

MANUEL

“Explorer le travail de jeunesse pour la gestion de carrière avec des jeunes aux capacités différentes”



TITRE :

Manuel "Explorer le travail de jeunesse pour la gestion de carrière avec des jeunes aux capacités différentes".

PROJET :

"Youth work for career management with different abilities' youngsters" financé par le JUGEND für Europa, l'agence nationale allemande pour le programme Erasmus+ Jeunesse.

Les partenaires du projet sont :

- Outreach Hannover e.V., Allemagne
- DOMAS - training, consultation and business services, Croatie
- Out of the Box International, Belgique
- Company for professional rehabilitation and employment of persons with disabilities ITECCION, Serbie
- Centre for Non-formal education and Lifelong learning (CNELL), Serbie
- LINK DMT SRL, Italie
- Association for improvement of modern living skills "Realization", Croatie

ÉDITEUR :

Outreach Hannover, e.V., Allemagne

ÉDITEUR :

Domagoj Morić

AUTEURS :

Domagoj Morić

Stanče Matović

Marko Paunović

Pavle Jevdic

Jelena Ilić

Danijela Matorcevic

Berna Xhemajli

TRADUIT DE L'ANGLAIS :

Ismael Paez Civico

DESIGN GRAPHIQUE :

Nikola Radovanović

Hannover, Allemagne

2022



Table des matières

RÉSUMÉ DU PROJET "Travail de jeunesse pour la gestion de carrière avec des jeunes aux capacités différentes"	1
INTRODUCTION	4
QU'EST-CE QUE LA GESTION DE CARRIÈRE.....	5
Gestion de carrière en général.....	5
Modèle de gestion de carrière.....	7
IMPORTANCE DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE POUR LES JEUNES HANDICAPÉS	10
LE CONTEXTE DE LA PLANIFICATION DE CARRIÈRE - NOTAMMENT EN PÉRIODE DE PANDÉMIE ET DE CRISE	12
Ce que les périodes de crise apportent au contexte de la planification de carrière.....	12
Plan de gestion de crise de carrière.....	13
ÉTAPES ET DYNAMIQUE DE CARRIÈRE.....	14
Cadre traditionnel des étapes de la carrière et de leur dynamique.....	14
Un modèle cyclique des étapes de la carrière et de leur dynamique	15
LE RÔLE DE L'INNOVATION ET DES COMPÉTENCES DU 21 ST SIÈCLE DANS LE CONTEXTE DE LA CARRIÈRE D'UN JEUNE HANDICAPÉ.....	18
Le rôle de l'innovation dans le contexte de la carrière d'un jeune handicapé	18
Les compétences les plus importantes du 21 ^{ème} siècle.....	18
LES ACTEURS DE LA GESTION DE CARRIÈRE	20
Comment analyser les parties prenantes dans la gestion de carrière ?	20
LES COMPÉTENCES DES JEUNES HANDICAPÉS POUR DÉMARRER LEUR CARRIÈRE	24
Compétences en matière de communication.....	24
Compétences en matière d'employabilité	25
Gestion de l'organisation.....	25
Travail d'équipe.....	26
LES VALEURS DE LA GESTION DE CARRIÈRE POUR LES JEUNES HANDICAPÉS, Y COMPRIS LES FACTEURS ANTI-CARRIÈRE ET PRO-DÉVELOPPEMENT	28
L'IMAGE DE MARQUE PERSONNELLE COMME OUTIL DE GESTION DE CARRIÈRE POUR LES JEUNES HANDICAPÉS	31
Conseils pour créer une marque personnelle unique	32
LE CONCEPT D'IKIGAI DANS LE DÉVELOPPEMENT ET LA GESTION DE CARRIÈRE.....	34
LES TECHNOLOGIES ET OUTILS LES PLUS RÉCENTS POUR LA PLANIFICATION DE CARRIÈRE	36

Outils et technologies d'exploration des carrières.....	36
Outils et technologies de sensibilisation.....	38
Outils et technologies de fixation d'objectifs.....	44
Outils et technologies de développement et de mise en œuvre de stratégies.....	45
Commentaires.....	47
L'ADAPTATION DE DIFFÉRENTES MÉTHODES ET PRATIQUES POUR LA PLANIFICATION DE LA CARRIÈRE DES JEUNES HANDICAPÉS	49
MOTS FINAUX	51
RÉFÉRENCES.....	52



RÉSUMÉ DU PROJET "Travail de jeunesse pour la gestion de carrière avec des jeunes aux capacités différentes".

Les crises financières telles que celle de 2008 et la récente crise liée à la pandémie de Covid-19 ont provoqué une augmentation du taux de chômage. Les conséquences de cette crise se font surtout sentir chez les jeunes qui sont en phase de planification de leur carrière professionnelle. D'autre part, l'orientation et la gestion de carrière sont de plus en plus reconnues comme un aspect essentiel de la vie d'une personne. Alors que les entreprises et les institutions connaissent constamment des changements et s'adaptent à de nouvelles tendances dans leur fonctionnement, le besoin de développer de nouvelles compétences chez les employés est inévitable. Il est donc nécessaire que les jeunes soient proactifs lorsqu'il s'agit de développer de nouvelles compétences. Alors que les jeunes expérimentent et choisissent différents programmes à suivre en raison de leur curiosité pour l'apprentissage, il y a un moment dans leur vie où ils se considèrent généralement comme indécis quant au domaine ou au rôle dans lequel ils se voient travailler dans un avenir proche. Dans de nombreux cas, cela se traduit par des emplois de courte durée dans différentes institutions ou à différents postes et par le fait de ne pas être suffisamment compétent dans un domaine ou un rôle spécifique. Lorsque les jeunes ne sont pas conscients de la nécessité d'une stratégie pour relier ces points/expériences afin de développer leur carrière, ils peuvent finir par se sentir incompetents et incapables de savoir où continuer. Cette situation est surtout présente dans les communautés où les difficultés économiques sont plus reconnues, de sorte que les jeunes sont obligés de trouver un emploi qui leur fournira un revenu, indépendamment de leur développement professionnel.

Un autre aspect important et qui est considéré comme un défi lorsqu'il s'agit de planification de carrière est la connaissance de soi. Très souvent, les jeunes sont incités à suivre leurs amis et à choisir le même domaine d'études/de travail et, plus tard, ils se rendent compte qu'ils ne sont pas adaptés ou motivés par le domaine d'études/de travail qu'ils ont choisi. C'est une conséquence du manque d'autoréflexion et de ce qui les motive, ainsi que du manque d'éducation pratique et de qualité qui met en valeur leurs talents et la propriété de leurs compétences. On peut dire avec certitude qu'il existe un grand nombre de personnes qui sont talentueuses et qualifiées dans un autre emploi alors qu'elles travaillent ailleurs en raison de leur éducation certifiée dans ce domaine et de la non-reconnaissance de leurs talents auparavant.

Dans toute l'Union européenne, les personnes handicapées ont beaucoup moins de chances d'être employées que les personnes non handicapées. Les obstacles à un emploi de qualité viennent s'ajouter au problème de la pauvreté et de l'exclusion sociale auquel sont confrontées les personnes handicapées. Les obstacles qui empêchent l'accès au marché de l'emploi sont la plupart du temps fondés sur des idées fausses et des jugements sur les capacités de la personne.¹

Dans nos communautés et parmi nos bénéficiaires, il y a beaucoup de jeunes handicapés qui n'ont pas d'emploi et de salaire/revenu régulier. Avec la situation actuelle de la pandémie de Covid-19 et le fait qu'en raison de différentes mesures de verrouillage et/ou de distanciation sociale, beaucoup d'employeurs ont licencié leurs employés, ou n'ont pas assez de revenus pour garder les employés suffisamment payés. Nous nous trouvons toujours avec des taux de chômage plus élevés et un niveau

¹ Politique de l'emploi. (2022, 16 septembre). Forum européen des personnes handicapées. <https://www.edf-feph.org/employment-policy/>



économique plus bas maintenant (surtout pour nos groupes cibles) qu'avant le début des mesures de pandémie.

Le développement d'approches éducatives sur la gestion de carrière est au cœur de ce projet. En s'appuyant sur leurs expériences passées en matière de planification de carrière et d'éducation à l'entrepreneuriat, les partenaires du projet prévoient de développer de nouvelles méthodes pour répondre aux besoins et aux contraintes de leur groupe cible - les jeunes et les jeunes adultes ayant des capacités différentes.

Notre projet "Travail de jeunesse pour la gestion de carrière avec des jeunes aux capacités différentes" se concentre sur l'inclusion des jeunes handicapés dans le développement de leur carrière/emploi, en promouvant leur sens de l'initiative et leur esprit d'entreprise, ainsi qu'en augmentant leur employabilité et leurs compétences en matière de planification et de gestion de carrière, ainsi que leur capacité numérique.

Même si la gestion de carrière semble très importante pour les jeunes, un grand nombre d'entre eux ne sont toujours pas sensibilisés à cet égard, en particulier ceux considérés comme ayant moins d'opportunités et les jeunes handicapés. Les jeunes de la classe moyenne et ceux qui vivent dans les grandes villes sont bien plus informés de certaines opportunités existantes et participent à différents programmes qui leur permettent d'acquérir les compétences et les capacités nécessaires et de valider leurs compétences.

Cependant, il n'y a pas toujours de promotion active et d'offres d'opportunités pour les jeunes ayant moins d'opportunités et les jeunes handicapés. Ces groupes cibles ne sont pas suffisamment approchés par les établissements d'enseignement et les organisations travaillant sur des sujets d'orientation professionnelle. Il en résulte qu'il y a toujours un pourcentage assez élevé de jeunes ayant moins d'opportunités qui sont au chômage et qui ne développent pas leurs compétences en matière d'emploi ou de demandes d'emploi. En outre, les personnes handicapées sont souvent confrontées à des obstacles sociétaux et le handicap suscite des perceptions négatives et des discriminations dans de nombreuses sociétés.

Avec ce projet, nous voulons que nos bénéficiaires, les jeunes handicapés, améliorent leurs compétences en matière de gestion de carrière. Nous souhaitons également donner à davantage de travailleurs de jeunesse les moyens d'organiser des programmes adéquats d'orientation, de planification et de développement de carrière, conformément aux dernières mises à jour et à une approche intersectorielle.

Objectifs du projet :

- Donner aux jeunes handicapés les moyens d'une gestion de carrière de qualité grâce à l'élaboration d'un manuel inspirant, innovant et actualisé, ainsi qu'au cours en ligne.
- Renforcer les capacités de nos animateurs de jeunesse et améliorer la gestion des connaissances de nos organisations afin de développer les compétences des éducateurs en matière de gestion de carrière pour les jeunes handicapés, par le biais du LTTA, d'un programme innovant et d'une boîte à outils utile avec des ateliers pour les bénéficiaires.
- Échanger des bonnes pratiques et développer un partenariat stratégique de qualité entre des partenaires de 5 pays européens ayant des réalités différentes en matière de possibilités et de réalités de gestion de carrière.

La motivation des partenaires de ce projet est d'"équiper" les jeunes adultes handicapés d'un ensemble de compétences nécessaires pour travailler au développement personnel dans les domaines de la gestion de carrière et de la création d'opportunités d'emploi (indépendant) de manière proactive dans la réalité





actuelle de l'incertitude de l'emploi et du monde de l'extinction de nombreux emplois et professions connus aujourd'hui et encore plus à l'avenir. Ces nouvelles capacités nécessaires sont les compétences numériques pour l'emploi (numérique), l'auto-emploi ou l'entrepreneuriat - des compétences qui peuvent être formées et développées en acquérant différentes compétences, connaissances et attitudes par le biais d'un travail de jeunesse de qualité et de l'éducation non formelle.

Les activités du projet sont :

- A1 - Gestion de projet
- M1 - Réunion de lancement
- Manuel O1 "Explorer le travail de jeunesse pour la gestion de carrière avec des jeunes aux capacités différentes".
- M2 - Deuxième réunion
- O2 - Programme d'études "Renforcer l'autonomie des travailleurs de jeunesse pour un travail de qualité en matière de gestion de carrière avec des jeunes aux capacités différentes".
- M3 - Troisième réunion
- O3 - Boîte à outils "Mentorat et soutien aux jeunes ayant des capacités différentes pour la planification et la gestion de leur carrière".
- M4 - Quatrième réunion
- O4 - Cours d'apprentissage en ligne "Cours de planification et de gestion de carrière pour les jeunes ayant des capacités différentes".
- C1 - LTTA Formation des formateurs
- E1, E2, E3, E4, E5 - Conférences ouvertes en RS, IT, HR, DE, BE
- M5 - Réunion d'évaluation finale

Les partenaires du projet sont :

- Outreach Hannover, e.V., Allemagne
 - DOMAS - training, consultation and business services, Croatie
 - Out of the Box International, Belgique
 - Company for professional rehabilitation and employment of persons with disabilities ITECCION, Serbie
 - Centre for Non-formal education and Lifelong learning (CNELL), Serbie
 - LINK DMT SRL, Italie
 - Association for improvement of modern living skills "Realization", Croatie
- 

INTRODUCTION

Le manuel " Explorer le travail de jeunesse pour la gestion de carrière avec des jeunes aux capacités différentes " est envisagé comme une publication innovante pour les sujets et outils pertinents pour les travailleurs de jeunesse qui travaillent avec des jeunes handicapés. Le manuel donne une vue d'ensemble de tous les sujets actuels concernant la gestion de carrière et la planification dont un jeune peut avoir besoin pour trouver un emploi ou devenir indépendant. Il sert de ressource théorique et conceptuelle aux travailleurs de jeunesse lorsqu'ils organisent d'autres activités de gestion de carrière et d'orientation.

Le contenu de ce manuel est basé sur l'expérience d'experts dans divers domaines de l'éducation des jeunes - psychologues, entrepreneuriat numérique, entrepreneuriat social, planification de carrière. Il permet de sensibiliser à l'importance de l'employabilité et de la coopération intersectorielle dans le projet. Il sert de guide pour préparer avec succès les jeunes handicapés à entamer leur parcours professionnel.

Le groupe cible de ce projet, les jeunes handicapés, se caractérise par un taux de chômage élevé, un faible degré d'indépendance financière et de pouvoir social, et une très faible participation à des postes de direction et d'entreprise, notamment en raison du fait que certains d'entre eux ont également été impliqués dans des possibilités d'éducation adaptée - sans beaucoup de mises à jour sur les nouvelles technologies et les innovations.

Les nouvelles technologies numériques, telles que les médias sociaux, le big data et les technologies de solutions mobiles et en nuage, ouvrent la voie à de nouveaux modes de collaboration, à la valorisation des ressources, à la conception, au développement et au déploiement de produits et de services sur la base de normes ouvertes et de technologies partagées. Cela offre des opportunités aux jeunes ayant des capacités différentes qui ne pouvaient pas participer au marché du travail traditionnel auparavant.

Dans le secteur numérique, le plus souvent, le seul outil physique nécessaire est un ordinateur ou un téléphone mobile. Cela permet aux personnes souffrant de différents handicaps physiques de créer, d'écrire, de dessiner ou de chanter et de participer activement au processus commercial.

Ce manuel explore la planification et la gestion de carrière en mettant l'accent sur le travail avec les jeunes handicapés. Il explore les compétences, valeurs et aptitudes spécifiques importantes pour la gestion de carrière. Il commence par le sujet de la gestion de carrière et ses processus, ainsi qu'un modèle de gestion de carrière comme bon point de départ. Ensuite, il se poursuit par le chapitre qui se concentre sur l'importance de l'orientation professionnelle des jeunes handicapés, et le contexte de la planification de carrière que nous vivons aujourd'hui en tant que société.

Viennent ensuite les chapitres sur les étapes de la carrière et la dynamique de chaque étape, ainsi que le rôle de l'innovation et des compétences du XXI^e siècle dans le contexte de la carrière des jeunes handicapés. En outre, le chapitre sur les parties prenantes de la gestion de carrière offre une stratégie sur la façon d'analyser les parties prenantes pertinentes de la gestion de carrière en fonction de leur niveau d'intérêt et de leur pouvoir d'influencer le succès du processus de gestion de carrière.

Le chapitre sur les compétences essentielles à développer pour les jeunes handicapés couvre les domaines de la communication, de l'employabilité, de la gestion organisationnelle et du travail en équipe.

Le chapitre suivant couvre le sujet des valeurs dans la gestion de carrière des jeunes handicapés, y compris les facteurs anti-carrière et pro-développement. Vient ensuite la partie sur l'image de marque personnelle comme outil de gestion de carrière des jeunes handicapés, et le concept d'ikigai dans le développement et la gestion de la carrière. Vient ensuite le chapitre sur les dernières technologies et les

derniers outils à utiliser dans le cadre de la planification de carrière, et enfin le chapitre sur l'adaptation de différentes méthodes et pratiques pour la planification de carrière des jeunes handicapés.

QU'EST-CE QUE LA GESTION DE CARRIÈRE

Gestion de carrière en général

La gestion de carrière est, dans la plupart des cas, un processus qui dure toute la vie et qui implique d'investir du temps et des ressources pour atteindre ses objectifs de carrière et les développer tout au long de sa vie. Il s'agit d'un processus permanent d'adaptation à l'évolution des temps et aux exigences dynamiques du marché.

La gestion de carrière peut être définie de nombreuses façons et de différents points de vue. Pour les besoins de ce manuel, nous définirons la gestion de carrière comme "la planification consciente de ses activités et de son engagement dans le travail qu'il entreprend au cours de sa vie pour un meilleur épanouissement, une meilleure croissance et une plus grande stabilité financière"². Comme le montre l'image ci-dessous, la gestion de carrière est le point intermédiaire où la planification, l'expérience et l'apprentissage se chevauchent.



Source : www.managementstudyguide.com

Pour être en mesure de gérer sa carrière, il est important d'être conscient de toutes les opportunités, ainsi que de ses propres talents, forces, faiblesses et tous les autres aspects pertinents.

Selon Ucmcerced (n.d), la gestion de carrière suppose une série de processus différents par lesquels une personne passe³, y compris la prise de conscience, l'exploration de carrière, la planification de carrière, l'apprentissage tout au long de la vie et le réseautage.

- **La conscience de soi** suppose de se tourner vers l'intérieur pour découvrir ses propres valeurs, compétences, intérêts, capacités, talents, personnalité, motivations, ainsi que ses limites et ses défis. La conscience de soi se développe en travaillant avec d'autres personnes, en demandant

² Juneja, P. (n.d.) Career Management - Meaning and important concepts. <https://www.managementstudyguide.com/career-management.htm>

³ UCMERCED (n.d.) Gestion de carrière. <https://hr.ucmerced.edu/training/careermanagement>



l'avis de la famille, des amis, des professeurs, des mentors, des animateurs de jeunesse ou des pairs.

