manière que ce soit, à n'importe quel moment de votre vie. Cela peut être une petite chose. Qui vous vient à l'esprit ? ». Laissez-les répondre brièvement — juste un nom ou un mot. Ne demandez pas encore de détails. Il s'agit d'un échauffement pour activer le sentiment que le soutien existe, avant de leur demander de le cartographier systématiquement. Présentez ensuite l'outil : « Nous allons cartographier les personnes qui vous entourent — non pas pour juger votre réseau ou le comparer à celui de quelqu'un d'autre, mais pour le rendre visible. Souvent, nous avons plus de personnes autour de nous que nous ne le pensons. Et parfois, nous voyons clairement où se trouvent les lacunes. Les deux sont utiles. » Évitez de présenter l'exercice comme portant sur des « contacts utiles » ou le « réseautage » — ces

Co-funded by the European Union

mots peuvent sembler aliénants ou transactionnels pour ce groupe. Utilisez plutôt : les personnes qui vous connaissent, celles qui vous soutiennent, celles qui pourraient vous ouvrir une porte.

Phase 2 — Carte mentale (30 minutes)

Distribuez les feuilles A3 et les stylos. Donnez une brève explication orale des quatre quadrants : Famille, Amis, Collègues, et le cercle ouvert qu'ils nommeront eux-mêmes. Puis prenez du recul.

Les participants travaillent en silence. Votre rôle pendant cette phase est d'être présent et disponible, sans donner d'instructions. Déplacez-vous discrètement dans la salle. Si quelqu'un est bloqué, asseyez-vous à côté de lui et demandez-lui gentiment :

- « À qui parlez-vous quand tout va bien ? »
- « Y a-t-il quelqu'un qui a toujours cru en vous, même si vous ne vous êtes pas parlé depuis un certain temps ? »
- « Qui appelleriez-vous si vous aviez besoin d'aide concrète demain ? »

Ne suggérez pas de noms ou de catégories. La carte doit refléter leur réalité, et non une version idéalisée de celle-ci. Certains participants rempliront la page rapidement. D'autres s'arrêteront à deux ou trois noms et se sentiront découragés. Normalisez explicitement ces deux cas de figure : un réseau petit mais sincère a plus de valeur qu'un réseau vaste mais irréel.

Phase 3 — Tableau récapitulatif *(20 minutes)*

Distribuez le tableau récapitulatif au format A4. Demandez aux participants de regarder leur carte et de choisir les contacts qui leur semblent les plus pertinents par rapport à leurs objectifs — pas nécessairement les personnes les plus proches, mais celles qui leur seront les plus utiles à ce moment précis.

Passez brièvement en revue les colonnes avec eux :

- Quelle est la force de ce lien ?
- À quelle fréquence vous parlez-vous réellement ?
- Dans quelle mesure vous sentiriez-vous à l'aise de les contacter ?
- Quel type de soutien pourraient-ils vous apporter ?

Un soutien émotionnel, c'est quelqu'un qui écoute et encourage.

Un soutien *pratique,* c'est quelqu'un qui peut vous aider concrètement : transport, garde d'enfants, informations.

Co-funded by the European Union

Un soutien professionnel, c'est quelqu'un qui a des relations, des connaissances ou de l'expérience dans le monde du travail ou de la formation.

Les dernières questions au bas du tableau sont les plus importantes — en particulier *« Une personne que je contacterai dans les deux prochaines semaines »*. Ne laissez pas les participants passer cette étape. Un nom et un moyen de contact constituent le résultat minimum attendu de cet outil.

Phase 4 — Réflexion et débriefing *(15 minutes)*

En tête-à-tête, utilisez les questions de clôture du tableau récapitulatif comme base pour un entretien d'accompagnement. Concentrez-vous en particulier sur :

- Les contacts identifiés comme éloignés mais pertinents sur le plan professionnel — ceux-ci méritent d'être réactivés
- Les lacunes du réseau — quel type de soutien manque et comment pourrait-on le trouver ?
- La personne qu'ils se sont engagés à contacter — concrétisez cet engagement et fixez-lui un délai avant la fin de la séance

En groupe, invitez les volontaires à partager une chose qu'ils ont remarquée à propos de leur réseau — pas de noms, juste des observations. Lancez la discussion avec :

- *« Y a-t-il quelque chose qui vous a surpris lorsque vous avez regardé votre carte ? »*
- *« Vous est-il arrivé de penser à quelqu'un à qui vous n'aviez pas pensé depuis longtemps ? »*
- *« Y a-t-il un type de soutien dont tu t'es rendu compte que tu ne disposais pas — et dont tu pourrais avoir besoin ? »*

Terminez en établissant un lien explicite avec la suite :

« Les personnes que vous avez identifiées ici ne sont pas de simples contacts. Elles font partie de vos ressources, de votre capital. Dans l'outil suivant, le canevas d'Agentivité, vous utiliserez directement certains de ces noms. Gardez donc votre carte et votre tableau à portée de main. »

REMARQUES POUR DES SITUATIONS SPÉCIFIQUES

- *Si un participant dit qu'il n'a pas de réseau :* c'est courant et cela doit être pris au sérieux, pas écarté d'un revers de main. Ne le contestez pas immédiatement. Demandez plutôt : *« Y a-t-il une seule personne — une seule — qui sait que vous existez et vous souhaite du bien ? »* Presque toujours, il y en a une. Commencez par là. Un réseau d'une seule personne

Co-funded by the European Union

reste un réseau, et le cartographier honnêtement est plus utile qu'un réseau fictif plus vaste.

- *Si un participant devient ému :* cartographier ses relations peut faire remonter des sentiments d'isolement, de perte ou de regret — en particulier chez les participants ayant vécu une rupture familiale, une migration, un chômage de longue durée ou l'exclusion sociale. Prévoyez des mouchoirs. Laissez place au silence. Ne vous précipitez pas pour changer de sujet. Si l'émotion est forte, envisagez de suspendre l'exercice et d'y revenir lors d'une séance de suivi.
- *Si le réseau d'un participant est très riche et dense :* C'est une opportunité, pas un problème. Aidez-le à établir des priorités — toutes les personnes figurant sur la carte n'ont pas besoin d'apparaître dans le tableau récapitulatif. Demandez : *« Si vous ne pouviez faire appel qu'à trois de ces personnes dès maintenant, lesquelles auraient le plus d'impact sur vos objectifs ? »*
- *Si vous travaillez en groupe et que les participants commencent à comparer leurs cartes :* redirigez-les avec douceur mais clarté. Chaque carte reflète une vie unique. La comparaison n'est pas le but — et peut être carrément préjudiciable pour les participants ayant des réseaux plus restreints.

Carte du réseau personnel

Mon réseau — Qui m'entoure ?

Description de la mise en page à des fins de conception/mise en forme : page A3, orientation paysage. Fond blanc clair et chaud. Pas de bordures, pas de tableau, pas de grille, pas de lignes.

Au centre de la page, légèrement à gauche du milieu pour laisser plus d'espace d'extension à droite : un cercle d'environ 3 à 4 cm de diamètre, contenant le mot **MOI** *(ou une ligne vide pour le nom du participant).*

Quatre étiquettes placées généreusement dans les quatre quadrants de la page — pas dans des cases, pas encadrées, juste du texte flottant dans une police grasse et conviviale, suffisamment grande pour s'orienter sans dominer :

- *En haut à gauche :* **Famille**
- *En haut à droite :* **Amis**
- *En bas à gauche :* **Collègues**
- *En bas à droite :* _____ *(votre cercle — nommez-le vous-même)*

Co-funded by the European Union

Tout en haut de la page, centrée, une seule instruction en petits caractères italiques :

Écrivez les noms des personnes que vous connaissez dans la zone qui leur correspond. Tracez des lignes pour les relier à vous — ou entre elles. Ajoutez autant de noms que vous le souhaitez. Utilisez des couleurs si vous le souhaitez. Cette page est la vôtre. Tout le reste est de l'espace blanc. Aucun autre élément sur la page.

Tableau récapitulatif — Zoom sur mon réseau

INSTRUCTIONS

Regardez votre carte mentale. Choisissez les personnes qui se démarquent — celles qui vous semblent les plus pertinentes par rapport à vos objectifs, ou qui pourraient vous aider d'une manière ou d'une autre. Pour chacune d'elles, remplissez une ligne du tableau ci-dessous.

Vous n'avez pas besoin de remplir toutes les colonnes pour chaque personne. Travaillez avec ce que vous savez.

Nom	Entourez	Quelle est la force de ce lien ?	Quel type de soutien pourrait-elle m'apporter ?	Ai-je été en contact récemment ?
	famille / amis / collègues / autres	proches / occasionnels / éloignés	émotionnel / pratique / professionnel	oui / non / pas depuis un certain temps
	famille / amis / collègues / autres	proche / occasionnel / distant	émotionnel / pratique / professionnel	oui / non / pas depuis un certain temps
	famille / amis / collègues / autres	proche / occasionnel / distant	émotionnel / pratique / professionnel	oui / non / pas depuis un certain temps

Co-funded by the European Union

Nom	Entourez	Quelle est la force de ce lien ?	Quel type de soutien pourrait-elle m'apporter ?	Ai-je été en contact récemment ?
	famille / amis / collègues / autres	proche / occasionnel / distant	émotionnel / pratique / professionnel	oui / non / pas depuis un certain temps
	famille / amis / collègues / autres	proche / occasionnel / distant	émotionnel / pratique / professionnel	oui / non / pas depuis un certain temps
	famille / amis / collègues / autres	proche / occasionnel / distant	émotionnel / pratique / professionnel	oui / non / pas depuis un certain temps
	famille / amis / collègues / autres	proche / occasionnel / distant	émotionnel / pratique / professionnel	oui / non / pas depuis un certain temps
	famille / amis / collègues / autres	proche / occasionnel / distant	émotionnel / pratique / professionnel	oui / non / pas depuis un certain temps

REGARDEZ MAINTENANT VOTRE TABLE ET RÉFLÉCHISSEZ :

Quel contact vous semble le plus important à contacter en ce moment, et pourquoi ?

Y a-t-il quelqu'un dans votre réseau avec qui vous avez perdu contact mais avec qui vous aimeriez renouer ?

Co-funded by the European Union

Y a-t-il un type de soutien qui semble manquer à votre réseau ? ***(par exemple : personne ayant des relations professionnelles dans votre domaine, personne pouvant vous apporter une aide pratique)***

AVANT DE QUITTER CETTE SÉANCE :

Une personne que je contacterai dans les deux prochaines semaines :

Comment je vais la contacter *(en personne / par téléphone / par message)* :

Conservez ce tableau et votre carte mentale. Vous les utiliserez dans l'outil suivant : le « Canevas d'Agentivité ».

Notes sur l'activité par le professionnel / conseiller d'orientation (facultatif)

Co-funded by the European Union

Canevas d'Agentivité

Description	Le canevas d'agentivité professionnelle est un outil de planification visuel d'une page adapté du Business Model canevas (CC BY-SA 3.0). Il aide les adultes à cartographier leur situation professionnelle, leurs forces, leurs objectifs et leurs ressources sur une seule page structurée, transformant ainsi leur réflexion en un plan concret et réalisable. Chacun des neuf blocs correspond à une dimension différente de l'agentivité professionnelle, et plusieurs blocs renvoient directement aux résultats des outils précédents : le Feedback à 360°, l'Elevator Pitch et la Carte du réseau personnel. Le canevas n'est pas un produit fini — c'est un document évolutif, destiné à être réexaminé, ajusté et enrichi au fil du temps.
Référence à l'agentivité	Mobilisation et action
Cadre	Individuel (accompagnement individuel) / Petit groupe / Classe
Phase de mise en œuvre de l'outil	Au cours du parcours / Après l'utilisation des outils « Feedback à 360° », « Elevator Pitch » et « Carte du réseau personnel » / À un moment de transition ou de prise de décision
Durée estimée	1,5 à 2 heures (introduction : 15 min / réalisation individuelle : 45 à 60 min / discussion avec le conseiller ou débriefing en groupe : 30 min)
Objectifs	- Aider les adultes à rassembler leurs forces, leurs objectifs, leurs ressources et leur réseau en un seul plan cohérent - Passer d'une réflexion fragmentée à une action intégrée et concrète - Renforcer l'agentivité en faisant du participant l'auteur de sa propre stratégie professionnelle - Créer un document de référence concret et révisable pour un accompagnement continu

Co-funded by the European Union

Résultats attendus	- Un « Canevas d'Agentivité » complété ou partiellement complété - Une vision plus claire et plus intégrée des objectifs, des ressources et des prochaines étapes - Identification des lacunes et des priorités d'action - Un document auquel le participant peut se référer, qu'il peut réviser et sur lequel il peut s'appuyer
Axes d'observation et d'évaluation pour les professionnels de l'orientation/praticiens	- Cohérence entre les différents blocs : les objectifs, les ressources et les étapes sont-ils alignés ? - Capacité à transposer les résultats des outils précédents dans le canevas - Réalise-t-il l'objectif et les prochaines étapes ? - Niveau d'appropriation et d'engagement dans le processus de planification - Blocs restés vides ou vagues — ceux-ci signalent des domaines nécessitant un travail de conseil supplémentaire
Suggestions pour une utilisation efficace de l'outil	- Demandez aux participants d'apporter à la session les résultats de leur évaluation à 360°, de leur argumentaire éclair et de leur carte de réseau personnel - Présentez le canevas comme une carte, et non comme un test — il n'y a pas de mauvaises réponses et aucun bloc ne doit être parfait - Commencez par la case 7 (Mon objectif) — tout le reste du canevas s'y rattache ou en découle - Utilisez le guide de questions du conseiller pour approfondir chaque bloc au cours de la discussion - Considérez les blocs vides ou vagues comme des points de départ pour la conversation, et non comme des échecs / - Encouragez les participants à garder le canevas à portée de vue — sur un mur, dans un cahier — et à y revenir à mesure que les choses évoluent

Canevas de L'Agentivité Guide de l'animateur

AVANT LA SÉANCE

Le canevas d'action est l'outil culminant de la séquence Mobilisation et Action. Il fonctionne mieux lorsque les participants ont déjà rempli au moins l'un des outils

Co-funded by the European Union

précédents — idéalement les trois. Avant la session, vérifiez ce que chaque participant a avec lui :

- Sa **liste de forces** issue de la session de feedback à 360° *(qui alimente les sections « Ce que j'ai » et « Ce que j'offre »)*
- Leur **plan de préparation** issu de l'Argumentaire éclair *(qui alimente les sections « Ce que j'offre » et « Comment je me connecte »)*
- Sa **carte de réseau et son tableau récapitulatif** issus de la carte de réseau personnel *(qui alimentent la section « Mes relations »)*

Si un participant arrive au canevas sans avoir utilisé les outils précédents, prévoyez un peu de temps supplémentaire au début pour un bref échauffement oral portant sur : ses points forts, les personnes qui l'entourent et ses objectifs. Le canevas peut tout de même fonctionner de manière autonome, mais il nécessitera un accompagnement plus actif de la part du conseiller tout au long du processus.

