|  |
| --- |
| **FORMATION CONTINUE DES CONSEILLERS ET DES MANAGERS DE CAREER CENTER**  **GUIDE DU FORMATEUR** |
| **Titre de l’atelier : 7 - REVUE DES THEORIES ET DE LA PEDAGOGIE EN CONSEIL DE CARRIERE ET TECHNIQUES AVANCEES DE CONDUITE D'ENTRETIEN ET DE COACHING** |

|  |  |
| --- | --- |
| **RESSOURCES DE L’ATELIER** | **OBJECTIFS D’APPRENTISSAGE** |
| * PowerPoint de la Présentation * Handouts : Processus d’orientation de carrière * Handouts: Arc en ciel de Super * Handouts : Liste de compétences relationnelles * Études de cas | * Identifié les compétences du coach et vous saurez les utiliser * Compris le processus d’une rencontre de counseling * Connu les théories fondamentales en counseling de carrière * Acquis des outils pour aider les étudiants dans leur démarche professionnelle * Les outils pour intervenir auprès des jeunes ayant des difficultés psychologiques |
| ***Durée approximative du module : 2 heures*** | |

|  |
| --- |
| **Planification de l’atelier** |

| **Type d'activité** | **Durée (minutes)** | **Description de l'activité et notes** | **Ressources** |
| --- | --- | --- | --- |
| Introduction | 10 min | **Introduction**  Notes : Accueillir le groupe  Exercice **guidé** pour revenir dans le ici et maintenant  Objectif pour l’intervenant   * Ralentir un moment, * Entraîner vos capacités de concentration et d’attention ; * Apprendre à vivre dans le présent ? |  |
| Tour de table | 15 min | Les attentes du groupe |  |
| Objectif de la formation | 5 min | Note : L’objectif est de voir si des ajustements sont nécessaires. | DIAPO. 3-7 |
| Les théories | 5 min | Rappeler en quoi c’est essential d’acquérir les fondements des théories  Quel terme est utilisé au Maroc ? Expliquer la notion du counseling en développement de carrière, l‘objectif est d’introduire les conseillers aux théories | DIAPO. 8-9 |
| Counselling  Les compétences relationnelles de base | 30 min | Présence : Je démontre de l’attention et de l’intérêt clairement pour le discours du client  Respect : ne pas juger et respecter l’individu dans son unicité  Écoute : apprendre à pratiquer l’écoute active  Empathie : Faire attention de ne pas tomber dans la sympathie  Il y’a plusieurs degrés d’empathie. Mes expressions verbales et non-verbales sont de même niveau ou interchangeables avec celles du client.  Donner l’exemple :  Yacine : «je ne suis pas certain d’être prêt à retourner sur le marché du travail. Si jamais je me plante, je vais me retrouver à la case départ. Pis ça ça serait l’enfer »  Coach :  « Je remarque que vous vous sentez craintif parce qu’un retour pourrait autant être un moyen d’avancer, qu’un risque de vivre un échec  Authenticité : être soi-même et honnête, rappeler qu’on est des êtres humains  Spécificité : Je clarifie avec mon client ses idées, ses perceptions, etc.  Demander à un volontaire de me rappeler les compétences de base d’un intervenant | DIAPO.10-17 |
| Théories marquantes / tour de table | 10 min | Valider quelles sont les théories que les coachs connaissent ou utilisent déjà | DIAPO.18-20 |
| Théorie de Holland | 20 min | La théorie de Holland est une des théories les plus simples à pratiquer.  Les choix de carrière que les individus effectuent sont le reflet de leur personnalité  la plupart des individus peuvent être classés en fonction de leur degré de ressemblance avec 6 types de personnalité : les réalistes, les investigateurs, les artistiques, les sociaux, les entrepreneurs, et les conventionnels. | DIAPO.21-24 |
| Théorie de Holland/ activité | 20 mib | La congruence génère la stabilité, l’incongruence génère le changement  Quelles sont vos questions sur l’utilisation du test sur la typologie de Holland ? |  |
|  | 15 mib | Pause |  |
|  | 20 mib | Retour sur la théorie |  |