- **L'exploration de carrière** est un processus qui aide les jeunes à prendre le temps de réfléchir et de fixer leurs objectifs de carrière, ainsi que de penser à la manière d'utiliser leurs forces, leur expérience, leur motivation et leurs talents pour atteindre leurs objectifs dans une période donnée. À ce stade, un jeune peut mener des **entretiens informels** avec une personne qui travaille déjà dans la voie professionnelle souhaitée. Cela lui permet de se renseigner sur les différents aspects du choix d'une carrière particulière - avantages, défis, compétences requises, etc. Grâce à **l'observation au poste de travail**, un jeune peut passer un jour, une semaine ou une autre période à observer un professionnel dans la carrière qu'il souhaite. Il peut poser des questions, l'accompagner lors de réunions, participer aux activités quotidiennes, etc. Le **bénévolat permet d'acquérir** une expérience pratique et d'investir son temps pour faire une différence dans le monde. **Trouver un mentor** dans une branche spécifique de l'industrie peut fournir des informations pertinentes sur la réalité et offrir le soutien bien nécessaire d'une personne plus expérimentée. Le **travail à temps partiel** peut offrir des possibilités d'emplois à faible niveau de responsabilité et une chance d'apprendre à connaître de l'intérieur un environnement de travail spécifique. Les **stages** permettent d'acquérir une expérience plus directe avec des tâches pertinentes pour le poste. La participation à divers **cours et formations** en ligne et hors ligne peut fournir une base solide pour continuer à construire son propre parcours professionnel.
- **La planification de carrière** est un processus continu qui se déroule tout au long de la vie car les objectifs de carrière changent souvent en fonction de l'identité et des intérêts de l'individu, ainsi que des exigences du marché du travail. Elle comprend la définition d'objectifs, la prise de mesures, la réalisation de ces objectifs, puis la réévaluation de ces objectifs après un certain temps pour voir s'il est nécessaire de les adapter ou de les modifier en fonction de la nouvelle situation. Il est important de sensibiliser les jeunes à ce sujet afin qu'ils prennent conscience qu'une carrière est quelque chose de fluide, qui évolue au cours de la vie, car nous vivons dans un monde différent de celui d'il y a cinquante ans. Même s'ils "font une erreur" dans leur carrière, ils peuvent en choisir une autre lorsque l'occasion se présente.
- **L'apprentissage tout au long de la vie** suppose que nous ne cessons pas d'apprendre une fois que nous avons quitté l'école ou l'université. Les technologies et les économies évoluent au fil du temps, et les individus doivent s'y adapter s'ils veulent continuer à participer à l'économie émergente.
- **Le networking** consiste à établir des liens avec des personnes travaillant dans des secteurs ou des domaines dans lesquels un jeune souhaite faire carrière. Les réseaux personnels sont généralement une excellente source d'informations précieuses provenant directement du terrain et de ceux qui sont directement impliqués dans une industrie particulière ou qui font un travail particulier.

La gestion de carrière exige des individus qu'ils développent et entretiennent diverses compétences qui les aident à identifier leurs compétences existantes, à développer des objectifs d'apprentissage et à prendre des mesures pour atteindre ces objectifs.

C'est pourquoi de nombreux pays ont développé des cadres de compétences en gestion de carrière (CMS) qui définissent les compétences et les attitudes dont les individus ont besoin pour gérer efficacement leur carrière. Le cadre LEADER propose cinq domaines de compétences en matière de gestion de carrière :



efficacité personnelle ; gestion des relations ; recherche et accès au travail ; gestion de la vie et de la carrière ; compréhension du monde.

Le travail de jeunesse peut soutenir les jeunes dans la gestion de leur carrière en mettant en place des programmes de gestion de carrière ou d'orientation professionnelle qui accompagnent les changements dynamiques et le développement social et économique de la société. Ces programmes peuvent couvrir tout ou partie des processus de développement de carrière mentionnés ci-dessus.

Dans le processus d'élaboration et de mise en œuvre d'un programme de gestion de carrière ou d'orientation professionnelle et de ses activités pour les jeunes. Pour s'assurer que le programme ou un projet spécifique sert son objectif, il est important de contrôler les indicateurs de réussite et d'efficacité. Prachi Juneja (n.d.) propose aux entreprises les quatre indicateurs suivants d'efficacité des programmes de carrière, qui ont été adaptés au contexte du travail de jeunesse⁴ :

- Faire correspondre les normes du programme aux résultats attendus
- Une meilleure connaissance de soi chez les jeunes
- Équilibre entre le jeune (actuel ou futur salarié, ou indépendant) et les exigences de l'entreprise ou du marché du travail.
- Changements dans les performances

Modèle de gestion de carrière

La gestion de carrière est un processus qui se déroule tout au long de la vie et qui comprend la gestion active, continue et consciente de divers processus - évaluation personnelle, fixation d'objectifs, action, apprentissage par l'expérience, collecte de commentaires, ajustement des attentes et apprentissage à partir des expériences et des erreurs passées. C'est un processus qui nécessite que les jeunes bénéficient du soutien d'une personne plus expérimentée - un mentor, un psychologue, un animateur de jeunesse, des pairs plus âgés, etc. Les meilleurs résultats attendus de la gestion de carrière seraient l'épanouissement personnel, le sentiment d'accomplissement, un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, des possibilités d'avancement et de développement, un climat et un environnement de travail sains, et une sécurité financière satisfaisante.

GodShalk, GreenHaus et Callanan (2019) affirment que la gestion de carrière est un processus continu qui permet à une personne de :

- Collecter des informations pertinentes sur lui-même et sur le monde de la carrière
- Se faire une idée de ses propres intérêts, valeurs, compétences, connaissances, attitudes, talents et styles de vie préférés.
- Fixez des objectifs de carrière réalistes
- Élaborer une stratégie pour atteindre leurs objectifs et mettre en œuvre un plan d'action
- Recueillir des informations sur l'efficacité de la stratégie

Il existe de nombreux modèles de gestion de carrière proposés par différents auteurs et institutions qui travaillent avec les jeunes. L'un de ces modèles se compose des éléments suivants (iedunote.com) : exploration de la carrière, sensibilisation, fixation d'objectifs, élaboration de la stratégie, mise en œuvre de la stratégie, retour d'information, évaluation de la carrière, comme le montre le schéma ci-dessous :

⁴ Juneja, P. (s.d.) Indicateurs de l'efficacité des programmes de carrière. Guide d'étude de la gestion MSG. <https://www.managementstudyguide.com/career-management.htm>



Source : *Modèle de gestion de carrière (iEduNote.com)*

Les points les plus importants de ce modèle, tel que proposé par iEduNote.com, sont expliqués ci-dessous.

1. **L'exploration de carrière** - la prise de conscience de ses propres talents, valeurs, priorités dans la carrière, intérêts et autres sujets liés à la carrière. Il s'agit également de prendre conscience de ses propres forces ou faiblesses. L'exploration ne comprend pas seulement l'auto-exploration, mais aussi l'exploration de l'environnement, de ce qui se trouve à l'extérieur de la personne. Sensibiliser à l'environnement, à ses défis et à ses opportunités. L'exploration de l'environnement implique l'exploration de différents types d'industries, de types de carrières et de professions, de compétences et d'expériences nécessaires, ainsi que des attitudes requises pour une carrière spécifique.
2. **Conscience** - être conscient de ses propres qualités et caractéristiques qui sont pertinentes pour l'environnement de l'individu afin de pouvoir fixer des objectifs de carrière concrets et appropriés.
3. **Fixation d'objectifs** - pour maintenir la motivation, pour mesurer le succès, pour avoir une vue d'ensemble des choix et des étapes nécessaires pour atteindre une destination spécifique. Les objectifs bien définis suivent généralement le modèle S.M.A.R.T.(E.R.). Cela signifie qu'ils sont fixés de manière à être spécifiques, mesurables, réalisables, réalistes, limités dans le temps (éducatifs et réalistes).
4. **Développement de la stratégie** - élaboration d'un plan pour parvenir à un avenir souhaité.
5. **Mise en œuvre de la stratégie** - mise en œuvre de stratégies pour atteindre les objectifs souhaités dans un délai donné.
6. **Retour d'information** - recueillir des informations en retour de diverses sources pour évaluer les progrès ou le succès des objectifs fixés.

- 
7. **L'évaluation de la carrière** - il s'agit de suivre un processus permettant d'utiliser le retour d'information lié à la carrière pour déterminer dans quelle mesure ses objectifs et ses stratégies sont appropriés. De cette façon, un individu peut suivre le cours de sa carrière. Ce processus peut également conduire à réexaminer les objectifs de carrière qui ont été fixés ou à réviser la stratégie.



IMPORTANCE DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE POUR LES JEUNES HANDICAPÉS

Les jeunes d'aujourd'hui, et encore plus les jeunes handicapés, rencontrent de grandes difficultés pour construire des carrières durables. Lorsqu'un jeune fait ses études primaires, secondaires et parfois tertiaires, la carrière qu'il souhaite peut changer plusieurs fois, ou bien il n'y a pas de demande sur le marché pour ce qu'il souhaite. La plupart d'entre eux ont une perception limitée de ce qu'une carrière spécifique suppose, ou ils la voient à travers des lunettes roses. D'autre part, il y a un manque de soutien concernant l'orientation professionnelle tout au long de l'éducation formelle, et souvent le personnel éducatif dans de nombreux pays n'est pas conscient de l'évolution de l'économie, et ils ne sont pas conscients des nombreux choix de carrière et des opportunités d'apprentissage disponibles pour les jeunes d'aujourd'hui. Ils ne peuvent donc pas non plus offrir un soutien adéquat dans le processus d'orientation professionnelle.

Les jeunes handicapés sont confrontés à des limitations et à des défis supplémentaires en raison des préjugés, du manque de soutien et d'orientation, des options de carrière limitées et souvent d'une discrimination positive en raison de leur situation ou de leur condition.

La triste réalité du travail de jeunesse dans la plupart des pays aujourd'hui est que lorsqu'un jeune arrive chez un travailleur de jeunesse, il a déjà perdu tout intérêt pour la construction d'une carrière en raison de diverses difficultés. Ils ont peut-être abandonné l'école et n'ont jamais obtenu de diplôme officiel, ils ont peut-être eu des difficultés d'apprentissage ou de comportement à l'école et dans le contexte familial, ils ont peut-être fondé une famille tôt, ils ont peut-être une famille ou un partenaire surprotecteur, ils ont peut-être perdu tout espoir de réaliser un jour la carrière de leurs rêves ou même d'avoir un quelconque emploi, etc.

Pourtant, les activités de travail de jeunesse peuvent servir de bon point de départ pour motiver les jeunes qui ont perdu leur motivation à choisir ou à développer leurs intérêts professionnels. Le travail de jeunesse et les activités d'apprentissage non formel peuvent être un excellent moyen d'offrir aux jeunes la possibilité de développer les compétences qui leur manquent, d'améliorer leurs compétences existantes, de créer un réseau de personnes de soutien et de pairs, de trouver un mentor dans la carrière qui les intéresse, de trouver des possibilités de bénévolat ou d'observation au poste de travail, de développer leur personnalité, etc.

Les activités d'animation jeunesse doivent être complémentaires à l'éducation formelle et être mises en œuvre en coopération avec un réseau de différentes parties prenantes qui travaillent toutes dans le même but - l'orientation professionnelle et le soutien aux jeunes en général, puis s'adapter aux besoins spécifiques des jeunes présentant des handicaps dans leurs réalités locales.

Les difficultés rencontrées par les jeunes handicapés dans le processus d'orientation professionnelle sont souvent le manque de conscience de soi, le décalage entre leurs besoins et leurs possibilités, le faible niveau d'engagement dans la société pour développer un réseau de contacts professionnels, les options limitées sur le marché du travail, le manque de soutien dans leur communauté locale, voire dans leur famille, etc.

Tous ces défis possibles auxquels les jeunes handicapés sont confrontés ne font que nous montrer à quel point il est important d'aborder ce sujet avec beaucoup de soin et d'engagement pour vraiment faire la différence et leur offrir des possibilités d'orientation professionnelle. Cela leur ouvre de nombreuses portes et leur permet de vivre une vie plus significative et plus épanouissante s'ils ont le sentiment de contribuer à la société par le travail qu'ils font. C'est l'un des éléments les plus importants d'une inclusion sociale et d'une intégration dans la communauté réussie.



Lorsqu'il s'agit de travailler avec des jeunes handicapés, il est important de commencer l'orientation professionnelle assez tôt dans leur vie et de leur apporter un soutien continu tout au long de celle-ci. Cela ne signifie pas qu'ils doivent prendre des décisions sur leur carrière dès le début de leur vie, mais qu'ils ont la possibilité de découvrir différentes options professionnelles, de prendre conscience d'eux-mêmes et de développer les compétences nécessaires pour entrer dans un domaine spécifique ou pour aller dans la direction souhaitée.

Le soutien est crucial dans les périodes de transition, entre les étapes de l'éducation ou plus tard entre les emplois. Une approche centrée sur la personne est ici nécessaire, afin de placer la jeune personne handicapée au centre du processus de décision. Cela peut parfois être assez difficile pour la famille si elle a l'habitude de prendre toutes les décisions quotidiennes pour la personne handicapée. Cependant, il est encore plus important de sensibiliser les jeunes handicapés à l'importance de leur donner les moyens de prendre leurs propres décisions, ce qui signifie parfois échouer. C'est ainsi qu'ils apprennent à développer de nouvelles compétences.

Il est également important d'aborder les limitations et les obstacles afin de pouvoir trouver les limitations les plus appropriées pour les jeunes qui pourraient être limités par leurs handicaps en termes de santé et de sécurité, de mobilité ou de cognition. Ces questions doivent être abordées avec soin, non pas pour imposer des limitations en raison de préjugés, mais pour aider les jeunes handicapés à découvrir leurs propres limitations par l'expérience.

L'orientation professionnelle est l'un des autres facteurs que les travailleurs de jeunesse doivent prendre en considération lorsqu'ils travaillent avec des jeunes handicapés :

- Leurs droits en tant que personne handicapée afin qu'ils soient également informés de leurs droits sur le marché du travail, de l'absence de discrimination dans le processus de sélection, des options disponibles comme solutions pour s'adapter à un handicap spécifique.
 - La nécessité de sensibiliser aux préjugés et à la discrimination potentiels plus tard dans la vie et d'offrir des conseils sur la manière de surmonter de telles situations.
 - L'existence de diverses possibilités de bénévolat et de formation qui peuvent les aider à développer leurs compétences générales, dont le marché du travail actuel a grand besoin.
 - Encourager le travail indépendant pour les jeunes handicapés qui ont des compétences uniques qui ne seraient que gâchées s'ils entraient sur le marché du travail. Ou parfois, cela peut être la seule solution pour qu'un jeune se développe en tant que professionnel et obtienne un revenu.
 - Soyez axé sur les solutions. Bien qu'il y ait tant de limitations et de défis autour du thème de l'emploi des jeunes handicapés, pensez toujours aux solutions possibles pour une situation spécifique.
 - Il existe de nombreuses possibilités de carrières inclusives pour les jeunes handicapés, il faut simplement prendre le temps de les découvrir.
- 

LE CONTEXTE DE LA PLANIFICATION DE CARRIÈRE - NOTAMMENT EN PÉRIODE DE PANDÉMIE ET DE CRISE

Ce que les périodes de crise apportent au contexte de la planification de carrière

Lorsque l'on compare l'évolution de la carrière au 21^{ème} siècle à celle du 20^{ème} siècle, il est possible d'observer des différences significatives dans la façon dont nous comprenons la carrière par rapport à il y a seulement 50 ans. Auparavant, la carrière était considérée comme un moyen de monter dans la hiérarchie pour générer plus de revenus, de statut et de pouvoir. La sécurité était la valeur principale. Les entreprises étaient celles qui supervisaient le développement de la carrière des employés, qui étaient plus souvent réticents à l'égard de toute nouvelle chose qu'enthousiastes à l'idée d'apprendre et de se développer tout au long de leur vie. La connaissance et les compétences spécialisées étaient les valeurs les plus importantes lors de l'embauche de nouvelles personnes.

De nos jours, les employés souhaitent avoir une carrière épanouissante, avec moins de contraintes, plus de possibilités de développement, plus de flexibilité et un équilibre satisfaisant entre vie professionnelle et vie privée. Les employeurs s'attachent à rechercher des employés potentiels dotés de compétences transférables qui peuvent être utiles partout et à tout moment, notamment en temps de crise. L'évolution de carrière relève désormais davantage de la responsabilité de l'individu. Chacun s'occupe de ses besoins, intérêts et désirs en matière de carrière. Les employeurs peuvent les soutenir et y investir des ressources, mais le contrôle est entre les mains de l'individu. Les employeurs s'attachent à créer des environnements de travail dans lesquels les employés ont envie de rester et de s'épanouir, plutôt que de se concentrer sur la planification de leur parcours professionnel à leur place. Les individus doivent investir du temps et des ressources pour construire leur réputation, se constituer un réseau et apprendre tout au long de leur vie pour satisfaire leurs aspirations professionnelles. Il faut un haut niveau d'engagement pour rester à jour dans la carrière de son choix, ou pour en changer complètement, ce qui est de plus en plus fréquent.

En plus de tous les changements socio-économiques des 50 dernières années, nous sommes récemment entrés dans une ère de crises de toutes sortes - sanitaires, environnementales, économiques, sociales. D'un mode de vie et de travail très prévisible, nous avons dû passer à un mode assez imprévisible.

Pendant la période de pandémie, par exemple, de nombreuses personnes ont été contraintes de modifier leur mode de vie. L'isolement et la communication fondée sur la peur ont eu un impact énorme sur la santé mentale de nombreuses personnes, et l'impact négatif le plus important est visible parmi les groupes les plus vulnérables de la société, notamment les personnes et les jeunes handicapés. De nombreuses activités sociales ont été restreintes, ainsi que l'accès à de nombreuses institutions qui fournissent toutes sortes de services sociaux à ces groupes.

L'aide médicale et les moyens d'exercer ses propres droits aux soins médicaux étaient très limités et conditionnés. En raison de leur état physique et mental, de nombreux jeunes handicapés n'étaient pas en mesure de suivre les mesures proposées, comme le port d'un masque de protection, ou de se couvrir la bouche et le nez lorsqu'ils toussent ou éternuent, ou encore de maintenir une bonne hygiène comme il était recommandé. Ces facteurs ont restreint leur participation à la vie sociale, à l'éducation ou au marché du travail, et ont contribué à leur exclusion sociale. La plupart de leurs vies pendant la pandémie étaient axées sur la survie, et la planification de leur carrière était mise de côté.

De nombreux services et entreprises ont dû passer à un mode de travail en ligne et à distance pendant la nuit, ce qui, d'une part, a restreint encore davantage les jeunes handicapés incapables d'effectuer ce changement pour trouver un emploi ou planifier leur carrière. Il est devenu presque impossible de prévoir

les résultats d'un quelconque plan, de contrôler le cours de sa mise en œuvre ou d'en maîtriser les résultats. Bien que de nombreux emplois aient disparu du jour au lendemain et continueront de disparaître au cours de la décennie, de nombreuses opportunités de nouveauté se présentent également. Cette époque mouvementée a donné lieu à de nombreuses innovations dans tous les domaines, à de nombreuses nouvelles approches du travail et du développement de carrière.

Ce type d'évolution socio-économique imprévisible exige de mettre de côté la planification de la carrière et de développer de nouvelles compétences ou d'améliorer les compétences existantes pour devenir plus résilient et capable de s'adapter aux changements soudains. Il faut donc mettre l'accent sur le développement de compétences transférables et non techniques plutôt que sur la planification et le suivi aveugle du plan s'il est impossible de prévoir les résultats du processus. Les périodes de crise nous apprennent à nous éloigner de ce qui nous est familier et à dire oui à l'opportunité de "se réinventer, d'aborder la résolution des problèmes de manière créative, de coordonner, de collaborer et de négocier efficacement avec les autres, d'exercer un leadership et de cultiver la pensée critique pour mieux analyser les données et les informations, filtrer le bruit et créer des bases fiables pour la prise de décision"⁵.