Matériel à préparer :

- Une feuille de canevas A3 en format paysage par participant
- Des stylos et des marqueurs de couleur
- Le guide des questions du conseiller *(ce document — gardez-le à portée de main tout au long de l'activité)*
- Les résultats des participants issus des outils précédents *(demandez-leur de les apporter)*

Imprimez la feuille au format A3 paysage. La taille du support est importante : les participants ont besoin d'espace pour écrire, rayer, réviser et ajouter des éléments. Le format A4 est trop petit pour cet outil.

PRÉSENTATION DE LA FEUILLE

Avant de distribuer les feuilles, prenez 10 à 15 minutes pour présenter l'outil. Ne montrez pas encore le canevas — présentez d'abord le concept. Dites quelque chose comme :

« Vous avez accompli beaucoup de travail au cours des dernières sessions — vous avez identifié vos forces, vous vous êtes entraînés à vous présenter et vous avez cartographié les personnes qui vous entourent. Aujourd'hui, nous allons rassembler tout cela sur une seule page. Non pas parce que tout doit être parfait ou terminé — mais parce que voir l'ensemble d'un seul coup d'œil vous aide à comprendre où vous en êtes, où vous voulez aller et ce dont vous disposez déjà pour y parvenir. »

Co-funded by the European Union

Montrez ensuite le canevas et passez brièvement en revue les neuf blocs — en vous limitant aux noms et à une phrase pour chacun. Ne lisez pas les questions à voix haute à ce stade. Le participant doit se familiariser avec la structure avant d'entrer dans les détails.

Soulignez que « **Mon objectif »** se trouve au centre. Expliquez que tout le reste sur la toile y mène ou en découle — et que c'est pour cette raison qu'ils commenceront par là.

STRUCTURE DE LA SESSION

Phase 1 — « Mon objectif » d'abord *(15 minutes)*

Demandez au participant — ou au groupe — d'aller directement au bloc central et d'y écrire quelque chose. Cela n'a pas besoin d'être parfait. Cela peut être une question, une orientation, un souhait. L'objectif est d'activer le centre avant de remplir les blocs environnants.

Si nécessaire, utilisez les questions du conseiller pour ce bloc :

- *Quelle est la seule chose que vous essayez d'atteindre en ce moment ?*
- *Comment saurez-vous que vous l'avez atteint ?*
- *Est-ce réaliste pour vous en ce moment ?*

Si un participant ne parvient pas du tout à identifier un objectif, ne le forcez pas. Demandez-lui de laisser ce bloc vide pour l'instant et d'y revenir à la fin — souvent, une fois les autres blocs remplis, l'objectif devient visible.

Phase 2 — Remplissage individuel *(45 à 60 minutes)*

Les participants remplissent les cases restantes dans l'ordre de leur choix — à l'exception de « Mon objectif », qui a déjà été entamé. La liberté de procéder de manière non linéaire est intentionnelle : la toile est une carte, pas un formulaire, et les participants constatent souvent que remplir une case en débloque une autre.

Votre rôle pendant cette phase :

- Circulez et observez
- Asseyez-vous avec les participants qui sont bloqués et utilisez le guide de questions du conseiller pour les aider — ne remplissez jamais les cases à leur place
- Remarquez quels blocs sont laissés vides, fortement barrés ou remplis de déclarations très générales — ce sont les domaines sur lesquels se concentrer lors de la phase 3

Co-funded by the European Union

- Remarquez les liens et les contradictions entre les cases — ceux-ci constitueront la substance de la conversation de conseil

Questions du conseiller pour les points de blocage courants :

« Ce que j'ai me semble vide » → Renvoyez-les à leur liste de forces issue de la session à 360°. Demandez : *« Qu'est-ce que les autres ont dit à votre sujet qui vous a surpris ? »*

« Ce que j'offre me semble identique à ce que j'ai » → Demandez : *« Si un employeur consultait votre liste de compétences, que pourrait-il faire avec vous ? Quel problème pourriez-vous résoudre pour lui ? »*

« Mon réseau est vide » → Renvoyez-les à leur carte de réseau. Demandez : *« Y a-t-il une personne sur votre carte qui pourrait vous aider à atteindre cet objectif précis ? »*

« Mes prochaines étapes me semblent trop ambitieuses ou trop vagues » → Demandez : *« Quelle est la seule chose que vous pourriez faire cette semaine — pas cette année — qui vous ferait avancer d'un pas ? »*

« Ce que j'y gagne » semble évident ou insignifiant → Prenez-le au sérieux. Demandez : *« Pourquoi est-ce important pour vous ? Qu'est-ce qui changerait dans votre vie quotidienne ? »* La réponse révèle souvent la véritable motivation derrière l'objectif.

Phase 3 — Discussion avec le conseiller ou débriefing en groupe *(30 minutes)*

Dans un **cadre individuel**, utilisez cette phase comme une conversation de conseil structurée. Parcourez le canevas bloc par bloc — mais pas de manière mécanique. Concentrez-vous sur :

- La cohérence : les blocs racontent-ils une histoire cohérente ?
- Les lacunes : quels blocs sont peu fournis ou vides, et qu'est-ce que cela indique ?
- Liens : les résultats des outils précédents sont-ils visibles dans le canevas ?
- Prochaines étapes : quelle est l'action concrète à laquelle le participant s'engage avant la prochaine session ?

En **groupe**, invitez les participants à partager un bloc qu'ils ont trouvé facile et un autre qu'ils ont trouvé difficile. Lancez ensuite une discussion plus large :

- *« Y a-t-il quelque chose qui vous a surpris lorsque vous avez vu le tout sur une seule page ? »*
- *« Quel bloc vous a semblé le plus important ? »*

Co-funded by the European Union

- *« Y a-t-il un bloc pour lequel vous pensez avoir besoin de plus de soutien ou de plus de temps ? »*

Terminez la séance en demandant à chaque participant d'encercler le bloc sur lequel il souhaite le plus travailler avant la prochaine séance. Cela servira de point de départ à la prochaine conversation de conseil.

LE CANEVAS COMME DOCUMENT ÉVOLUTIF

Précisez aux participants — et à vous-même — qu'un canevas rempli n'est pas une fin en soi. Il s'agit d'un instantané de la situation d'une personne à un moment donné. Encouragez les participants à :

- Conserver le canevas dans un endroit visible
- Y revenir lorsque quelque chose change — une nouvelle opportunité, un revers, un changement de priorités
- L'apporter aux futures séances de conseil comme point de référence

Un canevas sur lequel on a rayé, révisé et ajouté des éléments est un document plus précieux qu'un canevas vierge. La révision est la preuve d'un apprentissage et d'une agentivité — et non d'un échec.

GUIDE DE QUESTIONS DU CONSEILLER

Utilisez ces questions pour approfondir chaque thème abordé au cours de l'entretien d'accompagnement. Ne les lisez pas comme une liste : sélectionnez-les et adaptez-les en fonction des réponses du participant.

1. Mon entourage

- Qui sont les personnes qui vous soutiennent dans votre vie ?
- Qui peut vous ouvrir des portes — un contact, une relation, une recommandation ?
- Qui devez-vous rencontrer ou avec qui devez-vous renouer le contact ?
- *(D'après votre carte de réseau : qui sont vos partenaires clés ?)*

2. Mes prochaines étapes

- Quelle est la première chose que vous devez faire ?
- Et ensuite ?
- Qu'est-ce qui pourrait vous ralentir — et comment allez-vous y faire face ?
- D'ici quand souhaitez-vous franchir chaque étape ?

Co-funded by the European Union

3. Ce que j'ai

- Quelles compétences et quels atouts possédez-vous déjà ? (Consultez votre liste d'atouts)
- Quelle expérience apportez-vous — issue de votre travail, de votre formation ou de votre vie quotidienne ?
- De quelles ressources pratiques disposez-vous — temps, outils, qualifications, langues ?
- Qu'est-ce que les autres reconnaissent systématiquement en vous ?

4. Ce que j'offre

- Que pouvez-vous apporter à un employeur ou à un organisme de formation que d'autres ne pourraient pas apporter ?
- Quel problème pouvez-vous aider à résoudre ?
- Qu'est-ce qu'une personne gagnerait à vous choisir ?
- Comment décririez-vous votre valeur en une phrase ? (Votre réponse à l'argumentaire éclair)

5. Comment je crée des liens

- Comment allez-vous aborder les personnes ou les organisations que vous souhaitez contacter ?
- Quel sera votre premier message ou votre première démarche ?
- Quel canal fonctionne le mieux : en personne, par téléphone, en ligne, par l'intermédiaire d'une connaissance ?
- Que souhaitez-vous qu'ils sachent à votre sujet dès le premier contact ?

6. Où je veux aller

- Quel type d'emploi ou d'opportunité recherchez-vous ?
- À quoi ressemble votre lieu de travail idéal ?
- Qu'est-ce qui est important pour vous dans un emploi : la flexibilité, l'évolution, l'équipe, le sens du travail ?
- Qu'est-ce que vous ne seriez pas prêt à accepter ?

7. Mon objectif *(au centre de la toile)*

- Quelle est la chose que vous essayez d'atteindre en ce moment ?
- Comment saurez-vous que vous l'avez atteint ?
- Cet objectif est-il réaliste pour vous à l'heure actuelle ?
- Quel est ton calendrier ?

Co-funded by the European Union

8. Ce que j'y consacre

- Combien de temps êtes-vous prêt à y consacrer chaque semaine ?
- Qu'êtes-vous prêt à faire même si cela vous semble inconfortable ou difficile ?
- À quoi devez-vous renoncer ou que devez-vous changer pour aller de l'avant ?
- Quel est votre engagement envers vous-même ?

9. Ce que j'y gagne

- Qu'est-ce qui s'améliorera dans votre vie lorsque vous aurez atteint cet objectif ?
- Que ressentiras-tu ? Qu'est-ce qui changera au quotidien ?
- Comment mesurerez-vous vos progrès au fur et à mesure ?
- À quoi ressemble le succès pour vous — et non pour quelqu'un d'autre ?

REMARQUES POUR DES SITUATIONS SPÉCIFIQUES

- Si un participant remplit très rapidement la toile avec des réponses superficielles, ralentissez le rythme. Prenez un bloc et approfondissez-le : demandez pourquoi, demandez un exemple, demandez ce qui se cache derrière la réponse. Une toile succincte remplie en 10 minutes est moins utile que deux blocs explorés en profondeur.
- Si un participant se sent submergé par le nombre de cases, masquez le canevas à l'exception de « Mon objectif » et des deux cases adjacentes. Travaillez uniquement sur ces trois-là. Le reste peut attendre une séance de suivi. Un canevas partiel reste un canevas.
- Si le canevas révèle une lacune importante ou une situation critique — pas de réseau, pas d'objectif, pas de ressources : n'essayez pas de combler cette lacune lors de cette séance. Nommez-la clairement et avec bienveillance : « Il semble que nous devions consacrer plus de temps à ce domaine. C'est utile à savoir. » Utilisez-la comme base pour planifier la prochaine séance ou une orientation vers un autre professionnel.
- Si un participant souhaite emporter le canevas chez lui sans l'avoir terminé, encouragez-le. Demandez-lui de travailler sur un bloc spécifique avant la prochaine séance et de le ramener. Un canevas inachevé emporté chez soi vaut bien mieux qu'un canevas terminé laissé dans la salle.

