



Autism Ace

CAHIER D'ACTIVITES



Co-funded by
the European Union

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés dans cette publication n'engagent que leurs auteurs 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 peuvent en être tenues responsables. Numéro de projet : 2023-1-IT03-KA220-YOU-000155214; 2023-1-IT03-KA220-YOU-000155214

Introduction au cahier d'activités d'Autism Ace

Ce cahier d'activités a été conçu pour vous aider, en tant qu'animateur de jeunesse, à proposer diverses méthodes pour aider les demandeurs d'emploi autistes à développer des compétences.

Il contient des activités pratiques dont le but est de soutenir la recherche d'emploi en ciblant différents aspects du processus, de l'élaboration des documents de candidature à la pratique des compétences en matière de résolution de problèmes.

Nous avons voulu que ce cahier d'activités soit simple, mais qu'il puisse couvrir tous les éléments du processus de recherche d'emploi. Les activités proposées aideront les demandeurs d'emploi autistes à identifier leurs points forts et leurs compétences et à les utiliser pour faciliter leur recherche d'emploi.

Fondamentalement, le plus grand obstacle auquel se heurtent les personnes autistes est qu'elles vivent dans un monde qui n'est pas fait pour elles. En leur donnant la possibilité de comprendre le monde du travail, de postuler à des emplois et de maîtriser les entretiens, vous contribuerez à réduire l'impact de ces obstacles.

Il ne s'agit pas d'exercices normatifs. Il est donc important de les adapter au groupe avec lequel vous travaillez. Discutez avec les futurs participants et interrogez-les sur leurs ambitions, leurs inquiétudes et leurs intérêts face à la recherche d'un emploi. Laissez les participants guider votre travail et encouragez-les à prendre des décisions.

N'oubliez pas que chaque personne autiste est unique, qu'elle a ses propres besoins et ses propres forces et qu'il est donc important de s'adapter à ses besoins.

A woman with curly hair is looking upwards and to the right with a thoughtful expression. The background is a blurred office or meeting room with several colorful sticky notes (yellow, orange, pink, green) pinned to a wall. The text 'LA PENSEE CRITIQUE' is overlaid in the center of the image.

LA PENSEE CRITIQUE

FEUILLE D'ACTIVITE 1

Simulation d'entretiens d'embauche

Les participants participent à des jeux de rôle simulant des entretiens d'embauche à la fois en tant qu'intervieweurs et interviewés. L'activité vise à développer la pensée critique en naviguant à travers différents scénarios et en considérant des perspectives multiples.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Jeux de rôle structurés : De nombreuses personnes autistes tirent parti d'environnements structurés et interactifs où les attentes sont claires. Cela les aide à comprendre la séquence des actions et des attentes au cours d'un processus, et leur permet de se concentrer sur les aspects relatifs à la pensée critique.
- ✓ La modélisation vidéo : Les personnes autistes ont tendance à être de grands apprenants visuels. Vous pouvez analyser différents styles d'entretien, examiner l'impact de diverses réponses ou réactions et amener les participants à développer leur esprit critique en leur montrant les approches les plus appropriées dans différents contextes.
- ✓ Retour d'information par les pairs : En recevant un retour d'information, les personnes autistes peuvent identifier les points à améliorer et envisager d'autres stratégies pour gérer les scénarios d'entretien.

Matériel

Une description d'emploi

CV et lettre de candidature

Matériel 3

Matériel 4

FEUILLE D'ACTIVITE 1

Simulation d'entretiens d'embauche

Théorie méthodologique

Les entretiens d'embauche sont stressants et peuvent provoquer beaucoup d'anxiété. Cette activité vise à aider les apprenants autistes à se préparer aux entretiens et à se familiariser avec le processus d'entretien. En guidant les candidats autistes à travers le processus d'entretien et en les faisant s'exercer à la fois en tant que candidat et en tant qu'intervieweur, cette activité leur offrira un moyen pratique d'améliorer leurs compétences pour les entretiens. L'intégration d'éléments d'évaluation et de soutien par les pairs aidera également les candidats autistes à développer leurs compétences de travail en équipe et de communication. Cette activité sera complétée par une approche axée sur les points forts des apprenants autistes, qui soutient le style d'apprentissage de chacun. Cette approche propose :

Des jeux de rôle structurés : De nombreuses personnes autistes tirent parti d'environnements structurés et interactifs où les attentes sont claires. Cela les aide à comprendre la séquence des actions et des attentes au cours d'un processus, et leur permet de se concentrer sur les aspects relatifs à la pensée critique.