Plan de gestion de crise de carrière

En période de crise, qu'il s'agisse d'une crise collective ou d'une crise personnelle, il est possible de s'en sortir en développant un **plan de gestion de crise de carrière**. Le réseautage est très important dans des périodes comme celle-ci, car l'activation de notre réseau est un moyen pour les gens de se soutenir mutuellement pour un bénéfice mutuel. Il peut grandement nous aider à élaborer un plan de gestion de crise de carrière, ce qui nous rendra par conséquent plus résilients et professionnellement durables. Alaina G. Levine (2022) propose les étapes suivantes pour concevoir et mettre en œuvre son propre plan de gestion de crise de carrière :

1. **Reconnaissez vos émotions et donnez-vous l'espace et le temps de les ressentir** avant de prendre d'autres mesures.
2. **Considérez la situation comme un problème logique** - voyez les défis comme une série de questions auxquelles il faut répondre et décomposez-les en étapes plus petites et plus faciles à gérer.
3. **Vérifiez votre dossier et inventoriez vos compétences** - passez en revue vos réalisations, récompenses, promotions, réalisations bénévoles, projets, etc. Lorsque vous aurez rassemblé les faits, classez les compétences par catégories.
4. **Comprenez votre écosystème de carrière** - collectez des données sur le marché ou le domaine d'expertise dans lequel vous recherchez des opportunités. Identifiez toutes les lacunes - quelles lacunes du marché pouvez-vous combler avec vos compétences.
5. **Affinez vos supports de marketing** - révisez votre CV, vos profils en ligne comme LinkedIn, Facebook ou Instagram, et recherchez toutes les façons de communiquer vos valeurs, vos compétences et vos attitudes.
6. **Activez votre réseau** - allez vers les gens, investissez dans une coopération gagnant-gagnant, organisez des réunions et demandez aux gens : "Comment puis-je vous aider pendant cette période difficile ?"
7. **Diversifiez votre réseau et vos compétences** - établissez des liens avec des personnes appartenant ou non à votre secteur, votre région ou votre culture. Vous pourrez ainsi découvrir de nouvelles opportunités.

⁵ Mello Alves, M. (2020, 14 avril) Le développement de carrière en temps de crise. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/career-development-times-crisis-marissol-mello-alves-msc-/>

8. **Pensez de manière entrepreneuriale** - recherchez continuellement des opportunités de servir votre communauté et d'ajouter de la valeur en résolvant des problèmes⁶.

ÉTAPES ET DYNAMIQUE DE CARRIÈRE

Cadre traditionnel des étapes de la carrière et de leur dynamique

L'évolution de carrière est un processus qui dure toute la vie et qui comporte différentes étapes. L'un des cadres conceptuels traditionnels propose **cinq étapes de carrière et la dynamique** de chaque étape. Il a été proposé par Super (1951)⁷. Bien qu'il soit assez ancien, ce cadre s'applique toujours au développement de carrière linéaire traditionnel.

- **La phase de croissance** (de 4 à 13 ans) est la phase au cours de laquelle l'enfant développe ses capacités, ses attitudes et ses intérêts. À mesure que les enfants grandissent, ils se préoccupent davantage de l'avenir, ils veulent accroître le niveau de contrôle sur leur vie, ils commencent à travailler plus dur à l'école une fois qu'ils ont pris conscience de la direction dans laquelle ils veulent aller, et ils commencent à développer des habitudes et des attitudes pour atteindre ces objectifs.
- **La phase d'exploration** (14 à 24 ans) est la phase de transition vers l'âge adulte. Cette étape est axée sur l'autoréflexion et la poursuite d'objectifs éducatifs (plus élevés). Ces objectifs deviennent clairs et le jeune définit des stratégies pour mettre en œuvre ses préférences professionnelles.
- **La phase d'établissement** (24 à 44 ans) est celle où l'adulte entre dans un premier emploi après l'enseignement supérieur. Cela peut également se produire à l'étape précédente si un jeune a obtenu un diplôme de l'enseignement secondaire. Cette étape se caractérise par l'établissement de sa propre place dans le monde du travail lorsque la personne obtient une place dans une organisation et progresse dans l'échelle des carrières.
- **L'étape du maintien** (45 à 65 ans) se caractérise par le vieillissement et la tendance à conserver les postes actuels, tout en mettant à jour les compétences pour rester à jour avec les développements dans le domaine, et en innovant.
- **La phase de désengagement** (plus de 65 ans) se caractérise par des plans actifs de retraite.

Si l'on observe ce cadre dans la perspective du 21^{ème} siècle, il est évident que ce type de modèle linéaire est lentement dépassé et que de nouveaux modèles émergent, qui prennent en compte davantage de flexibilité et d'adaptabilité, car il est fort probable qu'un individu change de carrière deux ou trois fois, voire change totalement de secteur d'activité en raison de circonstances de vie et d'expériences spécifiques.

L'inconvénient de ce modèle est qu'il est limité à des rôles professionnels spécifiques, qu'il suppose un développement de carrière linéaire et hiérarchique et des heures de travail fixes dans un bureau, ainsi que la croyance qu'une taille unique convient à tous. Tous ces éléments sont récemment entrés dans l'histoire en raison de la pandémie mondiale, et de nombreux lieux de travail, carrières et industries ont été contraints de changer pour survivre. Ce type de changement exige une transformation significative de notre perception du développement de carrière.

⁶ Levine, A.G. (2022, 8 août) Comment élaborer un plan de gestion de crise pour votre carrière. APS News. <https://www.aps.org/publications/apsnews/202209/crisis.cfm>

⁷ Super, D.E. (1951). Vocational adjustment : Implementing a self-concept. Occupations, 30, 88-92.



En outre, ce type de modèle traditionnel pourrait ne pas convenir aux jeunes handicapés, car leur développement - personnel et professionnel - suit généralement un parcours unique avec des délais différents. Un modèle cyclique pourrait mieux fonctionner pour eux, car il leur offre davantage de possibilités de développement de carrière et de gestion ultérieure.

Un modèle cyclique des étapes de la carrière et de leur dynamique

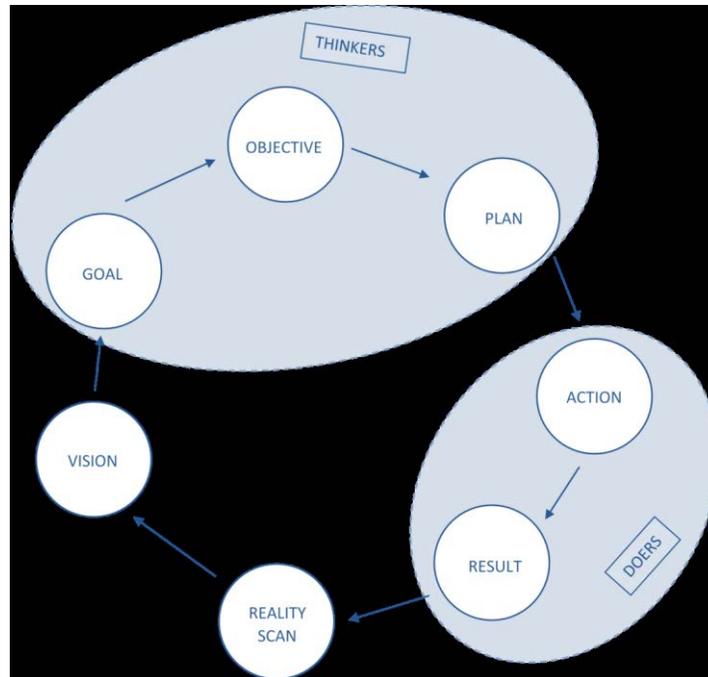
Un autre modèle proposé par Magnusson (1992) décrit **cinq processus cycliques** qui sont cruciaux pour une planification de carrière efficace⁸ :

- **Initiation** - démarrage du processus de planification de carrière, détermination de la motivation et auto-évaluation.
- **Exploration** - explorer comment concrétiser sa vision par le biais d'entretiens, de réseautage, de jumelage et d'acquisition d'une expérience professionnelle pertinente.
- **Prise de décision** - prendre des décisions sur la base de ses capacités cognitives et se fier à son intuition pour se guider dans des situations où les données ne sont pas aussi pertinentes.
- **Préparation** - élaboration d'un plan d'action, ainsi que développement des compétences et des ressources préalables à la mise en œuvre.
- **Mise en œuvre** - mettre le plan en action. Il est important de développer des systèmes de soutien, de retour d'information et de récompense.

L'un de ces processus est né de l'expérience de travail dans le domaine du travail de jeunesse dans le cadre de l'éducation non formelle. Il visualise une **approche cyclique de l'apprentissage et du développement** à tous les niveaux. Il peut être facilement appliqué à la planification de carrière également. Les modèles cycliques sont au cœur des modèles de carrière modernes, des étapes de la carrière et de la dynamique sous-jacente.

⁸ Magnusson, K. C. (1992). Five critical processes of career counselling. Dans M. Van Norman (Ed.), National Consultation on Vocational Counselling Papers : 1992 (pp. 217-227). Toronto, ON : University of Toronto Press.





Source : Formations de développement personnel Synergy

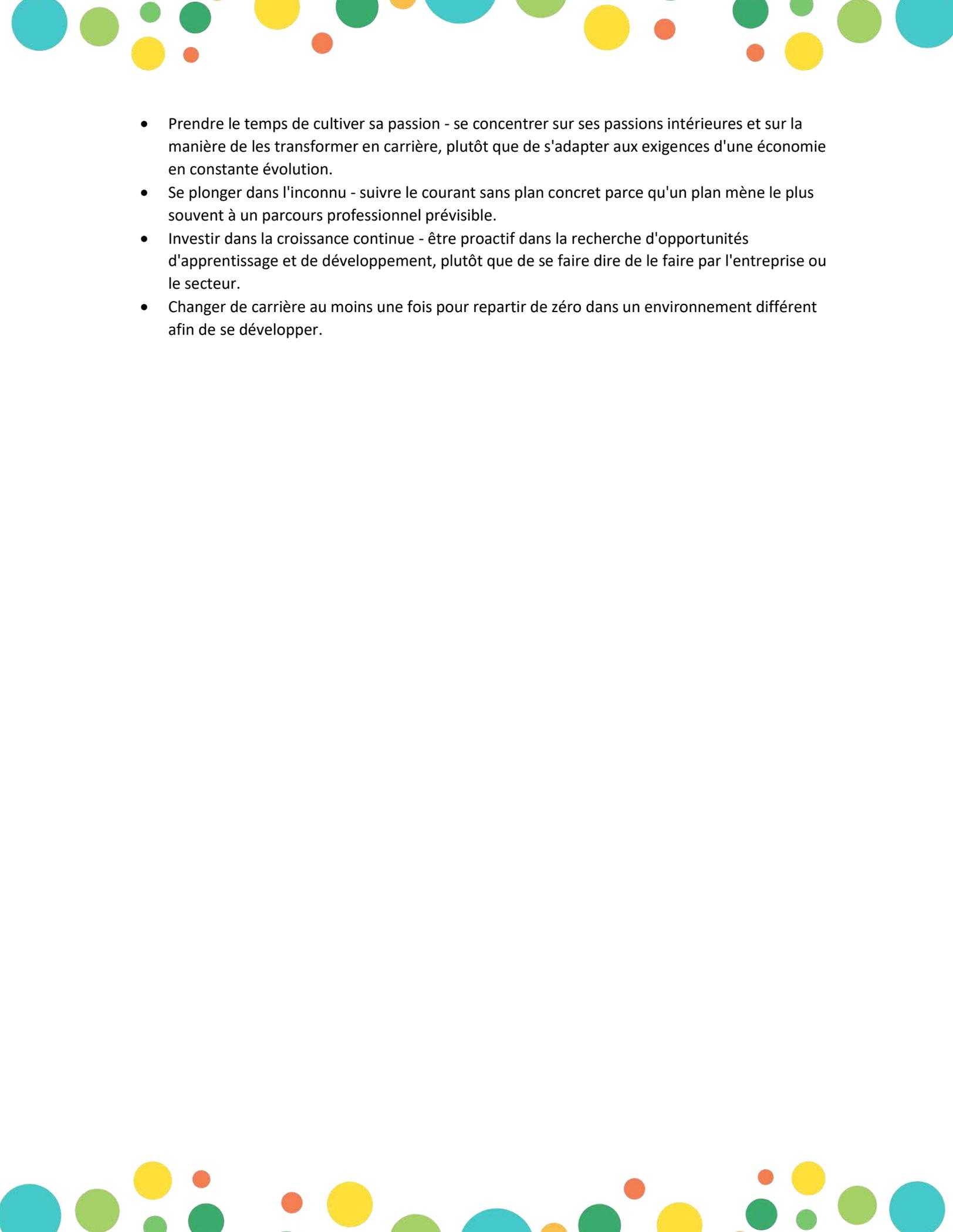
Cet apprentissage cyclique se compose de sept étapes. Chaque étape est accompagnée des questions suivantes :

- **SCAN DE LA RÉALITÉ** - De quoi est-ce que je dispose actuellement ? Quelles sont les ressources dont je dispose ? Que manque-t-il dans ma carrière ?
- **VISION** - Pourquoi ai-je envie de changer ou de faire quelque chose de différent ? Quelles sont les valeurs qui sont importantes pour moi ?
- **OBJECTIF** - Qu'est-ce que je veux créer ? Qu'est-ce que je veux accomplir de nouveau ? Quels sont les résultats que je souhaite obtenir ?
- **OBJECTIFS** - Quelles mesures dois-je prendre pour atteindre mon ou mes objectifs ?
- **PLANIFIER** - Comment vais-je m'y prendre ? Quelles actions dois-je entreprendre et quand ?
- **ACTION** - Quelle est la première action que je dois entreprendre afin de commencer le processus ?
- **RÉSULTAT** - Qu'est-ce qui a été réalisé ?

Et puis le cycle recommence avec une nouvelle réalité. Ce diagramme montre également qu'il existe deux types de personnes qui restent généralement bloquées à certaines étapes : les penseurs et les exécutants. Les penseurs sont bloqués entre la définition des buts, des objectifs et de la planification. Ils passent généralement à côté des autres étapes de l'analyse de la réalité, de la définition de leurs valeurs et de leur vision, de l'action et de l'obtention de résultats. Les faiseurs sont coincés entre l'action et les résultats, manquant la plupart du processus créatif. Par conséquent, leurs réalités restent les mêmes et il n'y a pas de progrès dans leurs carrières.

Parmi les autres étapes importantes de l'évolution de carrière moderne que les jeunes peuvent envisager, on trouve parfois les suivantes :

- Prendre une année sabbatique pour faire du bénévolat ou voyager dans le monde entier afin d'élargir ses horizons et de développer diverses compétences qui pourraient être très utiles pour un choix de carrière spécifique.

- 
- Prendre le temps de cultiver sa passion - se concentrer sur ses passions intérieures et sur la manière de les transformer en carrière, plutôt que de s'adapter aux exigences d'une économie en constante évolution.
 - Se plonger dans l'inconnu - suivre le courant sans plan concret parce qu'un plan mène le plus souvent à un parcours professionnel prévisible.
 - Investir dans la croissance continue - être proactif dans la recherche d'opportunités d'apprentissage et de développement, plutôt que de se faire dire de le faire par l'entreprise ou le secteur.
 - Changer de carrière au moins une fois pour repartir de zéro dans un environnement différent afin de se développer.

LE RÔLE DE L'INNOVATION ET DES COMPÉTENCES DU 21ST SIÈCLE DANS LE CONTEXTE DE LA CARRIÈRE D'UN JEUNE HANDICAPÉ

Pour guider et soutenir les jeunes handicapés dans la gestion et l'orientation de leur carrière, il est important de prendre en considération le contexte plus large de la vie au 21st siècle. Comme il a été dit précédemment, les conditions socio-économiques de notre société ont largement changé au cours des 50 dernières années. De l'ère industrielle, nous sommes passés à l'ère de l'information, qui exige souvent un ensemble de compétences complètement différent que les jeunes en général doivent développer pour être compétitifs sur le marché du travail. L'éducation formelle est encore largement basée sur l'ère industrielle qui prépare les jeunes à des emplois qui n'existeront plus une fois qu'ils auront quitté les systèmes d'éducation formelle, de sorte que la plupart des jeunes manquent de connaissances, de compétences et d'attitudes de base qui vont de pair avec les marchés en constante évolution.

L'accent est mis sur le développement de la capacité d'adaptation au changement, car nous vivons à une époque où rien n'est garanti. Les jeunes handicapés doivent être plus résilients et capables de réagir à des changements soudains. Cela peut être assez difficile pour certains jeunes handicapés s'ils sont strictement limités par leurs capacités physiques, mentales ou psychologiques. Et ces changements soudains peuvent donner à un jeune handicapé le sentiment d'être laissé pour compte, car la mise à jour des compétences ne se fait pas du jour au lendemain. Pour certains jeunes handicapés, en revanche, cela peut ouvrir un large éventail de possibilités. Tous ceux qui ne sont pas en mesure de travailler dans des emplois industrialisés lourds en raison des limitations de leur handicap, ont désormais un meilleur accès au marché du travail où les compétences non techniques sont à l'honneur, ou ils peuvent devenir indépendants et se développer dans cette direction. Souvent, leur désavantage et leur limitation peuvent être un grand avantage dans un domaine spécifique.

Le rôle de l'innovation dans le contexte de la carrière d'un jeune handicapé

L'innovation joue un rôle important dans le travail avec les jeunes handicapés. Elle contribue à l'inclusion en modifiant les systèmes afin de pouvoir répondre aux différents besoins des personnes handicapées. Les systèmes, approches et programmes actuels subissent des changements, et de nouveaux apparaissent. L'innovation s'applique également à la recherche de nouvelles solutions technologiques pouvant être mises en œuvre dans le monde du travail afin d'offrir davantage de possibilités d'emploi et d'inclusion aux jeunes handicapés. En outre, la récente pandémie a ouvert des possibilités de travail numérique qui offre de nouvelles formes de travail, beaucoup plus de flexibilité à tous les niveaux, ou des opportunités d'entrepreneuriat numérique.

Les compétences les plus importantes du 21^{ème} siècle

Par compétences du 21^{ème} siècle, nous entendons les compétences qui sont des exigences fondamentales que les jeunes doivent développer pour réussir dans leur carrière. Elles comprennent les compétences sociales, l'initiative, la productivité, l'esprit critique, la communication, la flexibilité, le leadership, la maîtrise de l'information, la collaboration, l'esprit critique, la maîtrise des médias, la maîtrise des technologies.

Bri Stauffer (2022) classe les compétences du 21^{ème} siècle en trois grandes catégories : les compétences d'apprentissage, les compétences de lecture et d'écriture et les compétences de vie⁹.

Compétences d'apprentissage

Les compétences d'apprentissage consistent à développer les processus mentaux nécessaires pour s'adapter et se déplacer dans un environnement de travail moderne. Les quatre compétences qui entrent dans cette catégorie sont :

- Pensée critique - trouver des solutions aux problèmes
- Créativité - sortir des sentiers battus
- Collaboration - travailler avec les autres
- Communication - parler aux autres

Compétences en matière d'alphabétisation

Les compétences en littératie sont axées sur le discernement des faits, des organes de publication et de la technologie qui les sous-tend, ainsi que sur la détermination de la fiabilité de l'information. Les compétences en littératie qui entrent dans cette catégorie sont les suivantes :

- Maîtrise de l'information - comprendre les faits, les chiffres, les statistiques et les données
- L'éducation aux médias - comprendre les méthodes et les supports de publication de l'information.
- Alphabétisation technologique - comprendre les machines qui rendent l'ère de l'information possible

Aptitudes à la vie quotidienne

Les compétences de vie se concentrent sur les éléments tangibles de la vie quotidienne, sur les qualités personnelles et professionnelles. Les compétences de vie qui entrent dans cette catégorie sont :

- Flexibilité - capacité à changer et à s'adapter à différentes circonstances
- Leadership - motiver une équipe à atteindre des objectifs
- Initiative - lancer des projets, des stratégies et des plans sans qu'on le lui dise.
- Productivité - maintenir l'efficacité sans distractions
- Compétences sociales - rencontre et mise en réseau pour un bénéfice mutuel

Il existe également de nombreuses autres compétences qui pourraient être considérées comme des compétences du 21^{ème} siècle, car leur définition dépend du contexte de la carrière ou du secteur spécifique. En outre, de nouvelles compétences sont continuellement ajoutées à la liste, et certaines en sont retirées à mesure que les temps changent.

