

*Vortrag:* **Mein individueller Weg in Praktikum, Ausbildung, Beruf**  
*Referent:* **Herr Mitschke, Bildungskordinator,  
Landratsamt Rhein-Neckar- Kreis**

## Le stage, la formation ou le métier en trois étapes possibles

### 1. Reconnaître mon potentiel - Qu'est-ce que le potentiel ? Comment le reconnaître ? Qu'est-ce qu'une analyse de potentiel (Potenzialanalyse) ?

Mes **talents**, mes **aptitudes** et **capacités**, ma **motivation** et mes **centres d'intérêts** regroupés forment mon potentiel.

Une analyse de potentiel peut aider à reconnaître ces talents, souhaits et centres d'intérêt.

- Elle n'indique cependant pas le métier idéal.
- Elle ne pousse pas dans une certaine direction.
- Elle aide à trouver son orientation soi-même.
- Les résultats aident à l'orientation professionnelle ultérieure.
- Elle motive et encourage les initiatives.

Mes **compétences** sont examinées :

**Personnelles** : Suis-je en mesure d'exécuter mes tâches par moi-même ? Est-ce que je respecte les directives ? Est-ce que j'aime faire les choses ?

**Sociales** : Comment est-ce que j'aborde les membres d'une équipe ? Est-ce que j'aime travailler avec les autres ? Puis-je défendre mon avis ?

**Méthodiques** : Est-ce que je planifie mes tâches ? Comment est-ce que je solutionne les problèmes ? Est-ce que je trouve des solutions ?

**Compétences professionnelles de base** : Est-ce que je travaille avec exactitude ? Suis-je en mesure d'utiliser des outils ? De combien de pots de couleur ai-je besoin pour peindre une porte ?

Les points forts sont cruciaux. **Quels sont mes points forts ?**

Je parle avec les personnes accompagnatrices des résultats et de mes idées pour l'avenir. Elles me font remarquer ce qu'elles ont observé en moi. **Nous élaborons communément un moyen de développer ces potentiels.**

## 2. Développer mes compétences - Qu'est-ce qu'une compétence ? Comment la reconnaître ? Qu'est-ce qu'une analyse de compétences (Kompetenzanalyse) ?

La **compétence**, c'est la capacité d'une personne à agir comme il se doit dans un « secteur » particulier.

Les **capacités** se regroupent en capacités générales, spécifiques et professionnelles.

Les **qualifications** sont des connaissances, des aptitudes et des capacités grâce auxquelles les individus sont en mesure d'accomplir leur tâche convenablement. Elles sont vérifiables à l'aide de tests : on reçoit un diplôme ou un certificat.

**Les analyses de compétences** attribuent lors de l'analyse des potentiels personnels le classement de la personne dans une formation ou un travail. Elles sont **axées sur les exigences de la formation et du travail** et non plus seulement sur l'évolution de la personne elle-même.

- **Procédure axée sur les exigences :**  
Est-ce que je conviens au domaine professionnel, au métier ou à la place de formation ou de travail.
- **Procédure axée sur le sujet :**  
Comment puis-je évoluer pour convenir aux exigences.

En intégrant ces deux points de vue, ils peuvent conduire à des bons résultats concrets pour la personne grâce à des critères tirés d'une procédure axée sur les observations et l'évaluation :

- L'action est observée dans des **tests pratiques** et l'état de compétence d'une personne est évalué.
- L'intelligence est définie avec des **procédures de mesure** et les connaissances techniques examinées.
- La pensée, la volonté et l'action sont **examinées** et documentées.

Il faut noter que les centres d'intérêts divergent dans une même analyse de compétences :

- L'aptitude à l'emploi est traduite par les intérêts sociaux.
- Les employeurs visent l'amélioration de la gestion du personnel, la sélection et le développement ciblés du personnel.
- La personne elle-même souhaite faire évoluer et promouvoir ses compétences, et améliorer ses chances sur le marché du travail.

**Mais : ma personne ainsi que mes points forts sont au premier plan, et non pas l'offre éventuelle du corps de métier.**

### **3. Sélectionner un corps de métier**

#### **Stage : définir son aptitude à un métier :**

J'observe de plus près un métier spécifique.

C'est souvent une sorte d'auto-orientation : la connaissance de soi est encouragée, un conseil accompagnateur a lieu, qui promeut l'évolution personnelle.

#### **Début d'une formation : adaptation de mes qualifications :**

Je développe des capacités spécifiques, des aptitudes à des compétences dans un métier spécifique. Je me rends à l'école professionnelle et travaille en entreprise.

Lors de la formation, on m'attribue un groupe de compétences ou on me donne des notes relatives à la définition du potentiel ou de sélection interne du personnel.

#### **Entrée directe dans le métier : reconnaissance des qualifications, des compétences et des activités professionnelles :**

Je dispose de qualifications qui ont été reconnues et je commence à travailler dans un domaine professionnel. Je peux acquérir des connaissances supplémentaires et les faire tester au cours d'examens.

La reconnaissance des compétences est alors souvent prouvée par des certificats et des déclarations.

#### **Qu'est ce qui est important dans chacune de ces trois étapes ?**

Je dois savoir ce qui se passe.

Je dois bien collaborer avec le ou la conseillère

Je souhaite ne pas changer de conseiller/ère.

Les choses positives et réussies sont mises en exergue.

Je regarde ce que je sais faire.

Je m'intéresse à ce qui fonctionne.