



Au-delà de la retraite – Une ressource pour l'intégration des migrants

[BRAMIR]

O2: Outils de profilage psychographique

E-Seniors

Septembre 2017



Titre du projet:	Au-delà de la retraite - Une ressource pour l'intégration des migrants
Acronyme du projet:	BRAMIR
Numéro de projet:	2016-1-DE02-KA204-003275

Sommaire

Introduction.....	3
Méthodologie.....	3
Questionnaire Myer-Briggs.....	4
Questionnaire complémentaire.....	4
Conclusion.....	6



Introduction

L'objectif de ce document est de fournir un outil permettant de coupler des seniors bénévoles et des migrants. La méthodologie développée dans la section suivante tient compte de divers aspects : diversité culturelle, formation, intérêts personnels, etc. L'objectif est de créer des binômes réussis, disposés à travailler et à collaborer de manière efficace.

Qu'est-ce que l'outil de profilage psychographique?

En ce qui concerne le projet BRAMIR, le critère psychographique est un outil qui aide à faire correspondre au mieux les profils des migrants avec les profils des seniors volontaires.

L'objectif principal est de définir l'échelle et la portée des outils de profilage dans les contextes du jumelage des seniors volontaires et des migrants afin de créer des partenariats d'apprentissage durables.

Méthodologie

1) Recrutement.

Chaque organisation devrait utiliser son canal et ses réseaux traditionnels pour trouver des seniors et des migrants intéressés par la participation au projet BRAMIR. Par exemple, un article dans le bulletin d'information de l'organisation et sur son site Web ou sur ses réseaux sociaux. La distribution de ces informations dans la liste de diffusion de l'organisation nous permettra également d'avoir un accès au sein du vaste réseau afin d'avoir plus de personnes intéressées.

2) Organisation de la réunion avec les participants potentiels.

Une fois que les personnes intéressées sont recrutées, chaque partenaire doit organiser la première réunion séparément avec chaque groupe cible (seniors et migrants). Tout le matériel nécessaire devrait être préparé avant la réunion, comme des outils de photo/vidéo et des ordinateurs avec une connexion Internet disponible. Les membres du personnel de l'organisation devraient préparer des boissons et des collations pour que les personnes se sentent à l'aise et bien accueillies. Chaque séance devrait se dérouler de la manière suivante :

- Présentation des principaux objectifs et activités du BRAMIR et de leur rôle éventuel dans le projet.
- Signature de l'autorisation de cession d'image en 2 exemplaires (l'accord des participants sur la prise de photos/vidéos et sa diffusion dans le cadre du projet BRAMIR). Un exemplaire pour l'organisation partenaire et un autre, pour le participant.
- Présentation du questionnaire Myer-Briggs qui sera ensuite rempli par chaque groupe cible (seniors et migrants respectivement). Cela prendra environ 12 minutes.

- Une fois le questionnaire Myer Briggs rempli, le questionnaire de profilage complémentaire doit également être présenté et rempli par les participants.
- Recueillir les questions finales et les commentaires.
- Clôture de la session.

3) Analyse des données par le personnel de chaque organisation.

Une fois les questionnaires remplis, chaque partenaire doit analyser les données, en suivant la méthodologie décrite dans la conclusion) et faire le premier binôme.

4) Organisation des premières rencontres entre binômes créés (seniors et migrants).

Selon les résultats des deux questionnaires, les organisations partenaires devraient organiser les premières réunions entre les binômes créés. Chaque réunion doit être préparée avec soin afin de s'assurer d'avoir le meilleur binôme et l'atmosphère chaleureuse.

5) Suivi constant.

Chaque partenaire doit suivre en permanence les binômes créés afin de les soutenir individuellement et en ligne. Des réunions régulières devraient être organisées.

Questionnaire Myer-Briggs

Le questionnaire Myer-Briggs est disponible en ligne : <https://www.16personalities.com/>

Il est disponible dans toutes les langues des partenaires : anglais, allemand, français, grec, roumain, italien et finnois. Le questionnaire classera chaque personne dans l'une des quatre catégories suivantes :

- Analystes
- Diplomates
- Sentinelles
- Explorateurs

Dans chaque profil, il y a 4 sous-profils.