Pour que les jeunes handicapés puissent développer ces compétences, il est important que les travailleurs de jeunesse créent des espaces d'apprentissage non formels qui leur offrent des opportunités et des expériences.

⁹ Stauffer, B. (2022, 10 janvier) Que sont les compétences du 21e siècle ? AES - Applied Educational Systems. <https://www.aeseducation.com/blog/what-are-21st-century-skills>

LES ACTEURS DE LA GESTION DE CARRIÈRE

Les parties prenantes sont des individus ou des groupes de personnes qui ont un impact ou peuvent influencer le résultat d'un projet ou d'un programme spécifique, la mise en œuvre de changements ou les objectifs souhaités en général. Les parties prenantes sont celles qui peuvent grandement contribuer au succès et/ou à l'échec de ce que vous essayez d'atteindre. Dans le domaine de la gestion de carrière, les parties prenantes peuvent grandement influencer le succès de l'orientation des jeunes dans le choix des options de carrière qui leur conviennent et leur réussite dans ce domaine.

L'expérience montre que la gestion de carrière n'est pas quelque chose qui peut être géré uniquement par le système éducatif formel, car il y a un manque de prise de conscience de l'importance de l'orientation professionnelle précoce, un manque de personnel qualifié qui pourrait fournir un soutien et une orientation aux étudiants pendant qu'ils sont à l'école, et le plus souvent il y a un blocage des ressources. Et surtout, cela est encore plus difficile pour les jeunes handicapés, car ils ont souvent besoin d'une approche individualisée de la gestion de leur carrière et d'une personne de soutien qualifiée pour les guider.

Le travail de jeunesse et l'éducation non formelle ont prouvé qu'ils offraient aux jeunes le soutien et l'orientation dont ils ont tant besoin, en complément de l'éducation formelle et des autres services qu'ils utilisent déjà. Les travailleurs de jeunesse ont la capacité d'offrir un soutien non formel supplémentaire sous forme d'orientation, de soutien, de coaching, de mentorat et de formation aux jeunes handicapés, ainsi que d'impliquer les différentes parties prenantes concernées dans le processus de gestion de carrière.

Comment analyser les parties prenantes dans la gestion de carrière ?

L'engagement des parties prenantes peut être d'une importance cruciale dans la réussite de la gestion de carrière des jeunes handicapés, car il permet de créer des relations et un réseau de soutien. La Warwick Business School (2018) propose les cinq étapes suivantes pour garantir le succès - identifier, analyser, planifier, agir et s'engager.

Étape 1 : Identifier

Au cours de cette étape, vous identifiez toutes les parties prenantes concernées - celles qui s'intéressent à vos objectifs et celles qui ont un certain degré d'influence sur leur mise en œuvre.

Il est important de prendre en compte deux groupes de parties prenantes : les parties prenantes internes et les parties prenantes externes. Les parties prenantes internes sont des individus ou des groupes de personnes qui participent à la mise en œuvre d'un projet ou d'objectifs spécifiques. Leurs niveaux d'engagement peuvent varier, mais ils ont une influence sur l'ensemble du processus et sur son succès final. Les parties prenantes externes ne participent pas directement au travail sur le projet ou ne sont pas impliquées dans le processus de gestion de carrière, mais elles ont un certain degré d'influence sur celui-ci, ou sont influencées par lui.

Étape 2 : Analyse

Dans cette étape, vous analysez chaque partie prenante pour mieux la comprendre afin de pouvoir vous engager avec elle et l'influencer. Prenez le temps de comprendre qui est disponible pour soutenir le processus, et ce qu'il apporte à la table - quelles compétences ou autres ressources. Classez-les en fonction de l'impact qu'elles ont sur le processus et de leur niveau d'engagement.

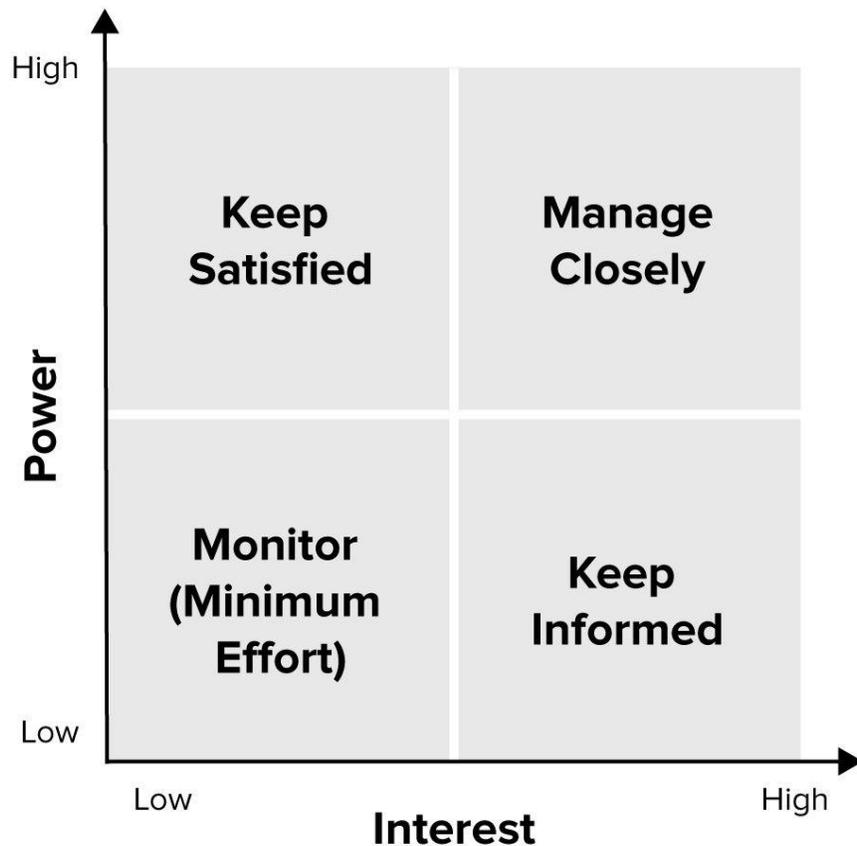


Pour comprendre vos principales parties prenantes, il est nécessaire de découvrir ce qu'elles pensent de votre projet, de votre travail, des changements proposés, des programmes, etc. L'équipe Mind Tools Content (n.d.) propose les questions suivantes :

- Quel intérêt émotionnel ou financier ont-ils dans le résultat de votre travail ? Est-il positif ou négatif ?
- Quelle est leur motivation ?
- Quelles sont les informations qu'ils attendent de vous, et quel est le meilleur moyen de communiquer avec eux ?
- Quelle est votre opinion actuelle sur votre travail ou un projet ? Sur quelles informations se base-t-elle ?
- Qui ou quoi influence leurs opinions en général, et leurs opinions sur vous ?
- Si leur impact n'est pas susceptible d'être positif, qu'est-ce qui les incitera à soutenir votre travail s'ils ont une grande influence sur celui-ci ?
- Si vous pensez que vous ne serez pas en mesure de les rallier à votre cause, comment allez-vous gérer leur opposition ?
- Qui d'autre pourrait être influencé par leurs opinions ? Pouvez-vous les transformer en parties prenantes ?

Après avoir identifié toutes les parties prenantes internes et externes pertinentes, et analysé leurs opinions et leurs motivations, il est important de les classer par ordre de priorité. La grille ci-dessous peut être utilisée pour classer les parties prenantes en fonction du pouvoir qu'elles ont sur un projet ou un travail en général, et de leur niveau d'intérêt pour celui-ci.





Source : mindtools.com

Comme le montre la matrice, les parties prenantes peuvent être classées en quatre catégories :

1. Des personnes très puissantes et très intéressées - elles doivent être gérées de près. Il est important de les engager complètement et de les satisfaire.
2. Les personnes à haut pouvoir, moins intéressées - elles ont besoin d'être satisfaites mais pas surchargées d'informations car elles risquent de s'ennuyer si elles sont surchargées d'informations.
3. Les personnes de faible puissance, très intéressées - elles doivent être tenues informées et participer à la communication sur le projet, le travail, les changements ou la mise en œuvre des objectifs.
4. Les personnes de faible puissance, moins intéressées - elles doivent être surveillées, mais pas surchargées par une communication trop importante.

Étape 3 : Planifier

Dans cette étape, vous élaborez une campagne pour engager vos parties prenantes et communiquer avec elles. Réfléchissez aux messages que vous enverrez, à l'attitude que vous adopterez, aux personnes qui géreront les communications et traiteront les retours d'information. Réfléchissez à la fréquence et au type de communication pertinents pour chaque partie prenante, car elles n'ont pas toutes le même niveau d'engagement.



Étape 4 : Agir et s'engager

Surveillez en permanence les résultats et la réussite afin de pouvoir réévaluer vos plans si nécessaire. Regardez la situation dans son ensemble, observez si de nouvelles parties prenantes apparaissent en cours de route et réfléchissez à la manière de les impliquer. Réfléchissez à une approche différente si nécessaire.



LES COMPÉTENCES DES JEUNES HANDICAPÉS POUR DÉMARRER LEUR CARRIÈRE

En Europe, nombreux sont les jeunes qui, après avoir suivi un enseignement formel - primaire, secondaire et le plus souvent universitaire - ont du mal à entamer la carrière qu'ils souhaitent après avoir obtenu leur diplôme. C'est souvent le cas parce que l'éducation formelle semble ne pas fournir les compétences nécessaires pour démarrer une carrière et, plus tard, pour la développer. Commencer une carrière dans cette position peut souvent être décourageant ou déresponsabilisant, lorsque les jeunes commencent à intérioriser le manque de succès et à se blâmer. La triste réalité est que, dans la plupart des cas, ce n'est pas de leur faute, car les systèmes formels de la plupart des pays ne fournissent pas un cadre complet pour le développement des compétences des jeunes en général, et encore moins pour les jeunes handicapés.

En tant que société, nous ne comprenons pas qu'il est de la responsabilité de chaque communauté et de chaque adulte de faire de son mieux pour préparer les jeunes au marché du travail. La plupart d'entre eux doivent se débrouiller pour survivre dans la "jungle" sans formation, orientation ou soutien adéquats. Le travail de jeunesse est le domaine qui peut répondre aux besoins des jeunes handicapés qui manquent de compétences pour démarrer leur carrière grâce à des activités d'apprentissage non formel. En collaboration avec d'autres parties prenantes, les travailleurs de jeunesse créent un soutien complémentaire à l'éducation formelle afin de bénéficier d'un réseau de soutien plus large et de plus d'opportunités de développer leurs compétences pour démarrer leur carrière.

Les compétences qu'il est important que les jeunes handicapés développent pour débiter leur carrière comprennent les aptitudes à la communication, les aptitudes à l'emploi, la gestion organisationnelle et le travail en équipe. Il existe également de nombreuses autres compétences qu'ils pourraient avoir besoin de développer, mais elles dépendent des exigences spécifiques de la carrière souhaitée. Ces quatre domaines seront au centre de ce manuel, mais il est également important de prendre en considération d'autres domaines en fonction du jeune qui est inclus dans les activités non formelles et de jeunesse, et des limitations de leurs handicaps.

Il est également important d'être conscient que les jeunes handicapés ne peuvent parfois pas développer les compétences nécessaires au démarrage de leur carrière de la même manière que tous les autres jeunes. C'est pourquoi il est important d'adapter l'approche et les outils à chaque jeune souffrant d'un handicap spécifique.

Compétences en matière de communication

Les compétences en communication sont essentielles pour entamer une carrière car la communication est un moyen de se socialiser, de rencontrer des gens, de développer des relations, de se présenter, de communiquer ses propres besoins, de s'exprimer de différentes manières. Nous pouvons communiquer de manière verbale et non verbale, en ligne et hors ligne. Il est également important de comprendre son propre style de communication - passif, agressif, passif-agressif et assertif - et de former les jeunes à apprendre à s'exprimer de manière assertive.

Les compétences de communication peuvent également être divisées en compétences de communication interpersonnelles et intrapersonnelles. Les compétences interpersonnelles sont celles dont nous avons besoin lorsque nous communiquons en face à face avec une ou plusieurs personnes. Dans un contexte réel, nous ne communiquons pas seulement avec des mots, mais aussi de manière non verbale, par des gestes, la voix, les expressions du visage et notre apparence. Si nous communiquons en ligne ou uniquement par voie audio, la communication est limitée, et il est nécessaire d'être conscient des malentendus potentiels dans la communication. La communication intrapersonnelle fait référence au



dialogue interne qui se déroule dans l'esprit de chaque individu et qui a un impact sur les croyances et les états émotionnels des personnes. Elle a une grande importance pour la confiance en soi d'un jeune et peut avoir un impact sur ses choix de carrière.

En ce qui concerne le début d'une carrière, de bonnes compétences en communication sont essentielles pour se présenter dans un CV ou lors d'un entretien d'embauche, pour exprimer efficacement ses pensées et ses sentiments, pour écouter activement, pour être capable de négocier avec les autres, pour présenter son propre point de vue et persuader les autres, ainsi que pour présenter et parler en public.

Les animateurs de jeunesse peuvent créer des espaces d'apprentissage pour les jeunes handicapés qui les aideront à améliorer leurs compétences en matière de communication par le biais d'ateliers, de jeux de simulation, de présentations, d'études de cas, de défis de groupe, d'énergisants, d'observation au poste de travail, d'échanges de jeunes et de bien d'autres moyens.

Parmi les résultats des activités de l'animation jeunesse en termes de construction et de développement des compétences de communication, citons le développement d'une plus grande confiance et d'une plus grande résilience chez les jeunes handicapés, le fait de savoir s'exprimer avec respect et de respecter l'autre, de se présenter sous le meilleur jour possible, d'être capable de gérer leurs relations sociales et formelles, de s'exprimer efficacement, d'atteindre des objectifs professionnels, et bien d'autres encore.

Compétences en matière d'employabilité

Les compétences liées à l'employabilité comprennent un large éventail de compétences transférables et non liées à une profession spécifique qui rendent une personne "employable". Les connaissances techniques et factuelles et l'application pratique de ces connaissances entrent dans la catégorie des compétences non transférables et ont une grande incidence sur l'employabilité. Toutefois, de nos jours, il est tout aussi important, voire plus important, de développer toutes sortes de compétences non transférables pour pouvoir fonctionner au sein d'une société ou pour développer une entreprise.

L'employabilité des jeunes qui sortent souvent de l'enseignement formel sans les connaissances et l'expérience nécessaires pour s'immerger dans le marché du travail moderne dépend largement de leurs attitudes, de leurs compétences et de leurs expériences en dehors de l'enseignement formel.

Les compétences d'employabilité les plus importantes que les employeurs recherchent souvent chez leurs employés potentiels sont la communication et les compétences interpersonnelles, la résolution de problèmes, la prise d'initiatives, la proactivité, la capacité à travailler sous pression, l'esprit critique, la collaboration, la flexibilité, la gestion du temps, le leadership, l'adaptabilité, la résilience, la résolution de problèmes, l'organisation et la planification, et bien d'autres encore. Il est important de ne pas oublier que tous les emplois requièrent désormais toutes les compétences d'une seule personne. Lorsqu'ils travaillent en équipe, les différents membres de l'équipe couvrent différents domaines d'expertise et complètent leurs compétences respectives.

De même, avoir le "bon" état d'esprit pour un emploi ou un domaine spécifique est devenu l'une des compétences d'employabilité les plus recherchées par les employeurs qui affirment souvent que les gens peuvent facilement apprendre les faits ou la théorie et développer des compétences pratiques dans un domaine spécifique s'ils ont le bon état d'esprit pour l'emploi ou le poste. Ces employeurs sont prêts à investir dans la formation et l'éducation de leurs employés actuels et futurs pour leur donner le Quoi et le Comment si la personne a une attitude souhaitable.

Gestion de l'organisation

Le management organisationnel comprend un large éventail de compétences autour de l'organisation telles que la flexibilité et l'adaptabilité, la gestion du temps, le multitâche, l'établissement de priorités, la programmation, la gestion de projets, la budgétisation, la communication cohérente, la délégation, l'organisation de l'espace de travail, etc.



Les compétences organisationnelles aident à créer de l'ordre et de la structure. Elles sont très importantes lorsqu'on travaille en équipe, mais tout aussi importantes lorsqu'on est indépendant ou free-lance et qu'on dispose de plus de flexibilité. Développer des compétences organisationnelles permet d'être plus productif et efficace dans un délai plus court, d'éviter les erreurs de communication, de respecter le budget, d'atteindre les objectifs dans les délais et de créer une routine plus productive en général, Ces compétences sont très importantes car la plupart des travaux effectués de nos jours sont basés sur des projets. Cela signifie qu'il y a généralement des délais stricts et des contraintes budgétaires pour atteindre des objectifs spécifiques.

Travail d'équipe

Le travail en équipe est l'une des compétences les plus importantes à développer pour travailler et collaborer avec succès avec d'autres personnes. Même si la personne ne travaille pas toujours au sein d'une équipe, même en tant qu'indépendant ou freelance, elle doit collaborer avec d'autres d'une manière ou d'une autre pour atteindre des objectifs spécifiques et réaliser des bénéfices. Le travail en équipe est important dans presque tous les secteurs d'activité et à tous les niveaux.

Les compétences en matière de travail en équipe ne peuvent être développées que dans des contextes où l'on travaille avec d'autres personnes. On peut savoir ce qu'est le travail en équipe en théorie, mais ne pas être capable d'appliquer ces connaissances dans la pratique. Les jeunes développent leurs compétences en matière de travail en équipe à un certain degré tout au long de l'éducation formelle, lorsqu'ils collaborent à des tâches ou des projets communs, ou dans le cadre de sports d'équipe. En raison des types de personnalité et des expériences de vie de chacun, chaque personne a tendance à développer une manière spécifique de fonctionner au sein d'une équipe et d'y contribuer. Les compétences en matière de travail en équipe peuvent également être développées tout au long de la vie. Il est important de reconnaître les rôles qu'une personne joue dans l'équipe et, si nécessaire, de les élargir ou de les adapter aux besoins de l'équipe.

Le Dr Meredith Belbin a élaboré la théorie du rôle de l'équipe sur la base d'attributs comportementaux communs. Son modèle se compose de trois catégories - orientée vers l'action, orientée vers la réflexion et orientée vers les personnes. Les équipes visent la collaboration et la productivité. Pour que le travail d'équipe soit réussi, il est important que chaque membre de l'équipe remplisse un rôle spécifique correspondant à ses points forts.

Les neuf rôles d'équipe Belbin (Belbin, n.d.) sont les suivants : enquêteur sur les ressources, travailleur d'équipe et coordonnateur (rôles sociaux) ; planificateur, contrôleur, évaluateur et spécialiste (rôles de réflexion) ; façonneur, exécutant et finisseur (rôles d'action ou de tâche)¹⁰.

1. **Le chercheur de ressources** utilise sa nature curieuse pour trouver des idées à rapporter à l'équipe. Ses principales forces sont d'être extraverti, enthousiaste, d'explorer les opportunités et d'établir des contacts. Ses principales faiblesses sont d'être trop optimiste et de perdre son enthousiasme assez rapidement.
2. **Les travailleurs d'équipe** aident à maintenir l'unité de l'équipe, identifient le travail requis et le réalisent au nom de l'équipe. Les principales forces sont la coopération, la perspicacité et la diplomatie, l'écoute et la prévention des désaccords. Les principales faiblesses peuvent être l'indécision et le fait d'éviter la confrontation.
3. **Le coordinateur** se concentre sur les objectifs de l'équipe et sur la délégation du travail aux bons membres de l'équipe. Les principales forces sont la maturité, la confiance, la capacité à identifier

¹⁰ Belbin (n.d.) The Nine Belbin Team Roles. <https://www.belbin.com/about/belbin-team-roles>



les talents et à clarifier les objectifs. Parmi ses principales faiblesses, il peut être considéré comme un manipulateur et déléguer son propre travail aux autres.