Co-funded by the European Union

<table>
<tr>
<td rowspan="2">My People
Who supports me and can help me move forward?</td>
<td>My Next Steps
What do I need to do to reach my goal?</td>
<td rowspan="2">What I Offer
What are my strengths and what can I bring to a job or training?</td>
<td>How I Connect
How do I approach the people or organisations I want to reach?</td>
<td rowspan="2">Where I Want to Go
What kind of job, workplace or opportunity am I looking for?</td>
</tr>
<tr>
<td>What I Have
What do I already have that can help me — skills, experience, tools, time?</td>
<td>My Goal
What is the one thing I am working towards right now?</td>
</tr>
<tr>
<td colspan="2">What I Put In
What effort, time or resources am I ready to invest?</td>
<td colspan="3">What I Gain
What will be better in my life when I reach my goal?</td>
</tr>
</table>

Co-funded by the European Union

Élaboration d'un plan d'adaptation

Description	Un outil de réflexion structuré qui aide les apprenants à identifier des facteurs de stress spécifiques, à comprendre leurs réactions émotionnelles et physiques, et à développer des stratégies d'adaptation concrètes. Il favorise la planification proactive, renforce la résilience et accroît le sentiment de contrôle de l'apprenant dans des situations professionnelles ou d'apprentissage difficiles.
Référence à l'Agentivité Domaine	Gestion des émotions et résilience
Contexte	Individuel / petit groupe
Phase de mise en œuvre de l'outil	Au cours du parcours
Durée estimée	1 à 3 heures
Objectifs	- Aider les apprenants à identifier les facteurs de stress récurrents dans leur environnement de travail ou d'apprentissage - Sensibiliser aux réactions émotionnelles, cognitives et physiques face au stress - Soutenir le développement de stratégies d'adaptation personnalisées - Renforcer la résilience et les compétences d'autogestion - Renforcer la confiance en soi face aux conflits, à la pression ou au changement
Résultats attendus	- Un plan d'adaptation écrit décrivant le facteur de stress → les signaux d'alerte → la stratégie d'adaptation → la mise en œuvre → l'objectif hebdomadaire - Une meilleure prise de conscience de ses propres schémas de stress et de ses facteurs déclenchants - Des stratégies claires et réalistes pour gérer la pression et maintenir ses performances

Co-funded by the European Union

	- Un sentiment accru d'agentivité et de régulation émotionnelle - Un outil pratique que les apprenants peuvent consulter et mettre à jour au fil du temps
Aides à l'observation et à l'évaluation pour les professionnels de l'accompagnement	- Capacité à identifier un facteur de stress spécifique et concret - Niveau de conscience de soi lors de la description des réactions et des schémas - Volonté d'explorer de nouvelles stratégies d'adaptation - Réalisme et spécificité de la stratégie choisie et de l'objectif hebdomadaire - Implication dans le processus de réflexion et développement de la confiance
Suggestions pour une utilisation efficace de l'outil	- Présentez l'exercice de manière encourageante et sans porter de jugement, en soulignant que les réactions au stress sont normales - Encouragez les apprenants à se concentrer sur un facteur de stress précis plutôt que sur des situations générales ou vagues - Aidez les apprenants à reconnaître les comportements d'adaptation existants, qu'ils soient utiles ou non - Guidez-les vers des stratégies modestes et réalistes plutôt que vers des changements comportementaux majeurs - Rédigez ensemble le plan d'adaptation pendant la séance afin d'en garantir la clarté et l'appropriation - Passez en revue le plan au début de la session suivante pour renforcer l'apprentissage et ajuster les strategies

Co-funded by the European Union

Élaboration du plan d'adaptation

PARTIE 1 : INTRODUCTION ET PRÉPARATION

L'élaboration d'un plan d'adaptation est un outil pratique qui vous aide à vous préparer à des situations stressantes ou difficiles avant qu'elles ne se produisent. Au lieu de réagir sur le moment, vous prenez le temps de comprendre ce qui déclenche généralement votre stress, comment votre corps et vos émotions y réagissent, et quelles stratégies vous aident à rester calme et efficace. En identifiant ces éléments à l'avance, vous créez un plan personnalisé qui vous aide à gérer la pression, les conflits ou les changements inattendus avec plus de confiance.

Cet outil est particulièrement utile dans les environnements de travail et d'apprentissage où les délais, les malentendus ou les nouvelles responsabilités peuvent facilement devenir accablants. Un plan d'adaptation vous donne un sentiment de contrôle et vous aide à réagir d'une manière qui protège votre bien-être tout en maintenant votre performance. Au fil du temps, cela renforce votre résilience et favorise des habitudes plus saines à long terme qui profitent à votre épanouissement personnel et professionnel.

Il peut être utile de travailler avec cet outil dans le cadre d'un entretien individuel avec un coach ou un professionnel de l'orientation, car cela vous donne l'espace nécessaire pour parler ouvertement de vos expériences et de vos réactions. Cependant, vous pouvez également commencer par vous-même et discuter ensuite de votre plan avec une personne de confiance.

Préparez une fiche imprimée ou une feuille de papier vierge, ainsi qu'un stylo ou un crayon. L'objectif est de noter clairement vos pensées afin de pouvoir y revenir chaque fois que vous avez besoin de soutien. Essayez d'aborder ce processus avec honnêteté et curiosité — le but n'est pas de vous juger, mais de comprendre ce qui vous aide à bien faire face.

PARTIE 2 : COMMENT L'UTILISER

L'élaboration d'un plan d'adaptation commence par l'identification des situations qui ont tendance à causer du stress ou de l'inconfort. Il peut s'agir de délais serrés, d'instructions peu claires, de critiques, de conflits avec des collègues, de changements inattendus ou de moments où vous vous sentez dépassé. Une fois ces facteurs de stress identifiés, vous réfléchissez à la façon dont vous réagissez habituellement. Cela peut inclure des réactions émotionnelles telles que la frustration, l'anxiété ou l'insécurité, ainsi que des réactions physiques comme la tension, l'agitation ou la difficulté à se concentrer.

Co-funded by the European Union

Après avoir compris vos déclencheurs et vos réactions, vous explorez des stratégies qui vous aident à mieux faire face. Ces stratégies peuvent être des actions pratiques — comme faire une petite pause, organiser vos tâches ou préparer vos questions à l'avance — ou des stratégies émotionnelles, telles que des techniques d'ancrage, un discours intérieur positif ou le fait de demander de l'aide. Les stratégies de communication peuvent également jouer un rôle important, par exemple demander des éclaircissements, exprimer vos besoins calmement ou fixer des limites.

En notant vos déclencheurs, vos réactions et vos stratégies d'adaptation, vous créez un plan personnalisé que vous pouvez utiliser chaque fois que vous êtes confronté à une situation difficile. Ce plan vous aide à rester ancré, à réduire votre stress et à réagir d'une manière qui favorise votre bien-être et vos objectifs.

Étape 1 — Identifiez le facteur de stress principal

Commencez par choisir une situation spécifique qui vous cause systématiquement du stress. Pensez aux moments de votre semaine où vous vous sentez dépassé, tendu ou incertain quant à la manière de réagir. Essayez d'être aussi précis que possible : au lieu de dire « tout au travail me stresse », identifiez le moment ou le comportement précis qui vous déclenche. Demandez-vous : *quelle partie de cette situation est la plus difficile pour moi ?* Cette clarté constitue la base de votre plan d'adaptation.

Étape 2 — Explorez vos stratégies d'adaptation actuelles

Avant de chercher de nouvelles stratégies, prenez un moment pour comprendre ce que vous faites déjà. Demandez-vous : « *Lorsque ce facteur de stress se produit, comment réagis-je habituellement ? Qu'est-ce qui m'aide, même un peu ? Qu'est-ce qui aggrave les choses ?* » Cette réflexion vous aide à reconnaître vos points forts existants tout en mettant en évidence les domaines où vous pouvez vous améliorer.

Étape 3 — Évaluez et choisissez une nouvelle stratégie

Explorez maintenant une ou deux nouvelles stratégies qui pourraient vous aider à réagir plus efficacement. Il peut s'agir de techniques de respiration, de recadrer vos pensées, de demander des éclaircissements, de faire une petite pause ou de pratiquer des exercices d'ancrage. Examinez chaque option et demandez-vous : « *Que se passerait-il si j'essayais cela ? Est-ce que cela me semble réaliste ?* » Choisissez la stratégie qui vous semble la plus réalisable et la plus utile.

Co-funded by the European Union

Étape 4 — Définissez la mise en œuvre

Une stratégie d'adaptation ne fonctionne que si vous savez exactement comment et quand l'utiliser. Soyez précis : *quand vais-je utiliser cette stratégie ? Où serai-je ? Que vais-je faire en premier ? Qu'est-ce qui pourrait m'en empêcher ?* Transformer une intention vague en un plan concret augmente considérablement vos chances d'utiliser la stratégie lorsque vous en aurez besoin.

Étape 5 — Fixez-vous un objectif hebdomadaire réaliste

Choisissez un petit objectif mesurable pour la semaine à venir, en lien avec la stratégie que vous avez choisie. Par exemple : « *J'utiliserai la technique de respiration une fois avant une garde stressante* » ou « *Lorsque je recevrai des changements de dernière minute, je prendrai une inspiration lente avant de répondre* ». Un petit objectif réalisable renforce la confiance et vous aide à mettre en pratique votre nouvelle stratégie.

Étape 6 — Rédigez le plan

Rédigez votre plan d'adaptation sous forme de document écrit.

Modèle de plan d'adaptation :

Mes facteurs de stress récurrents :
Mes signaux d'alerte précoces (Que remarque-je dans mon corps, mes pensées ou mon comportement ?) :
La stratégie d'adaptation que j'ai choisie :
Quand et où je vais l'utiliser :
Ce qui pourrait m'en empêcher :

Co-funded by the European Union

Mon objectif pour cette semaine :

Comment ça s'est passé (à remplir lors de la prochaine séance) :

Étape 7 — Bilan lors de la prochaine séance

Lors de votre prochaine séance — ou lors de votre prochain bilan personnel — revenez sur votre plan d'adaptation. Posez-vous les questions suivantes : *Ai-je eu l'occasion d'utiliser ma stratégie ? Que s'est-il passé ? Qu'est-ce qui a facilité ou compliqué les choses ? Qu'ai-je appris ?* Cette réflexion vous aide à ajuster votre plan, à renforcer ce qui fonctionne et à continuer à développer votre résilience.

PARTIE 3 – RÉFLEXION

Au fur et à mesure que vous mettez en œuvre votre plan d'adaptation — et surtout lorsque vous le passez en revue — ces questions peuvent vous aider à approfondir votre compréhension :

- Qu'est-ce que je remarque de différent lorsque j'utilise ma stratégie d'adaptation, par rapport à quand je ne l'utilise pas ?
- Qu'est-ce que cela fait d'avoir un plan, même avant qu'une situation stressante ne se présente ?
- Quelle partie du plan est la plus facile à retenir sur le moment ? Quelle partie est la plus difficile ?
- Comment ce plan devra-t-il évoluer à mesure que ma situation ou mes compétences évoluent ?

PARTIE 4 – APPRENTISSAGE ET TRANSFERT

En élaborant votre plan d'adaptation, vous renforcez des compétences importantes que vous pouvez utiliser dans de nombreux domaines de votre vie. Vous apprenez à reconnaître vos déclencheurs de stress, à comprendre vos réactions émotionnelles et physiques, et à choisir des stratégies qui vous aident à rester équilibré. Ces compétences sont essentielles pour gérer la pression, communiquer clairement et préserver votre bien-être dans des situations exigeantes.

Co-funded by the European Union

Les connaissances que vous tirez de cet outil sont hautement transférables. Que vous soyez confronté à un conflit au travail, que vous vous prépariez à un entretien d'embauche, que vous gériez des délais ou que vous releviez des défis personnels, votre plan d'adaptation vous aide à réagir avec plus de clarté et de confiance. Au fil du temps, vous renforcez votre résilience, réduisez votre anxiété et développez des habitudes plus saines qui favorisent votre épanouissement à long terme, tant sur le plan professionnel que personnel.

Notes sur l'activité par le professionnel / conseiller d'orientation (facultatif)

Co-funded by the European Union

Définition d'objectifs basés sur les valeurs

Description	La définition d'objectifs fondés sur les valeurs aide les apprenants adultes à identifier ce qui compte vraiment pour eux dans leur vie professionnelle et à utiliser ces valeurs comme base pour se fixer des objectifs significatifs et réalistes. Au lieu de se conformer à des attentes externes, les apprenants explorent leurs motivations personnelles — telles que la stabilité, l'apprentissage, l'indépendance ou le travail d'équipe — et se fixent des objectifs en accord avec ces valeurs. Cela renforce la motivation intrinsèque, favorise une prise de décision plus claire et réduit le risque de poursuivre des objectifs qui ne correspondent pas à leurs besoins ou à leur identité.
Référence à l'organisme Domaine	Gestion des émotions et résilience
Cadre	Individuel / petit groupe / classe
Phase de mise en œuvre de l'outil	Au début et tout au long du parcours
Durée estimée	1 à 3 heures
Objectifs	- Aider les apprenants à identifier leurs valeurs fondamentales liées au travail. - Aider les apprenants à formuler des objectifs qui ont un sens pour eux et qui correspondent à leurs valeurs. - Renforcer la motivation intrinsèque et l'engagement à aller jusqu'au bout. - Améliorer la clarté dans la planification de carrière, en particulier lors de transitions ou en période d'incertitude.