Questionnaire complémentaire

Ce questionnaire est un complément au Myer-Briggs. Cela permettra d'approfondir le processus de binôme. Il doit être soumis après avoir rempli le questionnaire Myer-Briggs. Il a été élaboré par E-Seniors avec la participation d'autres partenaires :

- Quel est votre prénom?
- Quel est votre type de personnalité selon le questionnaire Myer-Briggs ?
- Quel est votre âge?
 - 18-25 25-35 35-45 45-55
 - 55-65 65-75 75+
- Quel est votre sexe ?
- Quelle est votre situation familiale ?
- Quel est votre pays d'origine ?
- Quelle(s) langue(s) parlez-vous ?

- Veuillez cocher vos points d'intérêt.

<i>Thématique</i>	<i>Précision</i>
Sciences exactes (mathématiques, physique, sciences naturelles, etc.)	
Nouvelles technologies	
Art et artisanat	
Folklore/récits de l'histoire	
Musique et danse traditionnelles	
Cinéma	
Musique	
Littérature	
Sport	
Cuisine	
Nature	
Jardinage et culture de légumes	
Jeux vidéo	
Sciences sociales et humaines	
Si autre, veuillez préciser :	

--	--

- Quelle était/est votre profession/votre expérience professionnelle antérieure ?
- Quel est votre niveau d'études ?

Conclusion

La méthodologie mentionnée ci-dessus nous permettra d'évaluer les besoins d'apprentissage des migrants en ce qui concerne le développement des compétences sociales et civiques essentielles.

Les questionnaires doivent être considérés comme une base pour faire correspondre les différents profils. Il n'y a pas de consignes pour créer des binômes, cependant, certains conseils peuvent être fournis:

- Respecter création des binômes mixtes: les hommes avec les hommes et les femmes avec les femmes.
- S'assurer que chaque binôme a un intérêt commun. Ce sujet sera ensuite utilisé comme sujet de discussion pour les brise-glace.
- L'âge n'a pas d'importance; une différence d'âge favorisera la communication intergénérationnelle.
- Il est préférable que les binômes aient les profils similaires généraux établis par le questionnaire Myer-Briggs.

Il n'y a pas de bon ou de mauvais type, et il n'y a pas de combinaisons de types qui sont meilleurs ou pires au travail ou dans les relations. Chaque type et chaque individu apporte des valeurs spécifiques. De plus, il est important de se rappeler que même si vous aviez 100 personnes avec le même type de personnalité, chacune serait différente - en raison de la génétique, des expériences, des intérêts et d'autres facteurs. Le but de l'apprentissage du type de personnalité est d'aider à mieux se comprendre. Lorsqu'une personne sait ce qui la motive et lui donne de l'énergie, cela l'aide à chercher les opportunités qui conviennent le mieux à la personne.

Cet aperçu aide aussi à améliorer les relations avec les autres. Plus une personne reconnaît ses propres tendances, plus elle sera en mesure de surveiller et de contrôler son comportement par rapport aux autres. Lorsque nous connaissons les types de personnalité de ceux qui nous entourent, nous pouvons utiliser cette information pour améliorer notre façon de travailler et de communiquer entre nous.

Par exemple, dans le questionnaire Myer-Briggs, les personnes qui intellectualisent et les personnes qui ressentent ont souvent du mal à s'entendre. Les penseurs ne peuvent pas comprendre la nécessité d'être d'accord, parce qu'ils voient le débat comme un moyen sain de découvrir la vérité.

Les « ressenteurs », par contre, ne peuvent pas comprendre pourquoi quelqu'un voudrait se disputer, parce qu'ils sont concentrés sur le fait de s'entendre. Au fur et à mesure que chacun prend conscience des préférences de l'autre, ils peuvent développer la tolérance et la compréhension - et ils peuvent même être capables d'utiliser leurs différentes personnalités pour trouver un équilibre, surtout s'ils travaillent ensemble au sein d'une équipe.

Le questionnaire Myerr-Brigs ne suggère que le type probable d'une personne, en fonction des choix qu'elle a faits lorsqu'elle a répondu aux questions. Bien sûr, ce type n'explique pas tout : les personnalités humaines sont beaucoup plus complexes.

Les résultats de ces deux questionnaires ne mesurent pas les compétences ou les aptitudes, mais ils peuvent nous aider à mieux comprendre une personne - ou même à faire correspondre un emploi avec un travailleur, une activité avec une personne ou simplement deux personnes différentes.

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.