4. **Plante** a tendance à être très créative et à trouver des solutions non conventionnelles aux problèmes. Ses principaux points forts sont la créativité, l'imagination, la liberté de pensée, la facilité à trouver des idées et à résoudre des problèmes difficiles. Ses principales faiblesses peuvent être d'ignorer les incidents et d'être trop préoccupé pour communiquer efficacement.
 5. **Le moniteur-évaluateur** est celui qui est logique, qui rend un jugement impartial lorsque cela est nécessaire et qui évalue les options de l'équipe. Ses principales forces sont sa sobriété, sa stratégie et son discernement, sa capacité à voir toutes les options et à juger avec précision. Ses principales faiblesses peuvent être un manque de dynamisme et de capacité à inspirer les autres, ainsi qu'une attitude trop critique.
 6. **Le spécialiste** apporte à l'équipe une connaissance approfondie d'un domaine clé. Ses principales forces sont la détermination, l'autonomie et le dévouement. Ses principales faiblesses peuvent être une tendance à ne contribuer que sur un front étroit et à s'attarder trop longtemps sur les détails techniques.
 7. **Shaper** apporte le dynamisme nécessaire pour que l'équipe reste en mouvement et ne perde pas le cap. Ses principales forces sont d'être stimulant, dynamique, de s'épanouir sous la pression, d'avoir la volonté et le courage de surmonter les obstacles. Ses principales faiblesses peuvent être d'être enclin à la provocation et de heurter parfois les sentiments d'autrui.
 8. **L'exécutant** est nécessaire pour planifier une stratégie réalisable et la mettre en œuvre aussi efficacement que possible. Ses principales forces sont d'être pratique, fiable et efficace, de transformer les idées en actions et d'organiser le travail à faire. Ses principales faiblesses peuvent être son manque de souplesse et sa lenteur à réagir aux nouvelles possibilités.
 9. **Le finisseur** est plus efficace à la fin de la tâche pour polir et scruter le travail à la recherche d'erreurs. Ses principales forces sont d'être minutieux, consciencieux, anxieux, de rechercher les erreurs, de polir et de perfectionner son travail. Les principales faiblesses peuvent être une tendance à s'inquiéter et une réticence à déléguer.
- 

LES VALEURS DE LA GESTION DE CARRIÈRE POUR LES JEUNES HANDICAPÉS, Y COMPRIS LES FACTEURS ANTI-CARRIÈRE ET PRO-DÉVELOPPEMENT

L'identification de ses propres valeurs professionnelles est importante car elle détermine le niveau de réussite et le sentiment d'accomplissement pour réussir dans la gestion de carrière. Comprendre ses préférences et ce qui est important pour une personne l'aidera à décider si une carrière spécifique ou un emploi dans un environnement spécifique lui convient. Parfois, un emploi peut être parfait pour nous, mais les valeurs qu'une entreprise ou un secteur spécifique promeut peuvent être totalement différentes des nôtres. Ce genre de situation peut fonctionner pendant un certain temps, mais elle devient vite inconfortable. Lorsque nos valeurs sont alignées sur celles de l'environnement dans lequel nous travaillons, il est beaucoup plus facile de se concentrer sur d'autres choses, comme donner le meilleur de soi-même dans ses tâches, innover, se développer et progresser dans sa carrière.

Les valeurs professionnelles peuvent être classées selon différents principes. En effet, l'équipe de rédaction (2021) propose de différencier les valeurs intrinsèques, extrinsèques et de style de vie¹¹.

Les valeurs intrinsèques d'une carrière sont des facteurs qui donnent un sens personnel à un emploi ou à un parcours professionnel :

- Réalisation - capacité à atteindre des objectifs par le biais de tâches motivantes.
- Créativité - être capable de pratiquer la créativité sur une base régulière
- Autonomie - être capable de travailler de manière indépendante
- La bienveillance - être capable d'aider les autres
- Défi - être capable de se mettre au défi à travers de nouvelles tâches
- Leadership - diriger et inspirer une équipe
- Collaboration - être capable de collaborer au quotidien

Les valeurs extrinsèques de la carrière sont des facteurs externes reçus pour le travail effectué comme :

- Compensation - échange monétaire pour le travail
- Avantages - avantages liés à l'emploi, tels que l'assurance maladie, le budget consacré à l'éducation, l'adhésion à une salle de sport, les possibilités de développement personnel.
- Sécurité de l'emploi - se sentir en sécurité et stable dans un poste de travail.
- Promotions - avoir des possibilités de promotion
- Reconnaissance - être reconnu publiquement pour ses réalisations
- Influence - être capable d'influencer les actions, les opinions et les idées des autres.

Les valeurs liées au mode de vie professionnel sont les facteurs qui contribuent à la qualité de vie d'une personne en dehors du travail et qui ont un impact sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée :

- Soutien - bénéficier d'un soutien au travail peut avoir une grande influence sur la qualité de la vie en dehors du lieu de travail.
- Loisirs - avoir suffisamment de temps pour profiter des activités de loisirs, pour se détendre.

¹¹ Indeed Editorial Team (2021, May 25) Career Values : Comment identifier les vôtres et cultiver le succès en tant que professionnel. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/career-values>

- L'emplacement - l'emplacement et la connexion entre le travail et le domicile peuvent être un facteur important.
- Famille - avoir des horaires et un lieu de travail adaptés aux besoins de la famille, ainsi qu'une certaine flexibilité.
- Diversité et culture - avoir la possibilité de faire l'expérience de différents contextes culturels, ethniques, raciaux et religieux.

Dan Beverly (2016) parle de 9 moteurs de carrière qui motivent et inspirent les individus à poursuivre une carrière spécifique. Ils sont les suivants :

- **Récompense** - l'objectif principal est la richesse et le souhait d'un niveau de vie décent.
- **Sécurité** - l'objectif principal est l'assurance qu'une carrière offre un avenir solide et prévisible.
- **Statut** - l'accent est mis sur la position, et sur le fait que la personne est reconnue, admirée et respectée au travail.
- **Autonomie** - l'accent est mis sur le choix, l'indépendance de la personne et sa capacité à prendre des décisions.
- **Créativité** - l'accent est mis sur l'originalité, la capacité de la personne à innover et à produire des résultats originaux.
- **Expertise** - l'objectif principal est la maîtrise, c'est-à-dire que la personne atteint un haut niveau de spécialisation dans le domaine.
- **Pouvoir** - l'objectif principal est la domination, le fait que la personne puisse contrôler les personnes, les ressources et les choix.
- **Signification** - l'accent est mis sur la contribution, sur la capacité de la personne à créer un travail ayant une valeur intrinsèque.
- **Affiliation** - l'objectif principal est le lien, que la personne soit capable d'établir et de maintenir des relations professionnelles satisfaisantes¹².

Catherine Nangle (2017) propose dix moteurs de carrière communs dans un cadre différent :

- **L'expert** - cette personne est motivée par le besoin de devenir un expert dans son domaine, de développer ses capacités dans un sujet spécifique plutôt que dans plusieurs sujets différents.
- **Le créatif** - cette personne est motivée par le besoin de faire preuve de créativité, de sortir des sentiers battus, d'être innovante et d'apporter des idées nouvelles.
- **L'assistant** - cette personne est motivée par le besoin de faire une différence dans son travail, recherche un sens plus profond à sa carrière et préfère les emplois ayant un impact tangible et positif.
- **L'influenceur** - cette personne est motivée par le besoin de prendre le contrôle des situations tout en aimant avoir un impact sur les grandes décisions sur le lieu de travail, et de guider et motiver les gens.
- **L'organisateur** - cette personne est motivée par le besoin de garder les choses en ordre et aime le faire, elle aime planifier et réfléchir pour obtenir de bons résultats.

¹² Beverly, D. (2016, 12 octobre) 9 Career Drivers to Accelerate your Perfectly Designed Career. <https://www.danbeverly.com/9-career-drivers-accelerate-perfectly-designed-career/>

- **Le chercheur de récompenses** - cette personne est motivée par le besoin de recevoir un retour financier pour les efforts investis, elle aime relever de grands défis car les résultats en valent la peine.
- **Le socialisateur** - cette personne est motivée par la nécessité de disposer d'une équipe solide et d'un excellent environnement social, elle aime travailler avec les gens et s'épanouit lorsque le travail implique de nombreuses interactions sociales.
- **Le sécurisant** - cette personne est motivée par le besoin de sécurité, elle recherche une carrière très demandée afin d'être sûre qu'elle aura toujours un revenu régulier et que son poste est sécurisé.
- **Le chercheur d'autonomie** - cette personne est motivée par le besoin d'être indépendante au travail, de pouvoir prendre ses propres décisions et d'avoir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en choisissant ses propres horaires et son lieu de travail, ou en ayant le contrôle de la charge de travail.
- **L'actif** - cette personne est animée par le besoin d'être constamment en mouvement, tant mentalement que physiquement, elle aime voyager et interagir avec les gens, elle recherche l'excitation et le mouvement de toutes les façons¹³.

De nos jours, il existe également un fort mouvement de conducteurs anti-carrière et "pro-développement". Au lieu de choisir une carrière particulière, de la définir comme telle ou de la considérer comme un moyen de payer les factures, ces mouvements promeuvent la valeur de la réalisation du but de sa vie.

Il s'agit de mettre de côté tout le concept de carrière car il est considéré comme quelque chose d'imposé de l'extérieur et créé en réponse au développement du marché du travail et des industries. Au lieu de chercher un emploi ou de chercher le "bon chemin de carrière", il est important de permettre au but et à la vocation intérieurs de la personne de se développer avec le temps. Au lieu d'avoir une carrière, une personne peut être pro-développement, c'est-à-dire investir de l'énergie dans l'évolution personnelle, le développement, l'exploration, les expériences, et vivre son propre objectif plutôt que de se changer pour répondre aux exigences du marché.

Ces types de conducteurs peuvent être très encourageants pour les jeunes et leur apporter un sentiment de libération. Il est important de réaliser qu'ils n'ont pas besoin d'être ou de faire ce que leur famille ou la société attend d'eux. Peut-être ont-ils déjà en eux tout ce dont ils ont besoin ; il leur suffit de le découvrir et de s'en souvenir. Une fois qu'ils auront commencé à le vivre, il y aura aussi des moyens de se faire payer pour leurs contributions et leurs services. Par conséquent, ils seront en mesure de gagner leur vie, et de ressentir un immense niveau de satisfaction qui découle du fait de vivre leur objectif le plus élevé.

En outre, les jeunes handicapés peuvent valoriser le fait de travailler dans un environnement de travail inclusif, de pouvoir répondre à leurs besoins physiques et psychologiques, de pouvoir travailler et contribuer sans discrimination positive lorsqu'ils reçoivent des avantages en matière de travail ou de récompense juste parce qu'ils sont handicapés. Les besoins de chaque jeune handicapé peuvent différer, et il est important d'adopter une approche individualisée pour les aider à découvrir leurs valeurs fondamentales dans leur carrière.

¹³ Nangle, C. (2017) Comment identifier vos moteurs de carrière (et les utiliser à votre avantage). NatWest Group. <https://jobs.natwestgroup.com/posts/how-to-identify-your-career-drivers-and-use-them-to-your-advantage>

L'IMAGE DE MARQUE PERSONNELLE COMME OUTIL DE GESTION DE CARRIÈRE POUR LES JEUNES HANDICAPÉS

Personal Branding Canvas

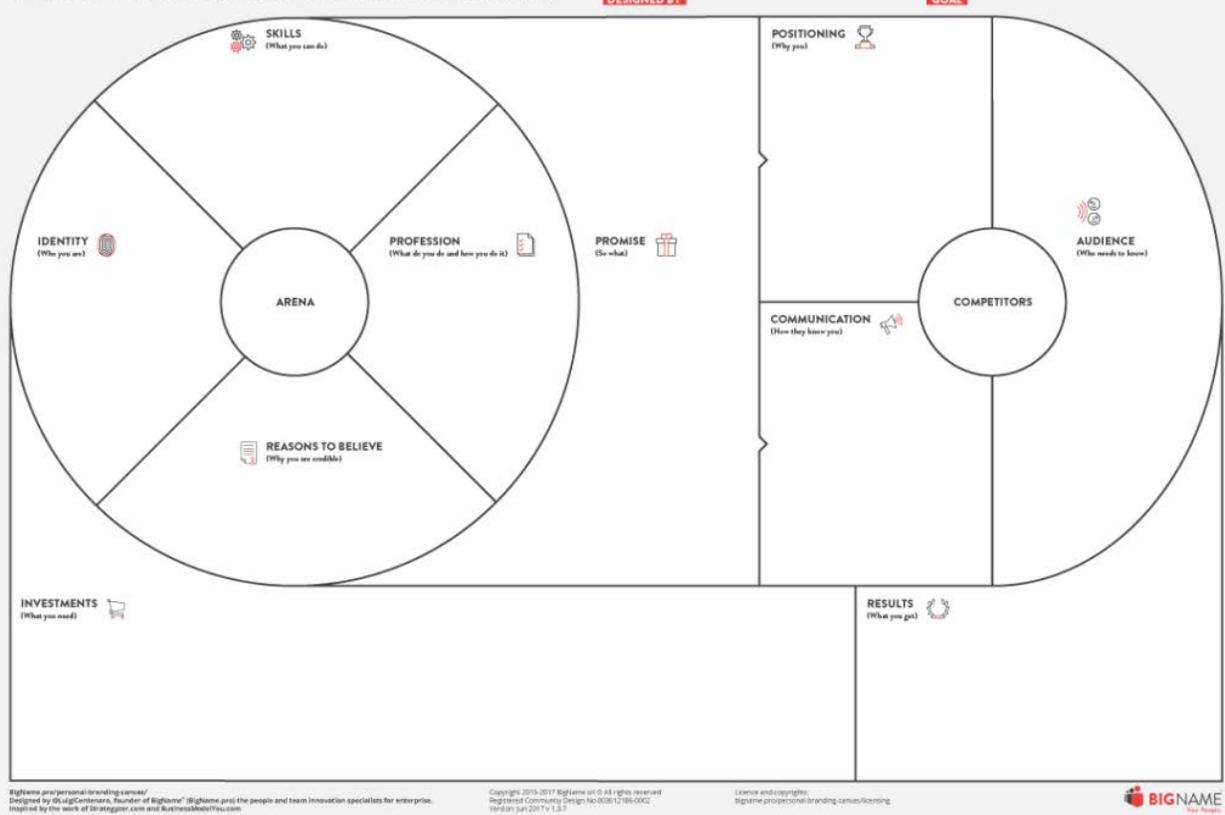
Personal Branding Canvas est un outil qui aide les individus à réfléchir à leur marque personnelle et à la développer. Il a été créé par Luigi Centenaro et se compose de neuf blocs. Il s'agit d'une carte holistique et visuelle de tous les éléments que l'on doit prendre en considération pour développer ou améliorer sa propre marque personnelle. Les neuf blocs sont les suivants :

1. **Qui vous êtes** (identité fondamentale) - votre histoire personnelle, votre formation, votre parcours, vos origines, votre caractère unique, votre personnalité, vos valeurs, vos passions, vos talents, ce que vous représentez, vos objectifs et vos ambitions, vos succès, vos intérêts et vos passe-temps.
2. **Ce que vous offrez** (capacités clés) - vos produits et services clés, la valeur que vous créez.
3. **Pourquoi vous êtes crédible** (raisons de croire) - votre palmarès et vos réalisations, vos projets ou réalisations achevés ou vos certifications.
4. **Les avantages que vous apportez** (proposition de valeur) - une liste des avantages que vous pouvez apporter à quelqu'un, votre propre valeur ajoutée, ce que vous apportez à la table, et présenter des preuves qui soutiennent vos compétences.
5. **Pourquoi vous** (positionnement) - pourquoi quelqu'un devrait-il vous engager ou utiliser vos services, qu'est-ce qui fait de vous un bon candidat, qu'est-ce qui vous rend différent ?
6. **Comment ils vous connaissent** (communication) - les moyens par lesquels les personnes ou les entreprises vous atteindront, et comment ils vous connaîtront.
7. **Qui doit savoir** (public cible) - pensez au public auquel s'adressera votre marque (par exemple, employeurs potentiels, entreprises, organisations à but non lucratif, clients potentiels, etc.)
8. **Ce dont vous avez besoin** (investissements clés) - dressez la liste des éléments dont vous avez besoin pour investir dans votre marque personnelle, des ressources nécessaires, de la manière de développer des compétences spécifiques, etc.
9. **Ce que vous obtenez** (résultats) - énumérez les avantages que vous auriez à investir votre temps et vos ressources pour votre marque personnelle afin d'atteindre les objectifs souhaités.

La marque personnelle est pertinente et importante pour toute personne qui souhaite développer sa propre entreprise ou trouver sa voie dans une carrière ou un secteur spécifique. Elle est hautement souhaitable pour les industries et les carrières où il y a beaucoup de concurrents, et c'est un excellent moyen de se démarquer parmi tant d'options. Être unique est ce qui peut lancer sa carrière ou une entreprise à un tout autre niveau. Comme le dit Jessica Hernandez (2017), le personal branding est un processus continu par lequel une personne établit sa propre image professionnelle qui laisse une impression aux autres sur qui elle est, ce qu'elle peut faire et pourquoi quelqu'un voudrait travailler avec elle¹⁴.

¹⁴ Hernandez, J. (2017) L'importance de l'image de marque personnelle pour la croissance de la carrière plus 12 conseils pour réussir son image de marque. Great Resumes Fast. <https://greatresumesfast.com/blog/the-importance-of-personal-branding-to-career-growth/>

THE PERSONAL BRANDING CANVAS



Source : BigName

Conseils pour créer une marque personnelle unique

Goldie Chan propose les **10 conseils** suivants **pour créer une** marque personnelle **unique** et accueillante:

- **Ayez un objectif** - définissez votre message clé et respectez-le lorsque vous vous présentez à un groupe cible spécifique.
- **Soyez authentique** - soyez vous-même et authentique lorsque vous vous présentez, que ce soit en ligne ou hors ligne.
- **Racontez une histoire** - la construction d'une histoire peut être cruciale pour attirer un public spécifique. La création de supports écrits, photographiques ou vidéo est un excellent moyen d'y parvenir. Adaptez le format au public visé et choisissez le canal de communication qui vous convient.
- **Soyez cohérent** - créez du contenu autour du sujet qui vous intéresse, et tenez-vous en à ce sujet. Il doit être unique afin que votre public cible puisse vous associer à votre contenu.
- **Soyez prêt à échouer** - l'échec peut être difficile, mais l'expérience peut s'avérer très précieuse pour être conscient de toutes les choses qui peuvent se produire.
- **Créez un impact positif** - au lieu de rivaliser avec les autres et de brûler les ponts, construisez la communauté autour de vous avec le temps.
- **Suivez un exemple de réussite** - apprenez des personnes qui ont réussi et qui sont influentes.

- **Vivez votre marque** - au lieu de séparer votre marque de votre vie quotidienne, il peut être encore plus fructueux de les unir.
- **Laissez les autres raconter votre histoire** - le bouche-à-oreille est la meilleure des promotions.
- **Laissez un héritage** - une fois que vous avez créé votre marque, l'étape suivante consiste à penser à l'héritage que vous laisserez derrière vous.