Co-funded by the European Union

	- Encourager l'introspection et une meilleure compréhension des besoins et des priorités personnels. - Fournir une méthode structurée pour transformer les valeurs en actions concrètes et réalisables.
Résultats attendus	- Une compréhension claire des valeurs personnelles en tant que repères internes. Les apprenants identifient 2 à 3 valeurs fondamentales qui guident leurs décisions. Cela renforce l'autorégulation, car ils apprennent à évaluer leurs actions à l'aune de ce qui compte vraiment pour eux. - Un objectif aligné sur les valeurs qui renforce la motivation intrinsèque. L'apprenant formule un objectif qui lui semble significatif plutôt qu'imposé de l'extérieur. Cela favorise la résilience en lui donnant un sens de l'orientation stable, même lorsque les circonstances sont stressantes. - Un objectif SMART + Valeurs qui développe les compétences en matière de planification et d'autogestion. En traduisant leurs valeurs en actions concrètes et limitées dans le temps, les apprenants s'entraînent à structurer leur comportement, à suivre leurs progrès et à ajuster leurs efforts - autant d'éléments clés de l'autorégulation. - Un plan d'action étape par étape qui permet d'éviter le sentiment d'être dépassé. Décomposer l'objectif en petites étapes gérables aide les apprenants à rester concentrés, réduit le stress et favorise la persévérance. Cela renforce la résilience en montrant que des progrès sont possibles, même s'ils sont modestes. - Une carte personnalisée des obstacles et des solutions qui renforce la capacité d'adaptation. Les apprenants identifient les défis potentiels et préparent des stratégies à l'avance. Cette approche proactive accroît la résilience émotionnelle et réduit le risque d'abandon lorsque des difficultés surviennent.

Co-funded by the European Union

	- Un plan de soutien axé sur les forces qui renforce la confiance et l'ingéniosité. Les apprenants reconnaissent leurs propres capacités et identifient les personnes susceptibles de les soutenir. Cela renforce la résilience en leur rappelant qu'ils ne sont pas seuls et qu'ils peuvent compter sur des ressources internes et externes. - Un processus de réflexion structuré qui améliore la conscience de soi et la pensée adaptative. Grâce à des bilans hebdomadaires, les apprenants observent leur comportement, ajustent leur plan et tirent les leçons de leurs échecs. Cela renforce l'autorégulation/ la gestion des émotions et favorise un état d'esprit de croissance
Axes d'observation et d'évaluation pour les professionnels de l'orientation/formateurs	- L'apprenant comprend-il et exprime-t-il clairement ses valeurs ? L'objectif choisi est-il réaliste, précis et véritablement lié aux valeurs de l'apprenant ? - L'apprenant est-il capable de décomposer l'objectif en étapes gérables ? - L'apprenant identifie-t-il les obstacles de manière réaliste et propose-t-il des solutions viables ? - Avec quel degré de confiance et d'autonomie l'apprenant réfléchit-il à ses forces ? - L'apprenant fait-il preuve d'une plus grande clarté ou d'une motivation accrue au cours du processus ?
Suggestions pour une utilisation efficace de l'outil	- Encouragez les apprenants à prendre le temps d'identifier leurs valeurs avant de se précipiter sur les objectifs. - Invitez les apprenants à discuter d'exemples tirés de leur vie professionnelle pour approfondir leur compréhension. - Revenez sur l'objectif après une ou deux semaines pour vérifier les progrès et l'ajuster si nécessaire. - Associez cet outil à d'autres méthodes de coaching (par exemple, cartographie des forces, plans d'adaptation).

Co-funded by the European Union

	- Utilisez des fiches imprimées pour favoriser la concentration et réduire la surcharge cognitive.

Définition d'objectifs basés sur les valeurs

PARTIE 1 : INTRODUCTION ET PRÉPARATION

Cet exercice vous aidera à définir un objectif qui correspond véritablement à qui vous êtes et à ce qui compte pour vous. Au lieu de choisir des objectifs parce que les autres les attendent de vous, vous explorerez vos valeurs personnelles et les utiliserez comme boussole. Lorsque vos objectifs correspondent à vos valeurs, vous vous sentez plus motivé, plus concentré et plus confiant dans vos décisions. Cette approche est particulièrement utile si vous envisagez un changement de carrière, si vous vous sentez bloqué ou si vous souhaitez y voir plus clair quant à vos prochaines étapes.

PARTIE 2 : PRÉPARATION

Vous aurez besoin d'une version imprimée de la fiche de travail et d'un stylo ou d'un crayon. Essayez d'aborder cet exercice avec honnêteté et curiosité. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses - seulement ce qui vous semble vrai. Travaillez à votre rythme et accordez-vous suffisamment de temps pour réfléchir.

PARTIE 3 : FIXER UN OBJECTIF EN ACCORD AVEC VOS VALEURS

Étape 1 : identifiez vos valeurs

Les valeurs reflètent ce qui est important pour vous dans votre vie professionnelle. Lorsque vos objectifs correspondent à vos valeurs, vous vous sentez plus énergique et motivé.

Commencez par noter les valeurs qui ont du sens pour vous au travail. Vous pouvez également parcourir la liste des valeurs, entourer ou cocher celles qui comptent le plus pour vous et ajouter les vôtres. Ensuite, choisissez vos deux ou trois valeurs principales — celles qui vous semblent les plus essentielles pour votre bien-être et votre satisfaction au travail.

Prenez ensuite un moment pour noter pourquoi chaque valeur est importante pour vous. Cela vous aidera à comprendre ce qui vous motive et ce dont vous avez besoin pour vous sentir épanoui.

Liste de valeurs possibles :

- € Fiabilité (être quelqu'un sur qui les autres peuvent compter)
- € Ponctualité

Co-funded by the European Union

- € Acquisition de nouvelles compétences
- € Le travail d'équipe
- € Respect
- € Aider les autres
- € Communication claire
- € Stabilité (emploi stable, routine)
- € Sécurité au travail
- € Réaliser un travail de qualité
- € Indépendance (travailler de manière autonome)
- € Confiance
- € Résolution de problèmes
- € Être organisé
- € Savoir garder son calme sous pression
- € Autre : _____
- € Autre : _____
- € Autre : _____

Vos 2 ou 3 valeurs principales

.....

.....

.....

Pourquoi ces valeurs sont-elles importantes pour vous ? Écrivez une phrase pour chaque valeur.

Valeur 1 : .....

Valeur 2 : .....

Valeur 3 : .....

Étape 2 : Définissez votre objectif

Réfléchissez maintenant à ce que vous souhaitez accomplir au cours des prochaines semaines ou des prochains mois. Votre objectif doit être réaliste et en lien avec vos valeurs.

Co-funded by the European Union

Notez votre objectif en une phrase simple. Réfléchissez ensuite à la manière dont cet objectif soutient vos valeurs. Par exemple, si l'une de vos valeurs est d'acquérir de nouvelles compétences, votre objectif pourrait être axé sur la formation ou la pratique.

Ensuite, reformulez votre objectif en utilisant la méthode SMART + Valeurs. Cela signifie que votre objectif doit être :

- Spécifique : Que ferez-vous exactement ?
- Mesurable : comment saurez-vous que vous l'avez atteint ?
- Atteignable : est-ce atteignable pour vous à l'heure actuelle ?
- Réaliste : en quoi correspond-il à vos valeurs ?
- Temporel **:** quand allez-vous le faire ?

Cette étape rend votre objectif plus clair et plus facile à suivre.

Étape 3 : Décomposez l'objectif en petites étapes

Les grands objectifs peuvent sembler insurmontables. Les décomposer en petites étapes concrètes permet de les aborder plus facilement et de les mener à bien.

Dressez la liste des actions à entreprendre, une petite étape à la fois. Décidez ensuite quand vous réaliserez chaque étape. Fixer des dates vous aide à rester motivé et vous donne un plan clair à suivre.

Étape 4 : Identifiez les obstacles et les solutions

Tout objectif comporte des défis. Réfléchir à l'avance aux obstacles potentiels vous aide à vous préparer.

Notez ce qui pourrait rendre votre objectif difficile à atteindre — par exemple, le manque de temps, les responsabilités familiales, un manque de confiance en soi ou le stress. Réfléchissez ensuite à ce qui pourrait vous aider à surmonter ces défis. Il peut s'agir de demander de l'aide, de planifier différemment ou d'utiliser des stratégies qui vous ont aidé par le passé.

Cette étape renforce votre résilience et vous donne les outils nécessaires pour rester sur la bonne voie.

Étape 5 : Points forts et soutien

Vous possédez déjà des atouts qui peuvent vous aider à atteindre votre objectif. Prenez un moment pour les identifier : peut-être êtes-vous patient, organisé, doué pour résoudre les problèmes ou avez-vous de bonnes capacités de communication.

Co-funded by the European Union

Réfléchissez également aux personnes qui peuvent vous soutenir. Il peut s'agir d'un coach, d'un professionnel, d'un collègue, d'un ami ou d'un membre de votre famille. Savoir qui est à vos côtés rend le processus plus facile et plus motivant.

Étape 6 : Évaluez vos progrès

Au bout d'une semaine, prenez le temps de réfléchir. Notez ce qui s'est bien passé, ce qui a été difficile et ce que vous avez appris sur vous-même. Cette réflexion vous aide à rester motivé et à ajuster votre plan si nécessaire.

Si votre objectif doit être modifié, ce n'est pas grave. La définition d'objectifs basés sur des valeurs est flexible : elle évolue avec vous.

PARTIE 4 : PLAN D'OBJECTIFS PERSONNELS

Enfin, rassemblez vos valeurs, votre objectif, vos étapes, vos obstacles et solutions, votre réseau de soutien et votre calendrier en créant votre plan d'objectifs personnel.

MON PLAN D'OBJECTIFS PERSONNELS

Mes valeurs :

Mon objectif :

Mes étapes :

1. .....
2. .....
3. .....
4. .....
5. .....

Mes obstacles et mes solutions :

Mon soutien :

Co-funded by the European Union

date : _____

Remarques sur l'activité par le professionnel / conseiller d'orientation (facultatif)

Co-funded by the European Union

La roue de la vie

Description	Un outil d'accompagnement réflexif qui aide les adultes à évaluer les domaines clés de leur vie en évaluant visuellement leur niveau actuel de satisfaction. Il favorise la clarté, la conscience de soi et la définition d'objectifs en mettant en évidence les déséquilibres et les priorités.
Référence à l'Agentivité Domaine	Gestion des émotions et résilience
Contexte	Individuel, petit groupe, classe
Phase de mise en œuvre de l'outil	Au début, pendant et à la fin du parcours pour suivre les progrès
Durée estimée	20 à 40 minutes
Objectifs	- Aider les adultes à réfléchir à différents domaines de leur vie et à identifier les sources de satisfaction et d'insatisfaction - Favoriser la prise de conscience de ses forces, de ses besoins et de ses priorités - Encourager la définition d'objectifs réalistes et l'élaboration d'un plan d'action - Accroître la conscience de soi et l'appropriation du processus de développement
Résultats attendus	- Un diagramme « Roue de la vie » complété, illustrant les niveaux de satisfaction dans les domaines de vie sélectionnés - Des priorités claires en matière d'amélioration et les domaines nécessitant une attention particulière - Une meilleure prise de conscience de l'équilibre personnel, des ressources et des défis Objectifs initiaux ou mesures à prendre en lien avec les domaines d'action identifiés
Axes d'observation et d'évaluation pour les	- Niveau de réflexion sur soi et capacité à expliquer les raisons des notes attribuées

Co-funded by the European Union

professionnels de l'orientation/formateurs	- Implication dans l'exercice et ouverture d'esprit pour explorer différents domaines de la vie - Capacité à identifier des priorités réalistes et à formuler des objectifs significatifs - Signes d'une confiance accrue, d'une plus grande clarté et d'un sentiment d'Agentivité renforcé au cours de la discussion
Suggestions pour une utilisation efficace de l'outil	- Présentez l'exercice sans porter de jugement, en soulignant qu'il n'y a pas d'expériences « bonnes » ou « mauvaises » - Encourager les participants à choisir des domaines de la vie qui leur semblent pertinents - Aidez les adultes qui ont du mal à réfléchir en leur posant des questions concrètes, basées sur leur expérience - Prévoyez du temps pour la discussion et l'interprétation des résultats après les évaluations - Associez l'outil à des fiches de définition d'objectifs, à une réflexion narrative ou à des séances de coaching de suivi pour approfondir le processus

La roue de la vie

PARTIE 1 : PRÉPARATION

La roue de la vie est un outil de réflexion simple mais puissant qui vous aide à prendre du recul et à considérer les différents domaines de votre vie dans leur ensemble. Elle vous offre un aperçu visuel de votre niveau de satisfaction actuel dans chaque domaine et vous aide à comprendre où les choses semblent équilibrées et où elles pourraient nécessiter davantage d'attention. Au lieu de vous concentrer sur ce que vous « devriez » faire, la roue de la vie vous invite à faire une pause et à prendre conscience de ce que vous ressentez réellement en ce moment.