| Théorie de Krumboltz | 10 min | Krumboltz est un professeur d’éducation et de psychologie à l’université de Standford  Il a reçu plusieurs prix et distinction pour ses contributions dans le domaine de l’apprentissage.  Le conseiller en orientation ou tout autre professionnel en développement de carrière doit encourager les étudiants à vivre plusieurs expériences afin d’augmenter leurs compétences.  Inspiré du cours de PNL | DIAPO.25-26 |
| Recadrage | 10 mib | Le recadrage a pour but de changé la façon du client de voir la situation ou de percevoir certaines réalités. | DIAPO.27-28 |
| Théorie de Super | 20 mib | Aborder la théorie de Super : Les stades de développement de Super:   1. Le stade de la croissance (entre 4 et 13 ans):   Apprentissage à travers l’exploration;  Apprentissage à travers l’imitation;  Développement d’une perspective future;  Développement d’habiletés et d’intérêts;   1. Le stade de l’exploration vocationnelle (entre 14 et 24 ans)   La cristallisation d’une préférence vocationnelle;  La spécification d’une préférence vocationnelle ;  L’actualisation d’une préférence vocationnelle  3.Le stade de l’établissement (entre 25 et 44 ans):  Stabiliser son statut professionnel;  Consolider son statut professionnel;  Progresser dans sa carrière;  4. Le stade du maintien (entre 45 et 64 ans):  Maintenir son statut professionnel;  Mettre à jour ses compétences; Innover;  5. Le stade du désengagement (ou déclin) (65 ans et plus):  Ralentir ses activités professionnelles;  Préparer sa retraite ;  Se retirer;  (Tiré du cours Simon Grégoire UQAM) | DIAPO.29 |
| Théorie de Super / activité | 15 mib | Arc en ciel : Remplir les différents rôles que chaque conseiller rempli dans sa vie | DIAPO.30-31 |
| Théorie de d’O’Hanlon | 20 min | C’est l’approche de AOS approche orientée solution  Fondements d’une intervention réussie | DIAPO.32-33 |
| Exercice | 20 min/ cas | Étude de cas  Aider un étudiant à entreprendre ses propres choix académiques.  Exploiter toutes les ressources de la personne | DIAPO. 34 |
| Vidéo | 20 mib | Vidéo sur la conduite d’une évaluation initiale en counseling de carrière  <https://www.youtube.com/watch?v=FlNqS7dsifY> | DIAPO. 35 |
| Approche AOS/ objectif | 20 min | Objectif : comment définir un objectif avec un client  Spécifique, mesurable, atteignable, réaliste, fixé dans le temps écologique (ne nuire ni à soi, ni aux autres).  Enfin, il doit préserver les gains secondaires que l’individu trouve à demeurer dans son état présent (autrement dit ce qui fait qu’il préfère rester dans sa « zone de confort » plutôt que d’aller vers l’objectif). | DIAPO. 36 -39 |
| Exercice et discussion | 20 min | Exercice :  En équipe de 3, une personne jouera le coach, une autre le rôle d’étudiant ou de personne guidée et la troisième le rôle d’observateur.  La personne guidée peut choisir un objectif réel ou fictif.  L’observateur garde ses commentaires au moment du feedback. | DIAPO. 40-41 |
| Structure de la première rencontre/  Discussion | 20 mib | Le feedback doit être constructif sous forme de sandwich : un point positif- un point à améliorer, un point positif  Structure de la première rencontre avec un jeune  Questions :  Comment se passe vos premières rencontres ?  Comment croyez-vous que cela pourra vous être utile ?  Analogie entre le processus d’orientation et un entraineur privé : il peut donner des conseils, une liste d’exercices, un régime, qui aidera à atteindre l’objectif que vous vous être fixé, mais ce n’est pas lui qui fera les exercices à votre place ! | DIAPO. 42-44 |
| Santé mentale | 20 mib | Intervenir auprès des jeunes ayant des problématiques de santé mentale  Rappeler la limite du conseiller | DIAPO. 45-47 |
| Brainstorming | 30 mib | Activité : Chaque participant va écrire une question sur un post It et va la coller sur un « mûr », ensuite nous allons voir quelles sont les questions les plus posées (ou le sujet) et je vais y répondre | DIAPO. 48 |
|  | Day 3 | Coaching individuel ou de groupe si nécessaire  Vérifier quels sont les besoins de chacun, en quoi je peux les aider afin de mieux intervenir |  |