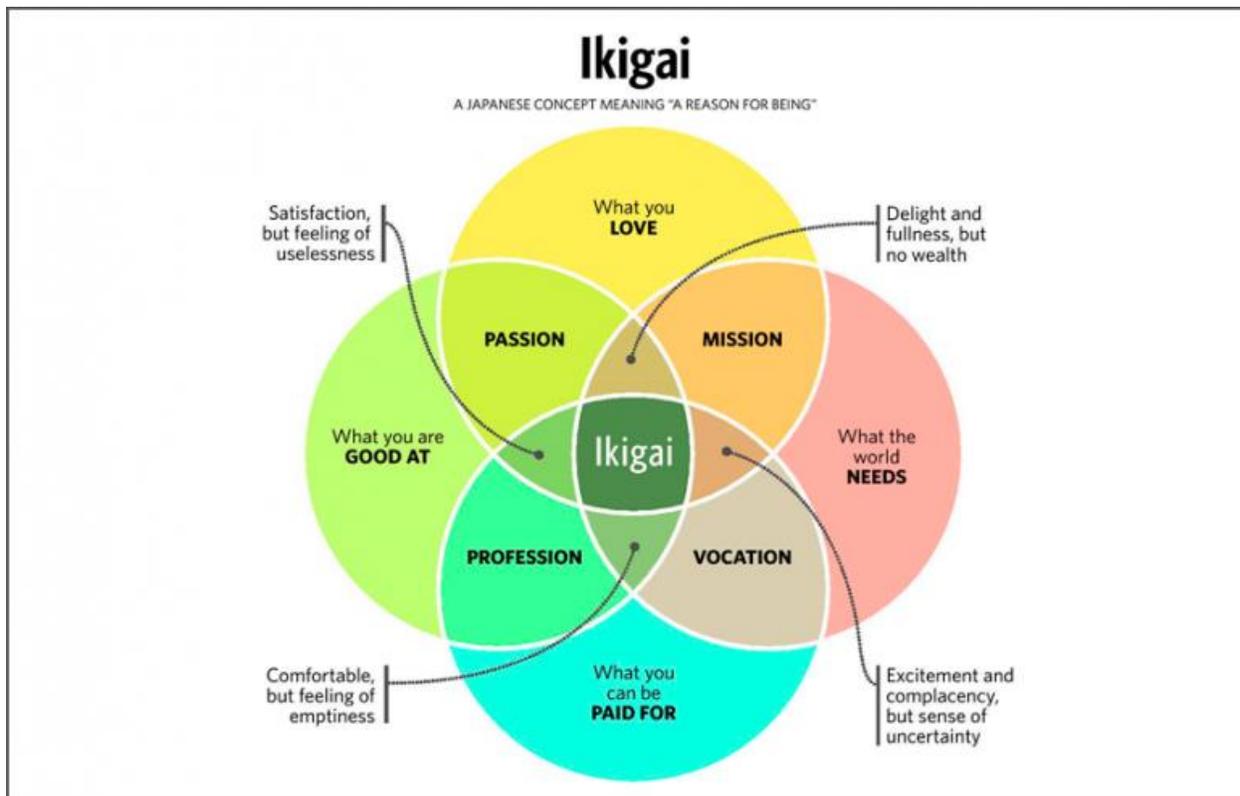
Jessica Hernandez (2017) ajoute également d'autres conseils importants pour une image de marque personnelle réussie, notamment les suivants :

- **Commencer** - déterminer ce qui fait votre réputation et les meilleurs attributs de votre marque.
- **Utilisez vos ressources** - contactez les personnes de votre entourage pour savoir ce que ceux qui vous connaissent le mieux pensent de vos meilleures qualités qui vous apporteraient des avantages sur le plan professionnel.
- **Déterminez votre raison d'être** - dressez une liste des raisons qui motivent votre travail.
- **Soyez authentique dans toutes vos communications** - soyez terre-à-terre et sincère à propos de vos passions et de votre objectif.
- **Envoyez un message cohérent** - gardez votre message cohérent quel que soit le canal de communication que vous choisissiez d'utiliser.
- **Soyez un leader d'opinion** - partagez votre expertise et vos idées avec le monde entier.
- **Apprendre et grandir** - investir dans de nouvelles expériences, de nouvelles tendances, continuer à se développer et à grandir.
- **Soyez proactif** - pensez à des solutions sans qu'on vous le demande
- **Évaluez vous-même** - évaluez régulièrement vos performances, vos objectifs, votre croissance, vos forces et vos faiblesses.

LE CONCEPT D'IKIGAI DANS LE DÉVELOPPEMENT ET LA GESTION DE CARRIÈRE

L'IKIGAI est un concept japonais qui comprend quatre domaines : ce que vous aimez, ce pour quoi vous êtes doué, ce dont le monde a besoin et ce pour quoi vous pouvez être payé. Il s'agit d'un concept qui signifie votre "raison d'être". Iki signifie "vie" en japonais, et "gai" décrit la valeur ou le mérite. Notre ikigai est le but de notre vie, ce qui nous apporte inspiration, motivation et joie.

Le domaine dans lequel ce que vous aimez et ce pour quoi vous êtes doué se recoupe est votre mission. Le domaine dans lequel ce que vous faites bien et ce pour quoi vous pouvez être payé se recoupe est votre profession. La zone où ce pour quoi vous pouvez être payé et ce dont le monde a besoin se recoupe est votre vocation. La zone où ce dont le monde a besoin et ce que vous aimez se chevauchent est votre passion. Et le point où ces quatre domaines se chevauchent est notre raison d'être (c'est-à-dire l'IKIGAI).



Source : zekluu.com

Selon Eatough (2021), connaître son ikigai peut aider à : concevoir son mode de vie professionnel idéal, créer des liens sociaux forts au travail, créer un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée, poursuivre ses rêves de carrière et apprécier son travail¹⁵.

¹⁵ Eatough, E. (2021, May 7) Qu'est-ce que l'ikigai et comment peut-il changer ma vie ? BetterUp. <https://www.betterup.com/blog/what-is-ikigai>

De plus, Eatough (2021), suggère qu'une fois que nous avons trouvé notre ikigai, nous devons aligner notre vie sur celui-ci. Et nous pouvons le faire en créant de petits objectifs, en planifiant votre stratégie de mise en œuvre, en développant un système de soutien autour de vous et en le testant¹⁶.

Trouver son ikigai équivaut à vivre une vie pleine de sens et d'épanouissement, ce qui signifie aussi faire un travail satisfaisant et significatif, ou construire sa propre marque, qui repose sur sa véritable vocation, plutôt que de s'adapter aux attentes courantes de la société et de l'économie.

Les travailleurs de jeunesse peuvent aider les jeunes handicapés en mettant en place un environnement d'apprentissage dans lequel ils auront le temps et les conseils nécessaires pour découvrir leur ikigai. Hormis les quatre questions principales, il existe de nombreux éléments supplémentaires auxquels il faut réfléchir pour clarifier chacun des quatre domaines de l'ikigai. Aglaé Dancette (2021) propose le processus suivant pour chaque domaine :

1. Qu'est-ce que vous aimez faire ?

Faites une liste des choses qui vous apportent de la joie sans vous limiter. Pensez également à qui vous êtes jaloux et pourquoi, car le processus de recherche du bon chemin nous fait parfois passer par la frustration, la colère, la douleur et bien d'autres situations désagréables qui peuvent sembler mauvaises au début, mais qui peuvent aussi être extrêmement utiles pour amorcer le changement.

2. Dans quel domaine êtes-vous bon ?

Notez toutes les choses pour lesquelles vous êtes doué, et toutes les choses pour lesquelles les gens vous complimentent. Identifiez ensuite les domaines qui requièrent des capacités que vous possédez.

3. Pour quoi pouvez-vous être payé ?

Réviser toutes les compétences professionnelles que vous avez, et vous pourrez être payé pour les faire.

4. De quoi le monde a-t-il besoin ?

Soyez à l'écoute du monde qui vous entoure, de votre environnement et de votre communauté. Observez s'il y a des questions qui ont un impact sur vous ou qui vous préoccupent pour une raison quelconque. Notez toute situation que vous aimeriez changer¹⁷.

Une fois que les quatre domaines ont été cartographiés, l'animateur de jeunesse amène le jeune à reconnaître l'intersection de sa passion, de son objectif, de sa profession et de sa vocation. C'est son ikigai. Les activités ultérieures de développement de carrière doivent être basées sur les résultats de ce processus. Il doit également être répété plusieurs fois et révisé de temps en temps pour voir si quelque chose a changé afin de pouvoir adapter le processus d'orientation et de planification de carrière.

¹⁶ Eatough, E. (2021, May 7) Qu'est-ce que l'ikigai et comment peut-il changer ma vie ? BetterUp. <https://www.betterup.com/blog/what-is-ikigai>

¹⁷ Dancette, A. (2021, 9 novembre) Ikigai-ing your way to the perfect job. Bienvenue dans la jungle. <https://www.welcometothejungle.com/fr/articles/ikigai-method-finding-ideal-job>

LES TECHNOLOGIES ET OUTILS LES PLUS RÉCENTS POUR LA PLANIFICATION DE CARRIÈRE

Outils et technologies d'exploration des carrières

Pour explorer leurs options de carrière, les jeunes peuvent utiliser divers outils et technologies à leur disposition. Les principales catégories ont déjà été mentionnées auparavant et seront abordées plus en détail maintenant.

Les entretiens informels peuvent être menés sous la forme d'un **entretien non structuré**. Ce type d'entretien est le plus flexible et laisse place à la spontanéité. L'ordre des questions n'est pas fixé, et elles dépendent des réponses précédentes. Les questions sont ouvertes. Ce type d'entretien crée une atmosphère plus détendue pour une conversation sans pression d'ordre ou de temps. Lorsqu'il passe du temps avec un professionnel, un jeune peut mener ce type d'entretien. Cependant, même si ce type d'entretien est très flexible, il nécessite beaucoup de préparation pour quelqu'un qui n'est pas intéressé. Voici quelques-unes des questions qu'il pourrait poser à un professionnel dans la filière qu'il souhaite :

- Comment avez-vous choisi votre orientation professionnelle ?
- Comment s'est déroulé votre parcours depuis le début de votre vie professionnelle jusqu'à aujourd'hui ? Quelles sont les opportunités que vous avez saisies et les obstacles qui se sont dressés sur votre chemin ?
- À quoi ressemble votre journée de travail moyenne ?
- Quels sont les avantages de votre parcours professionnel, et quelles en sont les limites ?
- Êtes-vous satisfait de votre choix et choisiriez-vous autre chose maintenant ? Si oui, pourquoi ?
- Quels conseils donneriez-vous à un jeune qui souhaite choisir cette carrière ?
- Qu'est-ce que vous aimez le plus / le moins dans votre travail ?
- Quels problèmes ou défis se posent dans ce type de travail ?
- Quelles compétences et aptitudes particulières sont nécessaires dans ce domaine ?
- Et bien d'autres encore, selon le contexte.

Observation au poste de travail : un jeune peut passer un jour, une semaine ou une autre période à observer sur le terrain un professionnel de la filière souhaitée. Il peut lui poser des questions, l'accompagner lors de réunions, participer aux activités quotidiennes, etc.

Il est également important de préparer les jeunes à une expérience d'observation au poste de travail. Poser des questions, écouter activement et observer sont les éléments les plus importants dont les jeunes ont besoin. Pour cela, ils peuvent utiliser divers outils et technologies, tels que ;

- Des fiches avec des questions sur l'emploi et la carrière,
- Des fiches d'observation avec des indications sur la manière d'observer objectivement à partir de différents points de vue, et de noter ce qui a été observé pendant une journée, une semaine ou une période plus longue,
- Des questions de réflexion après l'expérience - ce qu'ils ont le plus ou le moins aimé ; quelles attentes ont été satisfaites et lesquelles ne l'ont pas été ; comment leur perception d'une carrière ou d'un emploi a changé après l'expérience ; s'ils veulent toujours poursuivre cette carrière ; etc.

Possibilités d'observation au poste de travail dans toute l'Europe : <https://www.jobshadoweur.com/>

Le volontariat permet d'acquérir une expérience pratique et d'investir son temps pour faire une différence dans le monde. Le volontariat peut être local, national et international. De nos jours, il existe tellement de possibilités de volontariat différentes qu'il est parfois difficile de choisir. Le plus simple est de commencer localement. Participez aux activités d'organisations à but non lucratif dans votre communauté ou au niveau national. Demandez autour de vous, prenez contact avec les nombreuses organisations qui vous semblent intéressantes ou pertinentes. Pour acquérir une expérience internationale, parcourez certaines des pages web et des applications disponibles au niveau européen et mondial :

- Corps européen de solidarité : <https://eusolidaritycorps.eupa.org.mt/>
- Workaway : <https://www.workaway.info/>
- Volontaire mondial de l'AIESEC : <https://aiesec.org/global-volunteer>
- Volontaires Internationaux : <https://globalvolunteers.org/>
- Allez à l'étranger : <https://www.gooverseas.com/volunteer-abroad>

Trouver un mentor dans une branche spécifique de l'industrie peut fournir des informations pertinentes sur la réalité et offrir le soutien nécessaire d'une personne plus expérimentée. Une fois que les jeunes ont identifié leurs propres besoins en matière de mentorat, il est important de créer une liste de personnes qu'ils admirent et dont ils aimeraient apprendre. Le processus de recherche d'un bon mentor commence à partir de leur réseau personnel de contacts. Les travailleurs de jeunesse peuvent les aider en contactant les différents acteurs de la communauté locale pour découvrir les personnes qui seraient intéressées par le mentorat. Si possible, faites participer les jeunes aux programmes de mentorat s'ils existent, ou envisagez d'en lancer un s'il y a un besoin chez les jeunes.

Le programme de mentorat de Chronus identifie cinq étapes pour construire un programme de mentorat réussi :

- Concevez votre programme - tenez compte du public, des objectifs et du format.
- Attirer les participants - envisager le recrutement et la formation
- Connecter les mentors et les mentorés - envisager des profils d'utilisateurs et des appariements.
- Guider le mentorat - envisager des flux de travail, des ressources, des points de contrôle.
- Mesurer le succès - envisager le retour sur investissement et l'impact sur l'apprentissage¹⁸.

Un bon endroit pour trouver des mentors peut également être diverses plateformes de médias sociaux ou des plateformes axées uniquement sur les programmes de mentorat :

- LinkedIn : <https://www.linkedin.com/feed/>
- MentorCloud : <https://www.mentorcloud.com/mentor-platform>
- Facteur de croissance : <https://www.growthmentor.com/blog/online-mentoring-platforms-software/>
- Le club de mentorat : <https://www.mentoring-club.com/>

Les stages permettent d'acquérir une expérience plus directe avec des tâches pertinentes pour le poste. Comme pour le volontariat et les programmes de mentorat, il existe de nombreux programmes de stage aux niveaux local, national et international. Aux niveaux local et national, il est important de rechercher les fournisseurs existants de telles opportunités, les entreprises dans la voie professionnelle souhaitée par

¹⁸ Chronus (n.d.) Five Steps to Building a Successful Mentoring Program. <https://chronus.com/how-to-start-a-mentoring-program>



un jeune, divers projets mis en œuvre par le secteur non gouvernemental, etc. Aux niveaux européen et mondial, il existe de nombreuses plateformes permettant de rechercher des opportunités :

- Programmes de stages de l'UE : <https://epso.europa.eu/en/job-opportunities/traineeships>
- Stages à EURODESK : <https://programmes.eurodesk.eu/internships>
- Stagiaire Erasmus : <https://erasmusintern.org/>
- Stage AIESEC : <https://aiesec.org/global-talent>
- Expériences mondiales : <https://www.globalexperiences.com/>
- The Intern Group : <https://www.theinterngroup.com/>
- Stage mondial d'été du CIEE : <https://www.ciee.org/go-abroad/college-study-abroad/internships/summer-global-internships>

Divers cours et formations en ligne et hors ligne peuvent fournir une base solide pour continuer à construire son propre parcours professionnel.

- Cours de formation Erasmus+ et échanges de jeunes : <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/>
- Plateforme d'apprentissage en ligne Coursera : <https://www.coursera.org/>
- Plate-forme d'apprentissage Udemy : <https://www.udemy.com/>
- Future Learn : <https://www.futurelearn.com/courses>
- Apprentissage sur LinkedIn : <https://www.linkedin.com/learning/>
- Plateforme d'apprentissage de partage de compétences : <https://www.skillshare.com/>

Toutes ces plateformes internationales et les projets existants peuvent servir de bonnes pratiques pour les travailleurs et les organisations de jeunesse qui souhaitent lancer des plateformes locales ou nationales de mentorat, de volontariat, de formation ou de stage afin de créer des opportunités pour les jeunes handicapés.

Outils et technologies de sensibilisation

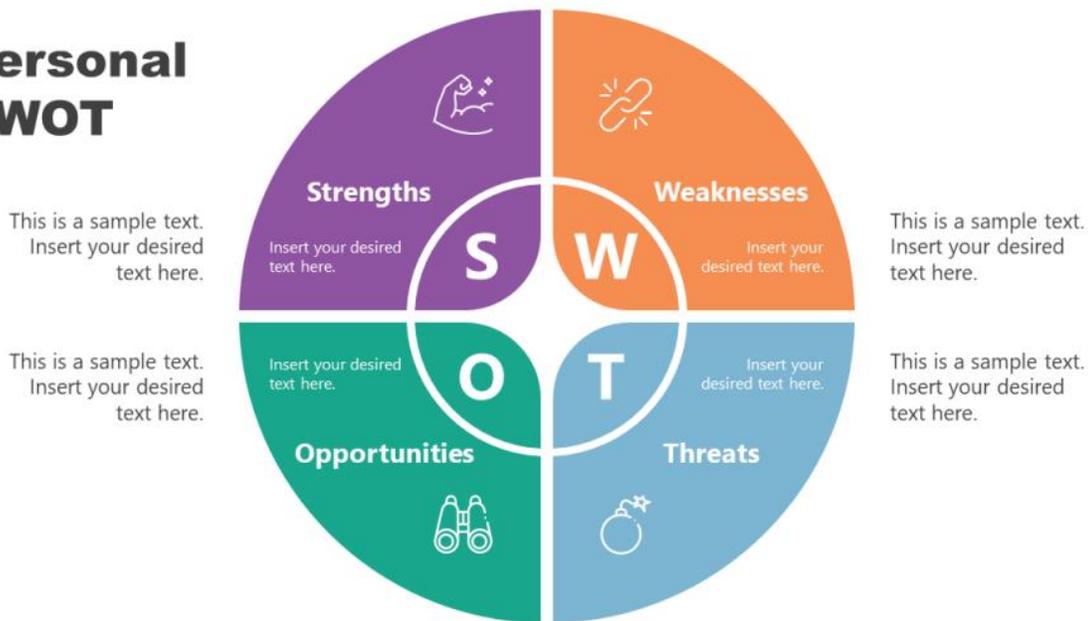
La section des outils et technologies de sensibilisation couvre l'analyse SWOT et 16 outils de personnalité qui sont décrits plus en détail ci-dessous.

Analyse SWOT

SWOT représente les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces. Les forces et les faiblesses sont des facteurs internes, tandis que les opportunités et les menaces représentent des facteurs externes. Ces facteurs peuvent être énumérés sous forme de quatre listes distinctes ou dans une grille visuelle comme sur l'image ci-dessous.