Chaque segment de la roue représente un domaine de la vie important pour votre bien-être — par exemple, le travail, la santé, les relations, l'apprentissage, les finances ou le développement personnel. En évaluant votre satisfaction dans chaque domaine sur une échelle de 0 (centre) à 10 (périphérie), vous créez une

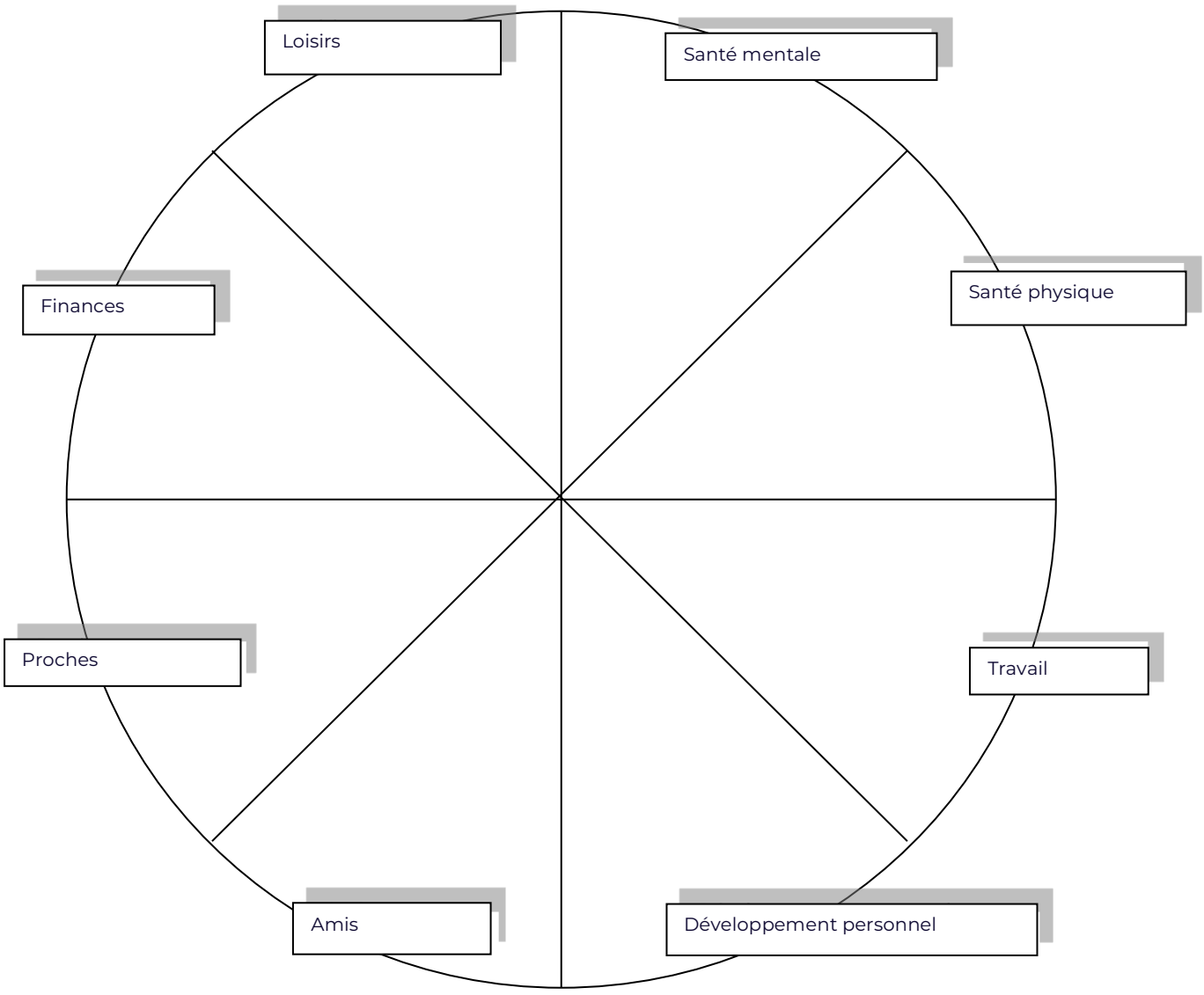
Co-funded by the European Union

image de votre équilibre de vie actuel. Lorsque vous reliez les notes par une ligne, la forme de votre roue devient visible.

La roue de la vie est plus efficace lorsqu'elle est utilisée sur papier ; assurez-vous donc d'avoir un modèle imprimé et un stylo ou un crayon. Choisissez un moment où vous vous sentez capable de réfléchir honnêtement à votre situation actuelle. Cet outil est particulièrement efficace lorsqu'il est utilisé en tête-à-tête avec un accompagnateur ou un professionnel de l'orientation, car cela vous donne l'occasion d'exprimer vos pensées et d'explorer vos résultats en profondeur. Cependant, la réflexion elle-même vous appartient : la roue est un instantané de ce que *vous* ressentez à l'instant présent. La roue de la vie peut également être utilisée en petits groupes ou en classe comme outil d'introspection. La réflexion en groupe peut être encouragée, mais la participation doit toujours rester volontaire.

Co-funded by the European Union

La roue de la vie – situation actuelle



Date_____

Co-funded by the European Union

PARTIE 2 : INSTRUCTIONS –

Comment utiliser la roue de la vie

La roue de la vie vous aide à examiner les différents domaines de votre vie et à évaluer votre niveau de satisfaction actuel dans chacun d'entre eux. Chaque segment de la roue représente un domaine de la vie — par exemple, le travail, la santé, l'apprentissage, les finances, les relations ou le développement personnel. Vous pouvez utiliser les domaines prédéfinis ou les adapter à ce qui compte le plus pour vous.

Vous attribuez une note de **0 à 10** à chaque domaine, **0 correspondant au centre** de la roue et **10 à la périphérie**. Cette note doit refléter votre **niveau de satisfaction actuel**, et non vos aspirations futures. Une fois que vous avez attribué une note à chaque segment, reliez les points par une ligne. Vous obtenez ainsi une forme qui représente votre « roue ».

La forme de la roue vous donne une impression visuelle de l'équilibre de votre vie. Une roue lisse et ronde suggère que les choses semblent relativement équilibrées. Une roue irrégulière ou dentelée indique les domaines où vous pourriez ressentir du stress, de l'insatisfaction ou un sentiment de négligence. La différence entre votre note actuelle et une note plus élevée — généralement comprise entre 8 et 10 — vous aide à identifier les domaines où vous pourriez vouloir apporter des changements. Cette vue d'ensemble visuelle facilite l'identification des points nécessitant une attention particulière et des domaines où de petits pas pourraient faire une différence significative.

Quand et à quelle fréquence l'utiliser

Vous pouvez utiliser la Roue de la vie à différents moments, en fonction de vos besoins. Au début d'un processus de coaching ou d'apprentissage, elle vous aide à comprendre votre point de départ et à clarifier vos priorités. Au cours du processus, elle peut vous aider à faire le point sur vous-même et à remarquer les changements, les progrès ou les nouveaux défis. À la fin, elle vous permet de réfléchir à ce qui a évolué et à ce que vous avez accompli.

Comme la vie évolue, vous pouvez répéter l'exercice chaque fois que vous en ressentez le besoin — toutes les quelques semaines, tous les quelques mois, ou chaque fois que vous souhaitez réévaluer votre situation. Utiliser la roue régulièrement peut vous aider à reconnaître des schémas, à suivre votre évolution et à rester en phase avec ce qui compte le plus pour vous. L'objectif n'est pas de vous surveiller constamment, mais d'utiliser cet outil lorsqu'il favorise votre développement.

Co-funded by the European Union

PARTIE 3 : RÉFLEXION

En travaillant avec la roue de la vie, vous renforcez des compétences importantes que vous pouvez utiliser dans de nombreux domaines de votre vie. Vous apprenez à réfléchir honnêtement à votre situation, à reconnaître ce qui fonctionne bien et à identifier les domaines dans lesquels vous souhaitez apporter des changements. Vous vous entraînez également à vous fixer des objectifs réalistes et à prendre la responsabilité de vos prochaines étapes.

Ces compétences sont précieuses dans votre vie personnelle, dans votre parcours d'apprentissage et dans votre carrière. La roue vous aide à comprendre comment les différents domaines de votre vie s'influencent mutuellement et comment de petits ajustements peuvent améliorer votre bien-être général. Au fil du temps, vous gagnez en confiance pour évaluer vos propres besoins et prendre des décisions qui favorisent votre développement. Les enseignements que vous tirez de cet outil peuvent vous guider bien au-delà du moment où vous terminez l'exercice.

Questions pour évaluer chaque domaine de la vie

- Comment me sens-je actuellement dans ce domaine de ma vie, et qu'est-ce qui me fait ressentir cela ?
- Quelles expériences récentes influencent mon évaluation ?
- Qu'est-ce qui fonctionne bien ici, et qu'est-ce qui me donne de l'énergie ou de la stabilité ?
- Qu'est-ce qui manque, qui est difficile ou qui est source de stress dans ce domaine ?
- Quelles attentes ai-je envers moi-même dans ce domaine, et sont-elles réalistes ?

Questions sur la forme générale de la roue

- Quels domaines se démarquent comme étant particulièrement forts ou particulièrement faibles ?
- Ma roue semble-t-elle équilibrée ou déséquilibrée, et comment cela me fait-il sentir ?
- Quels domaines semblent nécessiter le plus d'attention ou d'énergie ?
- Y a-t-il des domaines que j'ai peut-être ignorés ou négligés pendant longtemps ?
- Quels liens remarque-je entre les différents domaines (par exemple, le travail qui affecte la santé) ?

Co-funded by the European Union

PARTIE 4 – TRANSFERT

Questions pour établir des priorités

- Quels sont les un à trois domaines sur lesquels il me semble le plus important de me concentrer en ce moment ?
- Pourquoi ces domaines sont-ils particulièrement pertinents à ce moment de ma vie ?
- Qu'est-ce qui changerait si j'améliorais l'un de ces domaines d'un ou deux points seulement ?
- Quel domaine aurait l'impact positif le plus important sur mon bien-être général ?

Questions pour définir des objectifs

- Quelle mesure réaliste pourrais-je prendre pour m'améliorer dans ce domaine ?
- Quel petit changement pourrais-je essayer immédiatement ?
- De quoi ai-je besoin pour me sentir plus satisfait(e) dans ce domaine (temps, soutien, connaissances, courage, clarté) ?
- Quels obstacles pourrais-je rencontrer, et comment pourrais-je les surmonter ?
- À quoi ressemblerait un « 8 sur 10 » dans ce domaine ?

Questions pour le développement personnel

- Qu'ai-je appris sur moi-même en remplissant la roue ?
- Quelles forces est-ce que je vois dans les domaines qui se passent bien ?
- Quelles habitudes ou quels schémas aimerais-je changer ?
- Comment puis-je m'aider à rester fidèle à mes objectifs ?
- Qui ou quoi pourrait m'aider à aller de l'avant ?

Notes sur l'activité par le professionnel / conseiller d'orientation (facultatif)

Co-funded by the European Union

Exercice de reconstruction des compétences basé sur un épisode marquant

Description	Cet outil aide les adultes à reconnaître et à expliciter leurs compétences à travers l'analyse d'expériences significatives de la vie, de l'apprentissage et du travail. En se concentrant sur des épisodes concrets, il favorise l'identification des compétences implicites, renforce la confiance en soi et l'agentivité, et encourage la prise de conscience réflexive comme base de l'adaptation et de l'apprentissage tout au long de la vie.
Référence à l'agentivité de l'autonomie	Apprendre à apprendre et apprendre à s'adapter
Contexte	Individuel / Petit groupe / Classe
Phase de mise en œuvre de l'outil	Au début du parcours / Au cours du parcours
Durée estimée	1,5 à 2 heures (peut être divisé en sessions plus courtes)
Objectifs	- Aider les adultes à reconnaître les compétences acquises au cours de leur vie, de leur apprentissage et de leurs expériences professionnelles - Renforcer la conscience de soi, l'efficacité personnelle et la motivation - Pour retrouver son agentivité après des expériences de discontinuité professionnelle ou éducative
Résultats attendus	- Une description structurée de 2 à 3 épisodes significatifs - Un ensemble de compétences (techniques, transversales, personnelles) mises en correspondance avec chaque épisode - Une meilleure prise de conscience des compétences transférables

Co-funded by the European Union

Axes d'observation et d'évaluation pour les professionnels de l'orientation/praticiens	- Capacité à décrire des expériences de manière concrète et réflexive - Niveau de conscience de soi et d'engagement dans le processus - Capacité à relier les expériences à l'apprentissage et à l'adaptation - Évolution de la confiance et de l'agentivité au cours de l'exercice
Suggestions pour une utilisation efficace de l'outil	- Présentez l'exercice sans porter de jugement, en soulignant qu'il n'y a pas de « bonnes » ou de « mauvaises » expériences - Utilisez des questions ouvertes et propices à la réflexion pour faciliter le récit (par exemple : Qu'est-ce qui a été difficile ? Qu'avez-vous appris ? Qu'est-ce qui vous a aidé à réussir ?) - Aidez les participants qui ont du mal à identifier leurs compétences en les aidant à traduire leurs actions en compétences - Intégrez les résultats dans les phases suivantes de planification et d'action - Combinez l'outil avec des entretiens narratifs ou un journal d'apprentissage pour une réflexion plus approfondie

Exercice de reconstruction des compétences basé sur un épisode marquant

INSTRUCTIONS

Cet exercice vous aidera à reconnaître et à expliciter les compétences que vous avez développées au cours de votre vie, de vos études et de vos expériences professionnelles. Choisissez **un épisode marquant** de votre passé (expérience professionnelle, étudiante ou personnelle) que vous considérez comme significatif pour votre parcours professionnel. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Concentrez-vous sur **ce que vous avez fait, comment vous avez agi et ce que vous avez appris**.

Co-funded by the European Union

PARTIE 1 – SÉLECTION D'ÉPISODES MARQUANTS

Titre de l'épisode (par exemple : premier emploi, expérience de formation, défi personnel) :

Contexte (travail, formation, bénévolat, vie personnelle, autre) :

Quand cela s'est-il passé ?

Pourquoi cet épisode est-il significatif pour vous ?

PARTIE 2 – DESCRIPTION DE L'ÉPISODE

Quelle était la situation ? Décrivez ce qui s'est passé et votre rôle.

Quelles tâches ou actions avez-vous accomplies ?

Quelles difficultés ou quels défis avez-vous rencontrés ?

Comment les avez-vous surmontés ?