Personal SWOT



SLIDEMODEL.COM

Source : Modèle PowerPoint SWOT personnel par SlideModel

L'équipe de contenu Mind Tools (n.d.) propose d'utiliser une analyse SWOT personnelle pour découvrir des opportunités, comprendre ses propres forces et faiblesses afin de pouvoir les gérer ou les améliorer. Différentes questions peuvent être posées dans chaque domaine, et cela dépend grandement de l'objectif de l'analyse SWOT. Certaines des questions suivantes peuvent être pertinentes pour les jeunes handicapés qui travaillent sur leur auto-évaluation dans le cadre de la gestion de leur carrière¹⁹.

STRENGTHS

- Dans quel domaine êtes-vous bon ?
- Quels avantages possédez-vous que les autres n'ont pas (par exemple, quelles compétences, quels talents, quelles certifications, quelle éducation ou quelles relations) ?
- Qu'est-ce que vous faites de mieux que les autres personnes intéressées par le même parcours professionnel ?
- Quelles ressources personnelles sont à votre disposition ?
- Quelles sont les forces que les autres personnes voient en vous ?
- De quelles réalisations êtes-vous le plus fier ?
- Quelles valeurs sont importantes pour vous ?
- Qu'est-ce que vous aimez faire ? Qu'est-ce qui vous rend heureux ?

FAIBLESSES

- Quelles sont les compétences que vous devez améliorer et développer ?

¹⁹ Mind Tools Content Team (n.d.) Stakeholder Analysis - Winning support for your Project. https://www.mindtools.com/pages/article/newPPM_07.htm

- Quelles sont les tâches que vous évitez habituellement parce que vous ne vous sentez pas en confiance pour les accomplir ?
- Qu'est-ce que les personnes qui vous entourent verront comme vos faiblesses ?
- Qu'est-ce que tu n'aimes pas faire ?
- Quelles sont vos habitudes de travail négatives (par exemple, être en retard, remettre à plus tard, être désorganisé, avoir une faible capacité d'attention, un mauvais caractère, etc.) ?

OPPORTUNITÉS

- Quelle nouvelle technologie ou innovation peut vous aider dans la gestion de votre carrière ?
- Le secteur que vous convoitez est-il en pleine croissance ? Si oui, comment pouvez-vous tirer parti du marché actuel ?
- Quelles sont les tendances clés qui affectent votre secteur ? Et quelles compétences seront nécessaires pour réussir dans les 5 prochaines années ?
- Disposez-vous d'un réseau de contacts stratégiques pour vous aider ?
- Quelles tendances voyez-vous se développer dans le domaine qui vous intéresse, et comment pouvez-vous en tirer parti ?
- Y a-t-il un vide dans la carrière ou l'industrie que vous souhaitez ?
- Si vous envisagez de vous mettre à votre compte, vos clients se plaignent-ils de quelque chose dans votre entreprise ? Si oui, pourriez-vous créer une opportunité en proposant une solution ?

MENACES

- Quels sont les obstacles que vous rencontrez actuellement ?
- Y a-t-il de la concurrence pour le même emploi ou un projet ?
- Comment votre secteur évolue-t-il et influe-t-il sur vos choix de carrière ?
- Votre travail (ou la demande pour les choses que vous faites) évolue-t-il avec les changements actuels ?
- L'évolution de la technologie menace-t-elle votre carrière ?
- Quelles compétences vous seront demandées à l'avenir ? Est-il facile ou difficile de les développer ?
- Certaines de vos compétences sont-elles dépassées ? Que peut-on faire pour y remédier ?
- Certaines de vos faiblesses pourraient-elles conduire à des menaces ?

Faire votre analyse SWOT personnelle est également possible en ligne. L'outil en ligne a été développé par ALIGNMENT, et peut être consulté ici : <https://www.alignment.io/blog/personal-swot-analysis>.

Selon ALIGNEMENT (n.d.), l'analyse SWOT peut être bénéfique de certaines des manières suivantes :

- En comparant ses propres forces et faiblesses à celles qui sont requises dans le parcours professionnel souhaité d'un jeune.
- En prenant conscience de ses propres points forts à mettre en avant lors de la rédaction d'un CV ou d'une lettre de motivation, ou lors d'un entretien d'embauche.
- En abordant les faiblesses potentielles
- En évaluant les opportunités à saisir, par exemple en s'inscrivant à des cours, des formations ou des séminaires formels ou non formels pour développer des compétences générales.
- En gérant les menaces potentielles avant qu'elles ne se concrétisent
- Pour comprendre quelles sont les opportunités les plus adaptées à un jeune en comparant ses points forts aux opportunités disponibles pour avoir plus de chances de réussir.

Outils relatifs aux types de personnalité - 16 personnalités

Il existe de nombreux moyens de déterminer son type de personnalité, comme le test Myers-Briggs Type Indicator, qui est à la base de nombreux outils modernes d'auto-évaluation. Ici, l'accent sera mis sur l'outil 16 personnalités qui est largement disponible gratuitement et facile à utiliser. Leur modèle est utilisé sur les cinq grands traits de personnalité : Esprit, Énergie, Nature, Tactique et Identité.

L'aspect de l'Esprit montre comment une personne interagit avec son environnement. L'aspect de l'Énergie détermine la façon dont nous voyons le monde et traitons les informations. L'aspect Nature détermine la façon dont nous prenons des décisions et gérons nos émotions. L'aspect de la Tactique reflète notre approche du travail, de la planification et de la prise de décision. Enfin, l'aspect Identité sous-tend tous les autres, en montrant la confiance que nous avons dans nos capacités et nos décisions. L'outil est expliqué plus en détail ici : <https://www.16personalities.com/>, où il est également possible de faire un test gratuit et d'obtenir une description de son propre type de personnalité.

Cet outil se compose de deux couches : les rôles et les stratégies. La couche des rôles détermine nos objectifs, nos intérêts et nos activités préférées. Les **quatre rôles sont les analystes, les diplomates, les sentinelles et les explorateurs**. Chaque toile est ensuite divisée en 4 autres types de personnalité qui sont tous expliqués ci-dessous :

1. **Les analystes** sont des personnes qui font preuve de rationalité et d'impartialité. Ils réussissent dans les débats intellectuels ainsi que dans les domaines scientifiques et technologiques. Ils sont indépendants, ouverts d'esprit, imaginatifs et volontaires. Ce sont d'excellents stratèges, mais ils peuvent rencontrer des difficultés dans leurs activités sociales et sentimentales.
 - a) **Les architectes - des** penseurs imaginatifs et stratégiques, qui ont un plan pour tout.
 - b) **Logicien** - inventeurs innovants ayant une soif inextinguible de connaissances.
 - c) **Commandant** - leaders audacieux, imaginatifs et volontaires, trouvant toujours un moyen ou en marquant un.
 - d) **Débatteur** - penseur intelligent et curieux qui ne peut résister à un défi intellectuel.
2. **Les diplomates** se concentrent sur l'empathie et la coopération. Ils brillent dans les domaines de la diplomatie et du conseil. Ils sont coopératifs et imaginatifs, et ils harmonisent souvent leur environnement de travail ou leurs cercles sociaux. Ce sont des personnes chaleureuses, empathiques et influentes.
 - a) **Les défenseurs - des** idéalistes calmes et mystiques, mais très inspirants et infatigables.
 - b) **Les médiateurs - des** personnes poétiques, gentilles et altruistes, toujours prêtes à aider une bonne cause.
 - c) **Protagonistes** - leaders charismatiques et inspirants, capables d'envoûter leurs auditeurs.
 - d) **Campagneurs** - esprits libres enthousiastes, créatifs et sociables qui trouvent toujours une raison de sourire.
3. **Les sentinelles** sont coopératives et pratiques, elles embrassent et créent l'ordre, la sécurité et la stabilité. Elles ont tendance à être travailleuses et traditionnelles ; elles excellent dans les domaines logistiques ou administratifs, en particulier ceux qui reposent sur la hiérarchie et les règles. Elles s'en tiennent à leurs plans et acceptent les tâches difficiles.
 - a) **Logisticiens - des** personnes pratiques et factuelles dont la fiabilité ne peut être mise en doute.
 - b) **Défenseur** - protecteur très dévoué et chaleureux, toujours prêt à défendre ses proches.
 - c) **Exécutif** - excellents administrateurs, inégalés dans la gestion des choses ou des personnes.
 - d) **Consul - des** personnes extraordinairement attentionnées, sociales et populaires, toujours prêtes à aider.

4. **Les explorateurs** sont les plus spontanés et les plus à même de se connecter à leur environnement. Ils sont pratiques, réagissent rapidement en cas de besoin et sont capables de penser sur le vif. Ils maîtrisent les outils et les techniques, et sont capables de les utiliser de nombreuses façons différentes. Ils sont très précieux en temps de crise.
 - a) **Virtuose** - expérimentateurs audacieux et pratiques, maîtres de toutes sortes d'outils
 - b) **Aventurier** - artiste flexible et charmant, toujours prêt à explorer et à vivre de nouvelles expériences.
 - c) **Entrepreneurs** - des personnes intelligentes, énergiques et très perspicaces, qui aiment vraiment vivre sur le fil du rasoir.
 - d) **Entertainer** - personnes spontanées, énergiques et enthousiastes. La vie n'est jamais ennuyeuse autour d'eux.

La couche des stratégies montre notre façon préférée de faire les choses et d'atteindre les objectifs. Les quatre stratégies sont :

- **Individualisme confiant** - les personnes qui préfèrent faire les choses seules, se fient à leurs propres compétences et à leur instinct plutôt qu'à ceux des autres. Elles savent ce pour quoi elles sont douées et ont une grande confiance en elles. La confiance en soi et la responsabilité personnelle sont des valeurs importantes pour elles, et elles ne prêtent pas trop d'attention à l'opinion des autres.
- **Maîtrise des personnes** - les personnes qui recherchent le contact social et ont tendance à être de bons communicateurs. Elles sont à l'aise dans les événements sociaux et ont confiance en leurs capacités à exprimer leurs opinions. Elles jouent un rôle actif dans la société, mais ne sont pas trop préoccupées par l'opinion des autres.
- **Amélioration constante** - les personnes qui sont calmes et individualistes. Elles ont tendance à être perfectionnistes et motivées par le succès. Elles investissent beaucoup d'efforts pour obtenir les meilleurs résultats possibles. Elles sont dévouées à leur métier, mais ont aussi tendance à trop s'inquiéter de leurs performances.
- **Engagement social** - les personnes qui sont sociables, énergiques et motivées par la réussite. Elles sont souvent agitées, perfectionnistes et lunatiques. Elles sont curieuses et prêtes à travailler dur pour atteindre un haut niveau de réussite. Elles attachent de l'importance à leur statut social.

Trouver votre élément

Un autre outil qui peut être utilisé dans le cadre du travail avec les jeunes ayant moins d'opportunités est lié à la recherche de leurs passions dans la vie et à leur mise en relation avec des perspectives de carrière potentielles. Cet outil est basé sur le livre "The Element" écrit par Sir Ken Robinson et Lou Aronica, qui affirment que nous devons découvrir ce pour quoi nous sommes doués et mener une vie heureuse et équilibrée. Selon eux, le système éducatif doit nous apprendre davantage à trouver nos passions et ce pour quoi nous sommes doués²⁰.

Robinson et Aronica (2009) affirment que nous sommes nés avec différentes capacités et aptitudes. Celles-ci peuvent inclure la spiritualité, l'intuition, l'intelligence ou l'imagination. Cependant, nous ne les utilisons pas toutes ou nous ne comprenons pas le pouvoir de nos capacités. Ils mentionnent également que les gens ne sont pas conscients des potentiels qu'ils ont et qui peuvent changer et se développer tout

²⁰ Robinson, K., Aronica, L. (2009) The element : how finding your passion changes everything. Viking Penguin. New York



au long de la vie. Tout cela est lié aux cultures dans lesquelles nous vivons, à l'influence de différents groupes sociétaux et de pairs et à nos propres attentes.

Il serait donc bon de réfléchir à ce qui nous passionne et à ce pour quoi nous sommes doués. Le processus de recherche de "l'élément" comprend plusieurs étapes. Robinson et Aronica (2009) affirment que "l'Élément" est un point de rencontre entre les passions que nous avons dans la vie et les aptitudes naturelles. L'ensemble du concept s'articule autour de quatre notions principales :

- Je comprends : c'est un endroit où vous vous sentez le plus à l'aise ; vous avez acquis des compétences et des connaissances et vous pouvez le faire ; par exemple, certaines personnes peuvent être très douées en mathématiques, tandis que d'autres sont meilleures en communication et en empathie.
- J'adore : ce concept tourne autour de vos passions et de ce que vous aimez faire ; pour certains, c'est le dessin, pour d'autres la création de nouveaux matériaux, pour d'autres encore la programmation. Ainsi, dans cet endroit, vous aimez ce que vous faites et souvent, vous vous perdez dans le temps en le faisant - c'est ce qu'on appelle "le flux". Par exemple, vous pouvez jouer de la guitare et perdre la notion du temps. Ou cuisiner quelque chose de délicieux sans se rendre compte que plusieurs heures se sont écoulées. Souvent, si vous êtes dans le flux en faisant quelque chose, cela signifie que c'est votre passion.
- Je le veux : ce concept est lié à notre point de vue personnel ; si vous voulez faire quelque chose que vous aimez (point précédent), cela est lié à nos caractéristiques personnelles, notre éducation, notre confiance en nous, notre ambition et d'autres valeurs. Ici, vous pouvez vous demander ce que vous voulez faire et ce qui vous passionne.
- Où est-il : pour trouver nos passions et réussir dans la vie, nous avons besoin d'autres personnes ou d'une autre aide. Nous devrions toujours nous demander quelles sont les personnes (experts, amis, famille) ou les autres matériels (livres, e-learning) qui peuvent nous aider à réaliser notre passion.

Vous pouvez donc faire un exercice simple avec des jeunes qui ont moins d'occasions de découvrir leurs passions. Demandez-leur d'écrire les réponses aux questions suivantes :

- J'ai compris : A quoi es-tu bon ? Quelles sont les professions dans lesquelles vous êtes bon ? Quelles sont les compétences pour lesquelles vous êtes vraiment doué (par exemple, je comprends la méthodologie de l'enseignement et la cohésion du groupe).
- J'adore ça : Qu'est-ce que tu aimes faire dans la vie ? Qu'est-ce qui vous fait entrer dans le "flow" et que vous oubliez tout le temps ? Quelle est votre passion ? (par exemple, j'aime animer des ateliers pour les jeunes sur le développement de carrière).
- Je le veux : Avez-vous un poste et une carrière parfaits ? Quels seraient-ils ? Que voulez-vous faire dans la vie ? (par exemple, je veux devenir éducateur ou formateur dans le domaine de la jeunesse).
- Où se trouve-t-elle ? Qui sont les personnes qui peuvent m'aider à réaliser ma passion ? Quels sont les supports qui peuvent m'aider à trouver ma passion ? (Je peux par exemple m'adresser à des collègues formateurs, demander des recommandations ou suivre une formation pour formateurs).

À la fin de l'exercice, demandez aux jeunes d'examiner les similitudes et si les réponses se ressemblent, ils ont trouvé leur élément. Dans les exemples ci-dessus relatifs à l'éducation, vous pouvez voir que les réponses se recoupent et que la personne a trouvé son élément. Nous vous encourageons à essayer cette méthode avec les jeunes !



Outils et technologies de fixation d'objectifs

Cette section couvre plusieurs outils et technologies permettant de fixer des objectifs - l'outil S.M.A.R.T.(E.R.), l'outil GROW, l'outil CLEAR, et diverses applications disponibles pour fixer des objectifs et contrôler leur réussite.

Afin de s'assurer qu'une jeune personne réussira dans le domaine de la carrière qu'elle souhaite, la fixation d'objectifs est l'étape suivante après les étapes d'exploration et de sensibilisation à la carrière. L'outil S.M.A.R.T. a été introduit dans les années 80 par George T. Doran pour créer des critères qui aideraient à atteindre les objectifs souhaités. Plus tard, deux autres catégories ont été ajoutées, ce qui a donné naissance à l'outil S.M.A.R.T.(E.R.) pour définir les objectifs.

L'acronyme **SMART(ER)** signifie ce qui suit :

- **S = Spécifique.** Lorsque vous fixez un objectif, pensez à qui, quoi, quand, où, lequel et pourquoi afin d'être aussi précis que possible sur ce que vous voulez accomplir.
- **M = Mesurable.** Pensez à la manière dont vous allez mesurer si vous atteignez l'objectif, ou l'avancement du processus.
- **A = Réalisable.** Demandez-vous s'il est possible d'atteindre un objectif pour être inspiré plutôt que découragé. Demandez-vous si vous disposez des ressources et des outils nécessaires.
- **R = Pertinent.** Demandez-vous si l'objectif est pertinent au sens large du marché ou du secteur.
- **T = Limité dans le temps.** Envisager un délai réaliste pour atteindre un objectif et fixer une date limite pour ce qui peut être accompli dans une période donnée.
- **E = Évaluer.** Réfléchissez aux moyens d'évaluer les objectifs et à la fréquence à laquelle ils seront évalués.
- **R = Réajuster.** Si quelque chose ne fonctionne pas, réajustez-le. Changez l'approche, les méthodes ou les outils utilisés.

Le modèle de fixation d'objectifs GROW a été développé par les coaches Graham Alexander, Alan Fine et Sir John Whitmore dans les années 1980 (Mead, 2019). Il a ensuite été perfectionné, mais en substance, GROW signifie : objectif, réalité, options, volonté.

- **OBJECTIF** - Que voulez-vous ? Quel est votre but ultime ?
- **RÉALITÉ** - Où en êtes-vous maintenant ? Qu'est-ce qui vous empêche d'atteindre votre objectif ?
- **OPTIONS** - Que pouvez-vous faire ? Quelles sont les ressources dont vous disposez ? Quels changements pouvez-vous et voulez-vous apporter à votre comportement pour surmonter les obstacles ?
- **VOLONTÉ** - Que ferez-vous ? Quelle est la première étape pour commencer à faire des changements ?

Le travail avec le modèle GROW aide les jeunes à prendre conscience de leurs désirs et aspirations actuels, de leurs croyances et valeurs actuelles, des ressources actuellement disponibles et des actions requises pour atteindre les objectifs fixés.

Le modèle de fixation d'objectifs CLEAR a été développé par Kreek en 2018 et il se concentre sur le soutien aux équipes pour atteindre les objectifs de l'entreprise et de l'organisation. Il signifie : collaboratif, limité, émotionnel, appréciable, affiné.

- **Collaboration** - l'objectif visé doit impliquer une équipe ou un élément social qui incite chacun à contribuer à la réussite.
- **Limité** - un délai déterminé pour atteindre l'objectif.

- **Emotionnel** - les objectifs doivent être liés aux valeurs fondamentales de l'individu et du groupe ou de l'équipe. C'est ce qui suscite la passion pour atteindre l'objectif.
- **Appréciable** - l'objectif final peut être assez grand, mais toutes les étapes intermédiaires peuvent et doivent être petites pour les rendre réalisables.
- **Refinable** - les objectifs doivent être adaptables et résistants aux changements, en particulier aux changements inattendus.

En outre, d'autres outils peuvent être utilisés pour fixer des objectifs :

- Tenue d'un journal pour suivre les objectifs quotidiens ou hebdomadaires.
- Visualiser ce que l'on veut réaliser, mettre des affirmations positives dans l'espace.
- Création de tableaux de vision pour créer une représentation physique des objectifs et des idées.
- Demander le soutien de votre réseau de pairs, d'amis et de famille pour travailler à un objectif spécifique.
- S'imaginer à un an du moment présent pour voir à quoi ressemblera l'avenir, y compris le travail, la maison, les relations, les finances, soi-même.
- Utiliser des applications et d'autres ressources numériques pour fixer des objectifs et établir des rappels.