PARTIE 3 – IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES

En vous basant sur l'épisode décrit, réfléchissez aux compétences que vous avez utilisées ou développées.

Compétences techniques / pratiques (par exemple, compétences spécifiques, outils, procédures, méthodes)

- .....
- .....

Co-funded by the European Union

- .....

Compétences transversales (par exemple : communication, travail d'équipe, résolution de problèmes, organisation, adaptabilité)

- .....
- .....
- .....

Compétences personnelles (par exemple : autonomie, responsabilité, persévérance, confiance en soi)

- .....
- .....
- .....

PARTIE 4 – APPRENTISSAGE ET TRANSFERT

Qu'avez-vous appris de cette expérience ?

Dans quels autres contextes ces compétences pourraient-elles être utiles ?
(par exemple, autres emplois, parcours de formation, nouveaux rôles professionnels)

PARTIE 5 – RÉFLEXION PERSONNELLE

En quoi cet exercice a-t-il changé votre perception de vos compétences ?

Quelles compétences aimeriez-vous développer davantage ?

Notes sur l'activité par le professionnel / conseiller d'orientation (facultatif)

Co-funded by the European Union

Guide des objectifs SMART flexibles

Description	Ce guide aide les adultes à définir des objectifs professionnels concrets, réalistes et adaptables au fil du temps. Il permet de passer de la réflexion à l'action en aidant les utilisateurs à transformer leur analyse de leur situation en objectifs SMART flexibles, considérés comme des orientations temporaires et révisables plutôt que comme des cibles rigides. Cet outil favorise l'apprentissage continu, l'expérimentation et l'ajustement, dans le cadre d'une intégration structurée de la réflexion et de l'action.
Référence à l'Agentivité Area	Apprendre à apprendre et apprendre à s'adapter
Cadre	Individuel / Petit groupe / Classe
Phase de mise en œuvre de l'outil	Au cours du parcours
Durée estimée	1,5 à 2 heures
Objectifs	- Définir des objectifs professionnels à court terme, réalistes et flexibles - Réduire l'indécision en se concentrant sur des micro-étapes réalisables - Renforcer le sentiment de contrôle, la motivation et l'agentivité - Favoriser l'apprentissage par l'action et l'expérimentation
Résultats attendus	- Un ou plusieurs objectifs professionnels SMART flexibles - Un objectif à court terme axé sur l'action, lié au contexte et aux ressources de l'utilisateur - Une vision plus claire des prochaines étapes et des priorités

Co-funded by the European Union

Axe d'observation et d'évaluation pour les professionnels de l'orientation/praticiens	- Cohérence entre les objectifs et la situation personnelle et contextuelle de l'utilisateur - Capacité à traduire la réflexion en mesures concrètes - Réaliste et flexible - Niveau d'engagement et d'appropriation du processus de définition des objectifs - Capacité à réviser les objectifs en fonction des retours d'expérience et des enseignements tirés
Suggestions pour une utilisation efficace de l'outil	- Présenter les objectifs SMART comme des hypothèses directrices, et non comme des engagements définitifs - Mettre l'accent sur des objectifs à court terme et révisables plutôt que sur une rigidité à long terme - Encourager les utilisateurs à relier chaque objectif à une action concrète et à une opportunité d'apprentissage - Intégrer des moments de révision des objectifs après l'action ou l'expérimentation - Utilisez le guide en complément d'outils de réflexion (par exemple, reconstruction des compétences, journal d'apprentissage)

Guide flexible des objectifs SMART

INSTRUCTIONS

Ce guide vous aide à définir des **objectifs professionnels** concrets, réalistes et adaptables. Les objectifs que vous définirez **ne** sont **pas des décisions définitives**, mais **des étapes temporaires et révisables** qui vous aident à passer de la réflexion à l'action. Prenez votre temps et concentrez-vous sur ce qui est **possible aujourd'hui**, compte tenu de votre situation et de votre contexte.

PARTIE 1 – PARTIR DE LA RÉFLEXION

Avant de définir un objectif, réfléchissez brièvement à votre situation actuelle.

Co-funded by the European Union

Quelle est votre situation professionnelle actuelle ? (emploi, formation, chômage, transition, etc.)

Qu'aimeriez-vous améliorer ou changer à court terme ?

Quelle est la difficulté ou le défi concret auquel vous êtes confronté(e) en ce moment ?

PARTIE 2 – DÉFINIR UN OBJECTIF SMART FLEXIBLE Utilisez les questions ci-dessous pour construire votre objectif étape par étape.

S – SPÉCIFIQUE Sur quoi exactement souhaitez-vous travailler ou que souhaitez-vous accomplir ? (Soyez clair et concret)

M – MESURABLE Comment saurez-vous que vous avez progressé ? (Quel petit signe ou résultat le montrera ?)

A – ATTEIGNABLE Cet objectif est-il atteignable pour vous en ce moment ? De quelles ressources disposez-vous déjà ?

R – RÉALISTE Pourquoi cet objectif est-il important pour vous en ce moment ? En quoi est-il lié à votre situation ou à vos projets d'avenir ?

T – TEMPOREL / LIMITÉ DANS LE TEMPS (flexible) Quand aimeriez-vous faire le point sur cet objectif ? (Choisissez un délai court et réaliste)

Co-funded by the European Union

PARTIE 3 – DE L'OBJECTIF À L'ACTION Un objectif devient utile lorsqu'il mène à l'action.

Quelle petite action pouvez-vous entreprendre dans les prochains jours ou les prochaines semaines ?

Quand allez-vous la mettre en œuvre ?

Qui ou quoi pourrait vous aider ?

PARTIE 4 – APPRENDRE PAR LA PRATIQUE Une fois que vous avez agi, réfléchissez à ce que vous avez appris.

Qu'avez-vous fait ?

Qu'est-ce qui a bien fonctionné ?

Qu'est-ce qui a été difficile ou inattendu ?

Qu'avez-vous appris sur vous-même ou sur votre situation ?

PARTIE 5 – BILAN ET ADAPTATION Les objectifs peuvent changer. Cela fait partie de l'apprentissage.

Souhaitez-vous :

☐ conserver l'objectif tel quel

☐ modifier l'objectif

☐ définir un nouvel objectif

Que changeriez-vous ou ajusteriez-vous ?

Co-funded by the European Union

Prochaine date de révision :

Remarques sur l'activité par le professionnel / conseiller d'orientation (facultatif)

Co-funded by the European Union

Cercles de contrôle

Description	Cet outil aide les adultes à analyser leur situation professionnelle en distinguant ce qui est contrôlable, influençable et incontrôlable. Grâce à une réflexion structurée, les utilisateurs prennent davantage conscience des domaines dans lesquels ils peuvent agir de manière réaliste, exercer une influence et des facteurs qui échappent à leur contrôle. L'outil est conçu pour renforcer délibérément l'adaptabilité professionnelle en réduisant le sentiment d'impuissance, en favorisant une agentivité réaliste et en encourageant la prise de décision adaptative dans des contextes changeants.
Référence à l'agentivité	Apprendre à apprendre et apprendre à s'adapter
Contexte	Individuel / Petit groupe / Classe
Phase de mise en œuvre de l'outil	Au début du parcours / Au cours du parcours
Durée estimée	1 heure
Objectifs	- Renforcer le sentiment de contrôle et l'Agentivité réaliste - Réduire la culpabilité et le sentiment d'impuissance - Soutenir une adaptation efficace face aux contraintes et au changement - Fournir une base pour une planification et une action réalistes
Résultats attendus	- Une carte des « cercles de contrôle » complétée, relative à la situation professionnelle de l'utilisateur - Une meilleure compréhension des marges de manœuvre et d'influence - Une meilleure prise de conscience des contraintes contextuelles

Co-funded by the European Union

	- Identification de domaines d'action et de prise de décision réalistes
Axe d'observation et d'évaluation pour les professionnels de l'orientation/praticiens	- Niveau de réalisme dans l'analyse de la situation - Réduction de l'auto-blâme ou des interprétations trop individualisées - Engagement et profondeur de réflexion pendant l'exercice - Capacité à relier l'analyse aux actions de planification ultérieures
Suggestions pour une utilisation efficace de l'outil	- Présentez l'outil comme un moyen de clarifier les possibilités, et non de limiter les aspirations - Encourager les utilisateurs à se concentrer d'abord sur ce qu'ils peuvent contrôler ou influencer - Accompagner les utilisateurs qui ont tendance à tout classer dans la catégorie « incontrôlable » à l'aide de questions guidées - Utiliser les résultats comme point de départ pour la planification d'actions ou la définition d'objectifs - Combinez l'outil avec des objectifs SMART flexibles ou des plans d'action pour traduire le contrôle en mesures concrètes

Cercles de contrôle

INSTRUCTIONS

Cet exercice vous aide à analyser votre situation professionnelle en distinguant :

> ce que vous pouvez **contrôler**, ce sur quoi vous pouvez **exercer une influence**, ce qui échappe **à votre contrôle**.

Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. L'objectif est de mieux comprendre **où vous pouvez agir de manière réaliste** et où vous devez adapter vos stratégies.

ÉTAPE 1 – DÉFINIS TA SITUATION ACTUELLE Décris brièvement la situation professionnelle ou le défi auquel tu es confronté :

.....

Co-funded by the European Union

ÉTAPE 2 – LES CERCLE DE CONTRÔLE Notez les éléments de votre situation dans les trois cercles ci-dessous.

🟢 **CERCLE INTÉRIEUR – ÉLÉMENTS SUR LESQUELS VOUS POUVEZ AGIR OU DÉCIDER** *(par exemple : vos efforts, votre comportement, vos choix d'apprentissage, la manière dont vous organisez votre temps)*

🟡 **CERCLE INTERMÉDIAIRE – ÉLÉMENTS SUR LESQUELS VOUS POUVEZ EXERCER UNE INFLUENCE Éléments que vous ne pouvez pas entièrement contrôler, mais sur lesquels vous pouvez exercer une influence** *(par exemple : les relations, la communication avec les autres, l'accès à l'information, le réseautage*)

🔴 **CERCLE EXTÉRIEUR – INCONTRÔLABLE Éléments que vous ne pouvez pas changer directement** (par exemple : les conditions du marché du travail, la réglementation, la situation économique, les décisions des autres)

ÉTAPE 3 – RÉFLEXION

Que remarquez-vous lorsque vous observez vos trois cercles ?

Y a-t-il des éléments que vous avez placés dans le cercle « hors de votre contrôle » sur lesquels vous pourriez exercer une influence partielle ?

ÉTAPE 4 – DU CONTRÔLE À L'ACTION

Choisissez un élément du cercle CONTRÔLABLE ou INFLUENÇABLE.

Quelle petite action pourriez-vous entreprendre à ce sujet ?

Co-funded by the European Union

Quand pourriez-vous la mettre en œuvre ?

ÉTAPE 5 – RENFORCER L'ADAPTABILITÉ

En quoi cet exercice change-t-il votre façon de voir la situation ?

Sur quel cercle souhaitez-vous vous concentrer davantage au cours des prochaines semaines ?

☐ Contrôlable

☐ Influençable

☐ Les deux

Remarques sur l'activité par le professionnel / conseiller d'orientation (facultatif)

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

Fiches d'analyse contextuelle guidée

Description	Cet outil aide les adultes à analyser leurs choix de carrière en explorant de manière systématique le contexte personnel, social, économique et institutionnel dans lequel s'inscrivent ces choix. Grâce à des questions guidées et à des sections structurées, les utilisateurs sont aidés à identifier les opportunités, les contraintes et les ressources contextuelles qui influencent leur parcours professionnel. L'outil permet d'éviter les interprétations individualisées et culpabilisantes des difficultés, favorise une agentivité réaliste et soutient une prise de décision éclairée et durable en matière de carrière.
Référence à l'agentivité de l'autonomie	Apprendre à apprendre et apprendre à s'adapter
Cadre	Individuel / Petit groupe / Classe
Phase de mise en œuvre de l'outil	Au cours du parcours
Durée estimée	1 heure
Objectifs	- Identifier les contraintes structurelles et les opportunités disponibles - Distinguer les facteurs personnels des conditions contextuelles - Réduire le sentiment de culpabilité et les interprétations individualisées des difficultés - Soutenir une prise de décision réaliste et éclairée en matière de carrière
Résultats attendus	- Meilleure prise de conscience des facteurs contextuels influençant les choix de carrière - Distinction plus claire entre les éléments contrôlables et non contrôlables - Une lecture commune et réaliste des opportunités et des contraintes

Co-funded by the European Union

Axes d'observation et d'évaluation pour les professionnels de l'orientation/praticiens	- Capacité à identifier et à décrire les facteurs contextuels - Niveau de réalisme dans l'analyse des opportunités et des contraintes - Réduction des discours d'autoculpabilisation - Capacité à relier les objectifs personnels aux conditions contextuelles - Participation à une discussion réflexive sur le contexte et les choix
Suggestions pour une utilisation efficace de l'outil	- Présenter l'outil comme un moyen de mieux comprendre le contexte, et non comme un moyen de limiter les aspirations - Encourager les utilisateurs à prendre en compte plusieurs niveaux contextuels (personnel, local, systémique) - Aider les utilisateurs qui ont du mal à reconnaître les contraintes contextuelles à l'aide d'exemples - Utiliser les fiches remplies comme base pour planifier des actions réalistes - Combiner l'outil avec les cercles de contrôle ou des objectifs SMART flexibles pour passer de l'analyse à l'action

Fiches d'analyse contextuelle guidée

INSTRUCTIONS

Cette fiche de travail vous aide à analyser votre situation professionnelle en examinant le **contexte** dans lequel s'inscrivent vos choix. Les choix de carrière sont influencés non seulement par vos intérêts et vos compétences personnelles, mais aussi par **des facteurs sociaux, économiques et institutionnels**.

Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. L'objectif est de parvenir à une **compréhension réaliste et partagée** des opportunités et des contraintes.

PARTIE 1 – VOTRE SITUATION ACTUELLE

Décrivez brièvement votre situation professionnelle actuelle : (par exemple : emploi, formation, chômage, transition, autre)

Co-funded by the European Union

Quel type de changement ou de décision envisagez-vous actuellement ?

PARTIE 2 – RESSOURCES PERSONNELLES

Réfléchissez aux éléments personnels susceptibles d'influencer vos choix.

Quelles sont les aptitudes, compétences ou expériences dont vous disposez déjà ?

Quelles sont les forces personnelles qui peuvent vous aider dans cette phase ? (par exemple : motivation, flexibilité, capacité d'apprentissage)

PARTIE 3 – CONTEXTE SOCIAL ET RELATIONNEL

Qui ou quoi vous soutient dans votre situation actuelle ? (par exemple : famille, amis, collègues, services, réseaux)

Y a-t-il des responsabilités sociales ou familiales qui affectent vos choix ? (par exemple, obligations de soins, contraintes de temps)

PARTIE 4 – CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE LA FORMATION

Quelles opportunités s'offrent à vous sur votre marché du travail local ou dans le système de formation ?

Y a-t-il des exigences, des obstacles ou des contraintes auxquels vous êtes confronté(e) ? (par exemple, qualifications, langue, reconnaissance des compétences, accès aux formations)

Co-funded by the European Union

PARTIE 5 – FACTEURS STRUCTURELS ET INSTITUTIONNELS

Existe-t-il des règles, des politiques ou des conditions qui influencent vos choix ?
(par exemple, contrats, règles en matière de protection sociale, statut migratoire, conditions économiques)

Lesquels de ces facteurs échappent à votre contrôle ?

PARTIE 6 – RÉFLEXION SUR LES CHOIX

Compte tenu du contexte, quelles options semblent réalistes à l'heure actuelle ?

Quelles options pourraient nécessiter plus de temps, de soutien ou de préparation ?

PARTIE 7 – RELIER LE CONTEXTE ET L'ACTION

Quelle petite mesure réaliste pourriez-vous prendre, compte tenu de votre contexte ?

Qui ou quoi pourrait vous aider à franchir cette étape ?

Notes sur l'activité par le professionnel / conseiller d'orientation (facultatif)

Co-funded by the European Union

Scénario d'apprentissage

Description	Un scénario d'apprentissage est une situation réaliste, inspirée de la vie réelle, qui place une personne face à un problème ou à une décision significative. Il sert à stimuler la réflexion, la participation active et la conscience de soi. Les scénarios d'apprentissage peuvent aider les adultes à réfléchir aux stratégies d'adaptation qu'ils utilisent lorsqu'ils font face à un problème ou prennent une décision et/ou les aider à clarifier des parcours professionnels ou d'apprentissage possibles.
Référence à l'organisme Domaine	Apprendre à apprendre et apprendre à s'adapter
Contexte	Individuel / Petit groupe
Phase de mise en œuvre de l'outil	Au cours du parcours (en particulier lors des moments de transition, d'incertitude ou de prise de décision)
Durée estimée	Au moins 1 heure (débriefing compris) pour un cadre individuel Au moins 2 heures (débriefing compris) pour un groupe
Objectifs	- Prendre conscience des ressources, des difficultés et des acquis. - Explorer les difficultés et les ressources - Encourager le récit basé sur l'expérience et la réflexion sur sa propre manière d'aborder les problèmes et de prendre des décisions.
Résultat attendu	Un récit (oral ou écrit) de la situation du point de vue de l'adulte.
Axes d'observation et d'évaluation pour les professionnels de l'orientation/praticiens	- Conscience et capacité à décrire les difficultés, les ressources et les marges de manœuvre ; - Conscience de sa propre manière de gérer le changement ;

Co-funded by the European Union

	- Attitude face au changement, à l'action et à la prise de décision.
Suggestions pour une utilisation efficace de l'outil	- Lisez et présentez le scénario, en aidant le ou les participants à se projeter dans la situation en expliquant clairement les objectifs et les tâches de l'exercice. - Pour faciliter la narration (en particulier lors d'un travail individuel), vous pouvez utiliser des images qui suscitent des états émotionnels spécifiques. - Pendant l'activité, évitez les jugements ou les corrections. - Le débriefing vise à établir un lien entre le scénario, l'expérience et la vie réelle, en évitant tout jugement et en favorisant la construction de sens. - Pendant le débriefing : valorisez même les réponses partielles ou incertaines, aidez l'adulte (si nécessaire) à être concret, et ramenez toujours la discussion à la vie réelle des participants.

Co-funded by the European Union

Scénario d'apprentissage

ÉTAPE 1 - SCÉNARIO 1 (cadre individuel)

Et maintenant ? Que dois-je faire ?

Marco a 45 ans et vient de terminer une formation de base en jardinage et entretien des espaces verts. Il a suivi la formation avec engagement, mais il n'est pas sûr d'avoir appris « assez ». Certaines parties de la formation, en particulier les aspects plus théoriques, lui ont paru difficiles, et il a parfois craint de ne pas être à la hauteur.

À la fin de la formation, Marco doit faire un choix : essayer de chercher un emploi, poursuivre sa formation ou s'arrêter parce qu'il se sent en manque de confiance.

Entre-temps, il a rencontré un conseiller professionnel, qui lui a suggéré la possibilité de commencer un stage dans une entreprise de floriculture. Marco est indécis face à cette opportunité car il ne sait pas vraiment sur quoi s'appuyer : ce qu'il a réellement appris, ce qu'il sait faire mieux qu'avant, et quelle pourrait être la prochaine étape réaliste pour lui.

INSTRUCTIONS

Imaginez que vous êtes Marco. Lisez attentivement la situation et réfléchissez à ses principales difficultés, ainsi qu'aux ressources sur lesquelles il peut compter (compétences, expériences, personnes ou services susceptibles de l'aider). Vous pouvez vous aider en notant quelques mots-clés.

Envisagez ensuite les options possibles (par exemple, chercher un emploi, poursuivre une formation, faire une pause, accepter le stage) et, pour chaque option, identifiez : les points forts (ce qui pourrait fonctionner) ; les points faibles (ce qui pourrait être difficile ou risqué).

Enfin, choisissez la décision qui vous semble la plus efficace et la plus réaliste et décrivez-la, en expliquant pourquoi vous la considérez comme le meilleur choix.

ÉTAPE 1 - SCÉNARIO 2 (en petit groupe)

Qu'en est-il de notre avenir professionnel ?

Anna (41 ans), Sara (38 ans), Luca (46 ans) et Paolo (50 ans) travaillent depuis plusieurs années dans une entreprise de fabrication textile qui produit des tissus pour le marché national.
Ces derniers mois, l'entreprise a entamé une réorganisation majeure de son processus de production : de nouvelles machines numériques ont été introduites,

Co-funded by the European Union

certaines phases de travail ont été automatisées et les tâches traditionnelles sont en train de changer.

Le climat de travail est devenu difficile. La communication de la direction est floue, des rumeurs circulent sur d'éventuels changements de postes et d'horaires, et de nombreux travailleurs se sentent sous pression. En particulier, la demande croissante de nouvelles compétences techniques et numériques suscite des inquiétudes. Les quatre collègues vivent cette phase de différentes manières :

- Anna pense qu'elle devrait mettre à jour ses compétences, mais elle ne sait pas lesquelles ni comment s'y prendre ;
- Sara envisage de chercher un autre emploi, même si elle craint de ne pas trouver d'alternatives ;
- Luca aimerait rester dans l'entreprise, mais il craint de ne pas pouvoir s'adapter aux nouvelles machines ;
- Paolo ne sait pas s'il vaut mieux attendre de voir ce qui va se passer ou passer à l'action immédiatement.

Tous les quatre doivent réfléchir à la manière d'aborder le changement et de prendre une décision concernant leur avenir professionnel dans un contexte d'incertitude.

INSTRUCTIONS

Lisez le scénario ensemble et clarifiez le contexte. Chaque participant choisit l'un des personnages et essaie de se mettre à sa place.

Discutez au sein du groupe de la manière dont chaque personnage vit le changement, des difficultés auxquelles il est confronté et des ressources qu'il pourrait mobiliser. Identifiez, pour chaque personnage, une décision possible et une petite mesure réaliste à prendre.

Préparez-vous à partager vos réflexions lors de la discussion finale.

ÉTAPE 2 : UN SCHÉMA POUR LE DÉBRIEFING

Réflexion sur l'expérience	Qu'avez-vous ressenti (ou qu'avez-vous ressenti en tant que groupe) en vous glissant dans la peau du ou des personnages ? Quelles émotions, pensées ou réactions vous ont le plus marqués ?

Co-funded by the European Union

Lien avec la vie réelle	Cette situation vous rappelle-t-elle quelque chose que vous avez déjà vécu dans votre travail, votre formation ou votre vie quotidienne ? En quoi les changements décrits dans le scénario ressemblent-ils aux changements réels auxquels vous êtes confronté ou pourriez être confronté ?
Changement et prise de conscience	Qu'est-ce que cette situation vous a permis de réaliser sur la manière dont vous gérez le changement et l'incertitude ? Quelles compétences, ressources personnelles ou soutiens externes se sont révélés importants ?
Adaptation et prise de décision	Quelles stratégies le ou les personnages ont-ils utilisées (ou auraient-ils pu utiliser) pour s'adapter à la situation ? Lesquelles de ces stratégies semblent les plus réalistes ou durables dans la vie réelle ?
Orientation vers l'avenir	Si vous vous trouviez dans une situation similaire, que feriez-vous différemment aujourd'hui par rapport au passé ? Quelle petite mesure concrète pourriez-vous prendre pour vous préparer à d'éventuels changements futurs ?

Notes sur l'activité par le professionnel / conseiller d'orientation (facultatif)

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

Liste de contrôle pour l'évaluation d'un parcours d'apprentissage/d'expérience

Description	La liste de contrôle est un outil conçu pour faciliter les séances d'orientation et vise à : - favoriser la reconnaissance des acquis d'apprentissage obtenus à l'issue d'un parcours de formation ou d'une expérience d'apprentissage ; - mettre en valeur les connaissances, les compétences techniques et les compétences relationnelles, y compris celles qui ne font pas l'objet d'une certification officielle ; - aider les utilisateurs à prendre conscience de leurs propres ressources ; - faciliter la réflexion sur l'utilisation future possible des acquis. L'outil est conçu comme un dispositif de réflexion et de dialogue.
Référence à l'Agentivité	Apprendre à apprendre et apprendre à s'adapter
Cadre	Individuel / Petit groupe
Phase de mise en œuvre de l'outil	À la fin d'un parcours de formation ou d'une expérience d'apprentissage. Au cours d'une phase de transition vers l'emploi, un stage ou la poursuite des études/de la formation.
Durée estimée	Au moins 30 à 40 minutes pour remplir la liste de contrôle. Au total, pas moins d'une heure pour le partage et la discussion avec le conseiller.
Objectifs	- Reconnaître ce qui a été appris (savoir, faire, s'adapter) et valoriser les compétences acquises dans des contextes non formels et informels ; - Renforcer la confiance en soi et la perception de ses compétences ;

Co-funded by the European Union

	- Relier les acquis d'apprentissage à des utilisations futures possibles et faciliter la définition des prochaines étapes.
Résultats attendus	- Une meilleure prise de conscience des acquis d'apprentissage et des compétences transférables ; - Une vision plus positive et réaliste du parcours de formation ; - Identification commune d'une ou plusieurs étapes suivantes possibles ; - Renforcement de l'Agentivité et de la motivation.
Axes d'observation et d'évaluation pour les professionnels de l'orientation/praticiens	La capacité de l'adulte à décrire ce qu'il/elle a appris à l'aide d'exemples concrets ; le niveau de confiance dont il/elle fait preuve lorsqu'il/elle parle de lui/d'elle-même ; la capacité à relier l'expérience de formation à des contextes d'utilisation possibles, en identifiant les éventuels blocages ou la dévalorisation de soi tout en reconnaissant les ressources et les forces.
Suggestions pour une utilisation efficace de l'outil	- Utiliser la liste de contrôle comme base de conversation ; - Invitez toujours l'utilisateur à fournir des exemples concrets ; - Utilisez la paraphrase et la reformulation pour faciliter le dialogue ; - Intégrez la liste de contrôle à des outils d'évaluation des compétences, à des plans d'action et à des outils d'analyse de contexte ; - Utilisez l'outil pour ouvrir des possibilités, et non pour les fermer.

Liste de contrôle pour l'évaluation d'un parcours d'apprentissage/d'expérience

Cette liste de contrôle est conçue pour vous aider à réfléchir à ce que vous avez appris au cours de votre parcours de formation. Il s'agit d'un outil à utiliser avec le conseiller pour reconnaître et valoriser les compétences que vous avez acquises et pour comprendre comment elles pourraient vous être utiles à l'avenir.

Co-funded by the European Union

Pour chaque affirmation, sélectionnez la réponse qui vous correspond le mieux :

✓ Oui 🔄 En partie ⏳ Pas encore

Vous pouvez ajouter des exemples ou des commentaires quand vous le souhaitez.