Il existe de nombreuses solutions technologiques et applications disponibles pour aider les jeunes à se fixer de bons objectifs comme : Goal Setting Tracker Planner app ; Dreamfora : Daily Goal Setting ; Goals planner ; goalmap - SMART goal setting tool ; Higher Goals - Goal Setter ; Success Coach - Life Planner ; Reach it : Goals, Habit Tracker ; UGoal : Goal Setting & Planner ; Habit Tracker ; Goal Meter : Goal Tracker ; Life Goals - My Goal Planner ; To Do List and Goal Planner, et beaucoup d'autres disponibles sur différentes plateformes.

Outils et technologies de développement et de mise en œuvre de stratégies

Le développement de la stratégie est l'une des étapes les plus importantes du processus de gestion de carrière. Dan Overgaag (2022) propose six éléments d'une planification stratégique efficace dans le cadre des opérations commerciales, qui ont été adaptés au contexte du travail de jeunesse. Ces six éléments sont : la vision, la mission, les objectifs, la stratégie, l'approche et les tactiques, comme le montre l'image ci-dessous.



Source : Dan Overgaag, www.spur-reply.com

Il explique chaque étape en détail, comme suit :

1. **Définissez votre VISION** - une déclaration de vision sert de guide clair pour décider des actions actuelles et futures. Il s'agit de définir la vision à long terme que le jeune a de lui-même. Une déclaration puissante peut l'orienter dans la bonne direction, et une déclaration faible peut rendre le reste du processus plus difficile.
2. **Créez votre MISSION** - la mission est la manière dont une jeune personne prévoit de réaliser sa vision. Cela signifie définir le pourquoi et le comment.
3. **Définissez vos OBJECTIFS** - fixez des résultats spécifiques qui doivent être atteints dans un délai précis.
4. **Développez votre STRATÉGIE** - élaborer un plan à long terme pour être en mesure d'atteindre les objectifs (par exemple, trouver un emploi, faire du jumelage, participer à un apprentissage non formel, obtenir une certification dans un cours en ligne, etc.)
5. **Décrivez votre APPROCHE** - définissez la méthodologie qui sera utilisée pour mettre la stratégie en action.
6. **Passez aux TACTIQUES** - pensez aux initiatives, projets ou programmes qui permettront à la personne de mettre en œuvre son plan²¹.

Tom Wright (2022) souligne également l'importance de penser aux **4 composantes essentielles d'un plan stratégique** :

1. **DESTINATION** - Où est-ce que je veux mener ma carrière ?
2. **POINT DE DÉPART** - Où suis-je maintenant ?
3. **JOURNÉE** - Comment vais-je arriver là où je veux être ?
4. **POINTS DE VÉRIFICATION** - Comment saurai-je si j'ai réussi ?

²¹ Overgaag, D. (2022, 21 août) 6 Eléments d'une planification stratégique efficace. Réponse Spur. <https://spur-reply.com/blog/the-6-elements-of-effective-strategic-planning>

En termes de technologies, il existe de nombreuses plateformes numériques et applications mobiles disponibles gratuitement qui peuvent être très utiles dans cette phase de développement de la stratégie. En voici quelques-unes :

- ClickUp : <https://clickup.com/>
- Trello : <https://trello.com/>
- Asana : <https://asana.com/>
- Jira : <https://jira.atlassian.com/>
- Monday.com : <https://monday.com/>
- Smartsheet : <https://www.smartsheet.com/>
- Notion : <https://www.notion.so/>
- Miro : <https://miro.com/>

Commentaires

Une fois qu'un jeune commence à mettre en œuvre une stratégie, il faut ensuite recueillir un retour d'information. Le retour d'information est important pour le processus continu d'adaptation de la stratégie et pour tirer les leçons de l'expérience immédiatement, plutôt que d'attendre trop longtemps. S'adapter en cours de route est l'un des éléments cruciaux de la réussite du processus de planification de carrière.

Le retour d'information peut être recueilli de différentes manières : en personne, en ligne, par écrit ou au cours d'une conversation. Il est important de ne pas prendre les commentaires personnellement, car ils représentent l'opinion d'un nombre limité de personnes. Si un plus grand nombre de personnes font la même remarque, il est temps d'envisager de changer quelque chose. Un jeune peut recueillir un retour d'information auprès de son environnement, des enseignants et des éducateurs, des animateurs de jeunesse, des employeurs potentiels, au cours de projets ou de cours de formation, lors d'un volontariat, pendant son expérience de mentorat, lors d'un entretien d'embauche, etc. Plus il y a de données disponibles, plus il est facile de prendre des décisions et de planifier les étapes suivantes.

Le feedback doit être descriptif, spécifique, approprié, utile, souhaité, au bon moment et clair. Il est important d'être aussi objectif que possible, de ne parler que de son propre point de vue et d'éviter tout jugement. Il est important d'apprendre à donner du feedback, ainsi qu'à en recevoir. Le Centre for Teaching Excellence (n.d.) propose les **conseils** suivants **pour recevoir un feedback de manière efficace** :

- **Écoutez les commentaires que** l'on vous donne sans vous interrompre. Écoutez une personne sans faire de suppositions.
- **Soyez conscient de vos réponses** en termes de langage corporel.
- **Soyez ouvert** pour recevoir de nouvelles idées et des opinions différentes.
- **Comprenez le message** et assurez-vous de le comprendre. Posez des questions, écoutez activement et résumez les points principaux.
- **Réfléchissez et décidez de** ce qu'il faut faire. Évaluez tous les retours d'information qui ont de la valeur, puis décidez.
- **Assurez le suivi** des réactions reçues si vous avez décidé de les mettre en œuvre²².

²² Centre for Teaching Excellence (s.d.) Receiving and Giving Effective Feedback. Université de Waterloo. <https://uwaterloo.ca/centre-for-teaching-excellence/teaching-resources/teaching-tips/assessing-student-work/grading-and-feedback/receiving-and-giving-effective-feedback>



De plus, le Centre for Teaching Excellence (n.d.) propose les **conseils** suivants **pour donner un feedback efficace** :

- **Concentrez-vous sur le comportement**, pas sur la personne - décrivez vos sentiments sur la situation ou le comportement spécifique.
- **Équilibrez le contenu** - utilisez l'"approche sandwich", c'est-à-dire commencez par un commentaire positif pour vous renforcer, puis indiquez un point à améliorer ou à modifier, et terminez par un commentaire positif.
- **Soyez précis** - évitez les généralisations.
- **Soyez réaliste** - concentrez-vous sur ce qui peut être changé, et non sur les choses qui échappent au contrôle du destinataire du feedback.
- **Appropriiez-vous le feedback** - utilisez le pronom "je" au lieu de "ils" ou "on".
- **Soyez opportun** - choisissez le moment approprié pour communiquer le feedback.
- **Offrez un soutien continu** - suivez la personne, soyez disponible si nécessaire pour répondre à toute question²³.

²³ Centre for Teaching Excellence (s.d.) Receiving and Giving Effective Feedback. Université de Waterloo. <https://uwaterloo.ca/centre-for-teaching-excellence/teaching-resources/teaching-tips/assessing-student-work/grading-and-feedback/receiving-and-giving-effective-feedback>



L'ADAPTATION DE DIFFÉRENTES MÉTHODES ET PRATIQUES POUR LA PLANIFICATION DE LA CARRIÈRE DES JEUNES HANDICAPÉS

Dans cette section, nous parlerons davantage de l'adaptation de différentes méthodes et pratiques lorsque l'on travaille avec des jeunes ayant moins d'opportunités, en mettant l'accent sur les handicaps. Tout d'abord, nous tenons à souligner que la première étape consiste à se familiariser avec le groupe cible et le type de handicap des personnes, afin de se préparer au mieux. Ainsi, dans cette section, sont présentés quelques conseils et astuces qui peuvent aider les éducateurs dans leur travail futur.

1. Évaluer les besoins de votre groupe

Il existe différents types de handicaps, ne faites donc jamais de suppositions. Certains handicaps ne sont pas très visibles, il est donc bon de demander aux participants ce que vous devriez faire pour qu'ils se sentent à l'aise et quelle pourrait être la meilleure approche. La question simple est la suivante : Que pouvons-nous faire pour améliorer la formation ou le travail avec vous ? peut être un bon point de départ. Il est donc bon de procéder à une évaluation des besoins et, sur cette base, d'adapter les méthodes et l'approche de travail. Nous vous recommandons de procéder à cette évaluation dès la première étape : si vous travaillez avec un individu, vous pouvez en parler dès la première rencontre ; ou si vous travaillez avec un groupe, nous vous recommandons de procéder à cette évaluation à l'avance, soit par un contact direct, soit par un bref questionnaire. De cette façon, on saura mieux comment adapter le contenu. Il est important d'avoir à l'esprit cette simple affirmation : Demandez avant d'agir.

2. Faites des recherches et informez-vous

Nous avons souvent des préjugés et des perceptions des autres. Par conséquent, il serait bon que vous vous informiez davantage sur le handicap de votre groupe ou de votre individu, afin de faciliter votre approche et de garantir une bonne expérience de travail. Cela signifie que vous devez trouver des ressources en ligne ou suivre une formation spéciale qui vous permettra d'acquérir les connaissances, les aptitudes et les compétences nécessaires pour travailler avec votre groupe cible. Il est recommandé de consulter le site suivant de l'Université de Washington, qui apporte de nombreuses recommandations de qualité : <https://www.washington.edu/doi/strategies-working-people-who-have-disabilities>.

3. Adapter le matériel en fonction de l'évaluation des besoins

Dans les sections précédentes, nous avons vu différents outils qui peuvent être utilisés afin d'évaluer les jeunes ou de trouver leur propre voie professionnelle. Les éducateurs doivent garder à l'esprit que le matériel doit être adapté aux différents jeunes ; par exemple, si vous utilisez un canevas d'image de marque et que vous travaillez avec des personnes malvoyantes, n'oubliez pas que vous devrez utiliser un canevas plus grand pour tous et l'imprimer sur du papier A3 pour tous. Vous devrez peut-être vous assurer de l'utilisation d'ordinateurs ou d'une loupe spéciale pour effectuer certaines tâches. Ou bien, mettez tout dans un document Word pour qu'un processeur vocal puisse lire le matériel. Il serait bon d'éviter d'utiliser des images, car le processeur vocal peut les lire de manière incorrecte. D'autre part, si vous travaillez avec des personnes malentendantes, assurez-vous d'avoir un traducteur qui puisse vous aider dans le processus de travail. Si vous utilisez du matériel vidéo pour soutenir le développement personnel (par



exemple, vous pouvez, tout en utilisant l'exercice sur L'élément de Ken Robinson, faire jouer une courte vidéo sur le sujet), assurez-vous que des traductions claires et admissibles sont écrites à l'écran. Ainsi, afin d'adapter au mieux les méthodes, revenez à l'évaluation des besoins et adaptez les supports individuels.

4. Assurer un environnement de travail agréable et sans jugement.

Pour que les participants soient détendus et qu'ils accomplissent les tâches du cours de formation (ou également lors du travail individuel), assurez un environnement de travail agréable et sans jugement. Lors de la première réunion, mentionnez qu'il s'agit d'un espace sûr et soyez amical, ouvert et honnête. Les personnes handicapées sont généralement confrontées à un environnement plein de préjugés et de stéréotypes, qui disent souvent qu'elles ne peuvent pas remplir certaines tâches. Souvent, ce n'est pas vrai du tout, mais cela provient des perceptions de la société. Il est donc important de motiver les personnes avec lesquelles vous travaillez et de leur apporter le soutien nécessaire. Soyez ouvert à toutes les questions, incertitudes et réactions.

5. Faites preuve d'empathie dans votre communication

L'utilisation d'une communication claire, concise et assertive est importante dans tout type de relation, n'oubliez donc pas d'utiliser ces compétences lorsque vous travaillez avec des jeunes handicapés. L'empathie est ici cruciale, car elle montre que vous comprenez la situation à laquelle vos participants sont confrontés. Faire preuve d'empathie ne signifie pas que vous devez être gentil, mais que vous devez faire preuve de compréhension et apporter un soutien personnel pour progresser.

Nous espérons que ces petits conseils et astuces sur la façon d'adapter les méthodes du manuel, ainsi que cette liste de recommandations, vous aideront dans votre futur travail avec les jeunes handicapés et auront un impact positif dans la découverte de leur parcours professionnel !



MOTS FINAUX

Et nous terminons ce manuel par plusieurs citations inspirantes sur la carrière. Comme le dit Jennifer Ritchie Payette, "Votre carrière est comme un jardin. Il peut contenir un assortiment de l'énergie de la vie qui produit une abondance pour vous. Vous n'avez pas besoin de faire pousser une seule chose dans votre jardin. Vous n'avez pas besoin de faire une seule chose dans votre carrière." Puisque le choix d'une carrière n'est plus pour la vie, nous devons encourager les jeunes à être moins stressés s'ils prennent une "mauvaise" décision, car ils peuvent toujours l'essayer, voir si elle leur plaît, puis changer pour autre chose s'ils le décident. Nous ne sommes pas obligés de n'avoir qu'une seule carrière dans notre vie, mais de nous concentrer sur ce qui nous épanouit, et de développer d'autres aspects de nous-mêmes tout au long de notre vie.

La citation de Chris Grosser nous rappelle la nécessité d'être proactif : "Les opportunités ne se présentent pas, vous les créez." C'est un aspect important du travail avec les jeunes handicapés. Nous créons des opportunités en nous immergeant dans l'expérience, en faisant simplement les choses parfois, en mettant nos plans en action.

Et enfin, Mary Kay Ash dit : "Ne vous limitez pas. Beaucoup de gens se limitent à ce qu'ils pensent pouvoir faire. Vous pouvez aller aussi loin que votre esprit vous le permet. Ce que vous croyez pouvoir réaliser." Cette citation rappelle les opportunités illimitées qui existent dans le monde, et qu'il ne tient qu'à nous de savoir jusqu'où nous irons, quels que soient les limites ou les défis que nous rencontrons en chemin, tant que nous apprenons, nous développons, nous grandissons et nous nous développons.

Nous espérons que ce manuel a été une source d'inspiration pour vous, cher lecteur. Qu'il vous a fourni une bonne base sur laquelle continuer à bâtir votre travail avec les jeunes handicapés dans vos réalités locales ou nationales. Bien que ce travail puisse parfois être assez épuisant, il est aussi immensément gratifiant. Guider et soutenir une jeune personne dans la découverte de sa véritable voie est un cadeau unique que nous pouvons recevoir en tant que travailleurs de jeunesse.



RÉFÉRENCES

- Belbin (n.d.) *The Nine Belbin Team Roles*. <https://www.belbin.com/about/belbin-team-roles>
- Beverly, D. (2016, 12 octobre) *9 Career Drivers to Accelerate your Perfectly Designed Career*. <https://www.danbeverly.com/9-career-drivers-accelerate-perfectly-designed-career/>
- Centre for Teaching Excellence (s.d.) *Receiving and Giving Effective Feedback*. Université de Waterloo. <https://uwaterloo.ca/centre-for-teaching-excellence/teaching-resources/teaching-tips/assessing-student-work/grading-and-feedback/receiving-and-giving-effective-feedback>
- Chan, G. (2018, 8 novembre) *10 Golden Rules of Personal Branding*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/goldiechan/2018/11/08/10-golden-rules-personal-branding/?sh=46f5c32d58a7>
- Chronus (n.d.) *Five Steps to Building a Successful Mentoring Program*. <https://chronus.com/how-to-start-a-mentoring-program>
- Dancette, A. (2021, 9 novembre) *Ikigai-ing your way to the perfect job*. Bienvenue dans la jungle. <https://www.welcometothejungle.com/fr/articles/ikigai-method-finding-ideal-job>
- Eatough, E. (2021, May 7) *Qu'est-ce que l'ikigai et comment peut-il changer ma vie ?* BetterUp. <https://www.betterup.com/blog/what-is-ikigai>
- iEduNote (n.d.) *Career Management : Avantages, modèle de gestion de carrière*. <https://www.iedunote.com/career-management-benefits-career-management-model>
- GreenHaus, J. H., Callanan, G. A., GodShalk, V. M. (2019). *La gestion de carrière pour la vie*. Routledge
- Hernandez, J. (2017) *L'importance de l'image de marque personnelle pour la croissance de la carrière plus 12 conseils pour réussir son image de marque*. Great Resumes Fast. <https://greatresumesfast.com/blog/the-importance-of-personal-branding-to-career-growth/>
- Indeed Editorial Team (2021, May 25) *Career Values : Comment identifier les vôtres et cultiver le succès en tant que professionnel*. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/career-values>
- Juneja, P. (n.d.) *Career Management - Meaning and important concepts*. <https://www.managementstudyguide.com/career-management.htm>
- Juneja, P. (s.d.) *Indicateurs de l'efficacité des programmes de carrière*. Guide d'étude de la gestion MSG. <https://www.managementstudyguide.com/career-management.htm>
- Kreek, A. (2018, 6 février). *Les objectifs CLEAR sont meilleurs que les objectifs SMART*. Parole de Kreek. <https://www.kreekspeak.com/clear-goal-setting/>
- Projet LEADER (n.d.) *Career Management Skills Framework*. <http://www.leaderproject.eu/cms-framework.html#k-area-1-personal-effectiveness>
- Levine, A.G. (2022, 8 août) *Comment élaborer un plan de gestion de crise pour votre carrière*. APS News. <https://www.aps.org/publications/apsnews/202209/crisis.cfm>
- Magnusson, K. C. (1992). Five critical processes of career counselling. Dans M. Van Norman (Ed.), *National Consultation on Vocational Counselling Papers : 1992* (pp. 217-227). Toronto, ON : University of Toronto Press.
- Mead, E. (2019, 8 septembre) *48 activités, exercices et jeux de fixation d'objectifs*. Psychologie positive. <https://positivepsychology.com/goal-setting-exercises/>

- Mello Alves, M. (2020, 14 avril) *Le développement de carrière en temps de crise*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/career-development-times-crisis-marissol-mello-alves-msc/>
- Mind Tools Content Team (n.d.) *Stakeholder Analysis - Winning support for your Project*. https://www.mindtools.com/pages/article/newPPM_07.htm
- Nangle , C. (2017) *Comment identifier vos moteurs de carrière (et les utiliser à votre avantage)*. NatWest Group. <https://jobs.natwestgroup.com/posts/how-to-identify-your-career-drivers-and-use-them-to-your-advantage>
- Overgaag, D. (2022, 21 août) *6 Eléments d'une planification stratégique efficace*. Réponse Spur. <https://spur-reply.com/blog/the-6-elements-of-effective-strategic-planning>
- Robinson, K., Aronica, L. (2009) *The element : how finding your passion changes everything*. Viking Penguin. New York
- Stauffer, B. (2022, 10 janvier) *Quelles sont les compétences du 21st siècle ?* AES - Applied Educational Systems. <https://www.aeseducation.com/blog/what-are-21st-century-skills>
- Super, D.E. (1951). Vocational adjustment : La mise en œuvre d'un concept de soi. *Occupations*, 30, 88-92.
- UCMERCED (n.d.) *Gestion de carrière*. <https://hr.ucmerced.edu/training/careermanagement>
- Warwick Business School (2018, 22 octobre) *Conseils de carrière : Cinq étapes pour réussir l'engagement des parties prenantes*. <https://www.wbs.ac.uk/blogs/staff/careers-advice-five-steps-to-successful-stakeholder-engagement/>
- Zekluu (2020, 25 janvier) *Autodéveloppement de l'IKIGAI : le sens de la vie*. <https://zekluu.com/en/self-development-ikigai-el-sentido-de-la-vida/>
- 16 Personalités (s.d.) *Notre cadre*. <https://www.16personalities.com/>

ÉDITEUR :

Outreach Hannover



**Cofinancé par
l'Union européenne**

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.