1. Ce que j'ai appris (compétences techniques)

	Oui	En partie	Pas encore
J'ai acquis de nouvelles connaissances et informations liées au parcours de formation / J'ai appris de nouveaux concepts grâce à cette expérience			
Je suis capable de réaliser certaines activités que je ne savais pas faire auparavant			
Je suis capable d'utiliser des outils, des méthodes ou des procédures que je ne connaissais pas auparavant			
Je comprends mieux comment fonctionne ce type de métier ou ce secteur			
Je suis capable de faire le lien entre ce que j'étudie et des situations pratiques			

Exemples de choses que je suis capable de faire aujourd'hui :

.....

.....

.....

.....

2. Mise en pratique de ce que j'ai appris

	Oui	En partie	Pas encore
Je suis capable d'utiliser ce que j'ai appris dans des situations concrètes			
Lorsque je suis confronté à un problème spécifique, je sais désormais comment intervenir			
Quand je ne sais pas comment faire quelque chose, je comprends ce que je dois apprendre			

Co-funded by the European Union

Lorsque je ne sais pas comment faire quelque chose, je sais où chercher ce dont j'ai besoin			

Situations dans lesquelles j'ai mis en pratique ce que j'ai appris :

.....

.....

.....

.....

3. Comment j'apprends

	Oui	En partie	Pas encore
Je me sens plus capable d'apprendre de nouvelles choses			
Je sais identifier mes points fort/forcess et mes difficultés en matière d'apprentissage			
Je ne me bloque pas / ne me décourage pas immédiatement face aux difficultés			
J'ai compris ce qui m'aide à mieux apprendre			

Ce qui m'aide à mieux apprendre :

.....

.....

.....

.....

4. Relations et communication

	Oui	En partie	Pas encore
Je suis capable d'écouter davantage / mieux ce que les autres disent			
Je suis capable de mieux expliquer ce que je fais ou ce que je pense			
Je suis capable de travailler avec les autres			
Je demande de l'aide quand j'en ai besoin			

Co-funded by the European Union

Décrivez un épisode qui vous a fait penser que vous aviez amélioré vos compétences en communication et en relations interpersonnelles :

.....

.....

.....

.....

5. Confiance en soi et ressources personnelles

	Oui	En partie	Pas encore
J'ai davantage confiance en mes capacités			
Je gère mieux les problèmes et les situations imprévues			
Je me sens plus autonome			
Je me sens plus prêt(e) à affronter de nouvelles expériences			

Décrivez un épisode au cours duquel vous avez eu le sentiment d'avoir renforcé vos ressources personnelles :

.....

.....

.....

.....

6. Perspectives d'avenir (avec le conseiller)

	Oui	En partie	Pas encore
J'ai une idée plus claire de ce que je pourrais faire après ce parcours / cette expérience			
Je suis capable de distinguer ce qui dépend de moi (ce qui relève de ma responsabilité) et ce qui dépend du contexte			
J'ai une vision plus claire de mes compétences			
J'ai une vision plus claire de mes points forts			

Co-funded by the European Union

J'ai une vision plus claire des ressources (personnelles, sociales, économiques ou organisationnelles) que je peux mobiliser pour atteindre mes objectifs			

Ma prochaine étape (formation, travail, expérience) :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Co-funded by the European Union

Journal d'apprentissage

Description	Le journal d'apprentissage sont des outils de réflexion qui aident les adultes à reconnaître, documenter et donner du sens à ce qu'ils ont appris au cours d'une expérience d'apprentissage, d'un stage ou d'un apprentissage. En encourageant une réflexion régulière sur les activités, les difficultés, les réalisations et les acquis d'apprentissage, le journal contribue à rendre l'apprentissage visible, renforce la prise de conscience des compétences acquises (formelles, non formelles et informelles) et favorise l'apprentissage de l'apprentissage.
Référence à l'Agentivité Domaine	Apprendre à apprendre et apprendre à s'adapter
Contexte	Individuel
Phase de mise en œuvre de l'outil	Au cours d'une expérience d'apprentissage ou d'un stage
Durée estimée	10 à 15 minutes par entrée (à utiliser régulièrement tout au long de l'expérience)
Objectifs	- Aider les adultes à réfléchir à ce qu'ils ont appris - Rendre visibles les acquis d'apprentissage, y compris l'apprentissage informel et expérientiel - Renforcer la prise de conscience des compétences, des progrès et des difficultés - Promouvoir les compétences métacognitives et l'apprentissage de l'apprentissage - Renforcer l'agentivité et la motivation par la réflexion sur l'expérience
Résultats attendus	- Une meilleure prise de conscience des connaissances, des compétences et des ressources personnelles acquises - Des liens plus clairs entre les activités réalisées et les acquis d'apprentissage

Co-funded by the European Union

	- Une base réflexive pour l'orientation, l'évaluation et la planification des prochaines étapes
Axes d'observation et d'évaluation pour les professionnels de l'orientation/praticiens	- Capacité à décrire les expériences d'apprentissage à l'aide d'exemples concrets - Prise de conscience des processus et des résultats d'apprentissage - Évolution de la confiance et de la motivation au fil du temps - Capacité à réfléchir aux difficultés rencontrées et aux stratégies mises en œuvre pour les surmonter - Capacité à relier les expériences d'apprentissage aux objectifs futurs
Suggestions pour une utilisation efficace de l'outil	- Présentez le journal comme un outil de réflexion, et non comme une tâche d'évaluation - Encouragez les notes courtes et régulières plutôt que les longues réflexions occasionnelles - Utiliser des questions guides pour aider les utilisateurs peu à l'aise avec l'écriture - Intégrer les réflexions du journal dans les séances d'accompagnement ou de retour d'expérience. Utiliser le journal comme base pour reconnaître les compétences et planifier les expériences d'apprentissage ou professionnelles futures

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

Journal d'apprentissage

INSTRUCTIONS

Ce journal d'apprentissage vous aide à réfléchir à ce que vous apprenez au cours d'une expérience d'apprentissage, d'un stage ou d'un apprentissage. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. L'objectif est de :

- rendre votre apprentissage visible,
- identifier de nouvelles compétences et connaissances,
- comprendre comment vous apprenez,
- faire le lien entre ce que vous apprenez aujourd'hui et votre avenir.

Vous pouvez remplir ce journal **régulièrement** (par exemple, une fois par semaine ou après une activité importante).

PARTIE 1 – INFORMATIONS DE BASE

Nom : .....

Formation / stage : .....

Organisation / lieu de travail : .....

Date : .....

PARTIE 2 – QU'AI-JE FAIT ?

Décrivez les activités ou les tâches que vous avez effectuées aujourd'hui / cette semaine :

PARTIE 3 – QU'AI-JE APPRIS ?

Quelles nouvelles choses avez-vous apprises ou comprises ? (connaissances, compétences, procédures, méthodes de travail)

Avez-vous appris quelque chose de nouveau sur vous-même ?

Co-funded by the European Union

PARTIE 4 – DIFFICULTÉS ET STRATÉGIES

Qu'est-ce qui a été difficile ou représenté un défi ?

Comment avez-vous géré ces difficultés ? (Qui vous a aidé ? Quelle stratégie avez-vous utilisée ?)

Quels types de ressources (personnelles/sociales) avez-vous mobilisées pour faire face à ces difficultés ?

Autres commentaires

Co-funded by the European Union

Guide d'entretien pour réfléchir sur l'apprentissage et les expériences professionnelles

Description	Cet outil est un guide de discussion structuré conçu pour aider les professionnels de l'orientation à animer des conversations réflexives avec des adultes après une formation, un stage ou une expérience professionnelle. À l'aide de questions guidées, le professionnel aide la personne à analyser l'expérience, à identifier les acquis d'apprentissage (formels, non formels et informels), à réfléchir aux difficultés et aux ressources, et à relier l'expérience à des parcours d'apprentissage ou professionnels futurs.
Référence au domaine de l'agentivité	Apprendre à apprendre et apprendre à s'adapter
Contexte	Séance d'orientation individuelle, séance de réflexion en petit groupe
Phase de mise en œuvre de l'outil	À la fin d'une formation, d'un stage ou d'un apprentissage
Durée estimée	0,30 heure
Objectifs	- Aider les adultes à réfléchir sur leur apprentissage et leurs expériences professionnelles - Rendre les acquis d'apprentissage visibles et significatifs - Renforcer la prise de conscience des compétences, des ressources et des progrès - Promouvoir l'apprentissage de l'apprentissage et la réflexion - Aider à définir des prochaines étapes réalistes en matière d'apprentissage ou d'emploi
Résultats attendus	- Une réflexion partagée et structurée sur l'expérience

Co-funded by the European Union

	- Une meilleure prise de conscience de ce qui a été appris et développé - Des liens plus clairs entre l'expérience, les compétences et les objectifs futurs - Identification des prochaines étapes possibles en matière d'apprentissage ou de travail
Axes d'observation et d'évaluation pour les professionnels de l'orientation/praticiens	- Capacité à décrire l'expérience à l'aide d'exemples concrets - Conscience des acquis et des processus d'apprentissage - Capacité à réfléchir aux difficultés rencontrées et aux stratégies utilisées - Niveau d'engagement et d'agentivité dans la discussion des perspectives d'avenir - Capacité à relier l'expérience à des options d'avenir réalistes
Suggestions pour une utilisation efficace de l'outil	Utilisez les questions avec souplesse, en les adaptant au profil et au niveau de langue de la personne Encouragez les récits et les exemples concrets plutôt que les réponses abstraites Évitez les formulations évaluatives ou porteuses de jugement Intégrez la discussion à un journal d'apprentissage ou à des listes de contrôle Utilisez la discussion comme un pont entre l'expérience et la planification future

Co-funded by the European Union

DIDACTIVE

Guide d'entretien pour réfléchir sur l'apprentissage et les

expériences professionnelles

OBJECTIF DU GUIDE

Ce guide de discussion aide les conseillers d'orientation professionnelle à mener des entretiens de réflexion avec des adultes après une **formation, un stage ou un apprentissage**.

Les questions sont conçues pour :

- aider les adultes à analyser leur expérience,
- identifier ce qu'ils ont appris (connaissances, compétences, ressources personnelles),
- renforcer leur prise de conscience et leur agentivité,
- relier cette expérience à des parcours d'apprentissage ou professionnels futurs.

SECTION 1 – INTRODUCTION ET RECONSTITUTION NARRATIVE

(Objectif : créer un espace sûr et reconstruire l'expérience)

- Pouvez-vous décrire brièvement votre expérience de formation / stage ?
- Quel type d'activités ou de tâches avez-vous principalement effectuées ?
- Quels moments ou situations vous ont le plus marqué ?

SECTION 2 – ACQUIS D'APPRENTISSAGE ET COMPÉTENCES

(Objectif : rendre l'apprentissage visible, y compris l'apprentissage informel)

- Que pensez-vous avoir appris de cette expérience ?
- Quelles nouvelles connaissances ou compétences avez-vous acquises ?
- Avez-vous découvert ou renforcé des capacités dont vous n'aviez pas pleinement conscience auparavant ?
- Y a-t-il des choses que vous êtes désormais capable de faire et que vous ne pouviez pas faire auparavant ?

SECTION 3 – DIFFICULTÉS, RESSOURCES ET STRATÉGIES

(Objectif : favoriser l'apprentissage par la réflexion et les stratégies d'adaptation)

Co-funded by the European Union

- Qu'est-ce qui vous a paru difficile ou représentait un défi au cours de cette expérience ?
- Comment avez-vous géré ces difficultés ?
- Qui ou quoi vous a aidé à surmonter ces défis ?
- Quelles qualités personnelles ou ressources avez-vous mises à profit ?

SECTION 4 – APPRENDRE À APPRENDRE ET CONSCIENCE DE SOI

(Objectif : renforcer la conscience métacognitive)

- Qu'est-ce qui vous a aidé à mieux apprendre au cours de cette expérience ?
- Comment apprenez-vous le mieux habituellement : en faisant, en observant, en posant des questions, en vous exerçant ?
- Cette expérience a-t-elle changé la façon dont vous vous percevez en tant qu'apprenant ?

SECTION 5 – SENS ET MOTIVATION

(Objectif : relier l'apprentissage à la signification et à la motivation personnelles)

- Quelle signification cette expérience a-t-elle pour vous aujourd'hui ?
- A-t-elle confirmé ou modifié vos intérêts ou vos attentes ?
- Comment a-t-elle influencé votre motivation à poursuivre votre apprentissage ou votre travail ?

SECTION 6 – PERSPECTIVES D'AVENIR : PARCOURS D'APPRENTISSAGE ET DE TRAVAIL FUTURS

(Objectif : passer de la réflexion à l'action)

- Sur la base de cette expérience, quelle pourrait être votre prochaine étape ?
- Qu'aimeriez-vous approfondir ou apprendre ?
- Y a-t-il des opportunités d'apprentissage ou de travail qui vous semblent désormais plus réalistes ou intéressantes ?
- De quel soutien ou de quelles ressources pourriez-vous avoir besoin pour la prochaine étape ?

SECTION 7 – RÉFLEXION DE CLÔTURE

(Objectif : consolider la prise de conscience et l'agentivité)

Co-funded by the European Union

- Quelle est la chose la plus importante que vous retenez de cette expérience ?
- Qu'avez-vous appris sur vous-même ?
- Si vous deviez résumer cette expérience en une phrase, que diriez-vous ?

Notes sur l'activité par le professionnel / conseiller d'orientation (facultatif)

Co-funded by the European Union