Une modélisation vidéo : Les personnes autistes ont tendance à être de grands apprenants visuels. Vous pouvez analyser différents styles d'entretien, examiner l'impact de diverses réponses ou réactions et amener les participants à développer leur esprit critique en leur montrant les approches les plus appropriées dans différents contextes.

Un retour d'information par les pairs : En recevant un retour d'information, les personnes autistes peuvent identifier les points à améliorer et envisager d'autres stratégies pour gérer les scénarios d'entretien.

FEUILLE D'ACTIVITE 1

Simulation d'entretiens d'embauche

Les étapes

1. Fournissez des documents d'orientation à chaque participant. Par exemple, une liste de questions fréquemment posées lors d'un entretien d'embauche.
2. Répartissez les participants en groupes de 2.
3. Attribuez un rôle à chaque participant : intervieweur ou candidat.
4. Précisez les attentes de chaque rôle.
5. Laissez le jeu de rôle commencer.
6. Prévoyez une période de temps pour que chaque partie puisse fournir un retour d'information à l'autre.
7. Inversez les rôles : la personne qui était le candidat doit maintenant être l'intervieweur et vice-versa.

Evaluation

- Les participants ont-ils bien compris la tâche ?
- Ont-ils bien compris le rôle de l'interviewer et du candidat ?
- Les participants ont-ils eu le sentiment de jouer efficacement leur rôle ?
- Les participants se sentent-ils mieux préparés à mener un entretien ?
- Les participants ont-ils des suggestions pour optimiser l'activité ?

FEUILLE D'ACTIVITE 2

Décortiquer les tâches professionnelles

Les apprenants vont séquencer des histoires visuelles en scénarios de tâches professionnelles. L'objectif est de renforcer la pensée critique en organisant et en comprenant les étapes impliquées dans des situations professionnelles.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Les participants vont être amenés à comprendre comment appliquer leurs compétences sur le lieu de travail.
- ✓ Les participants acquerront une meilleure compréhension du métier qu'ils ont choisi.
- ✓ Les participants seront initiés au langage couramment utilisé pour décrire les tâches sur le lieu de travail.
- ✓ Les participants développeront leurs compétences de communication, d'organisation et de pensée critique.

Matériel

Présentation d'une candidature

Matériel 5

Smartphone ou ordinateur portable

Matériel 6

Connexion internet

Matériel 7

Matériel 4

Matériel 8

FEUILLE D'ACTIVITE 2

Décortiquer les tâches professionnelles

Théorie méthodologique

Cette section présentera aux participants des tâches liées au métier qu'ils ont choisi. Elle aidera les personnes autistes à rechercher des tâches et à déterminer comment utiliser leurs compétences pour les accomplir. En organisant une histoire visuelle à partir d'un scénario de travail, ils seront en mesure d'identifier, d'analyser et de proposer des solutions pour mener à bien leurs tâches. L'accomplissement de ces tâches aidera le participant à faire le lien entre la théorie et la réalité du lieu de travail, à mieux comprendre un rôle spécifique et à réduire l'anxiété liée au lieu de travail. Cette formation sera complétée par une approche axée sur les points forts des apprenants autistes, qui soutient le style d'apprentissage de chacun. Cette approche s'articule autour de :

L'apprentissage visuel : Les soutiens visuels répondent aux forces d'apprentissage visuel souvent associées à l'autisme. Cette approche aide les apprenants autistes à traiter l'information de manière plus efficace.

L'apprentissage structuré : La nature structurée de la narration visuelle fournit un cadre clair pour la compréhension et l'organisation des informations, facilitant la pensée logique et l'analyse des tâches.

La prévisibilité et la routine : De nombreuses personnes autistes trouvent du réconfort dans la routine et la prévisibilité. Cette activité introduit la routine par l'enchaînement structuré d'événements, créant ainsi un environnement d'apprentissage familier et favorable.

FEUILLE D'ACTIVITE 2

Décortiquer les tâches professionnelles

Les étapes

1. Fournissez aux participants une liste de tâches.
2. Demandez-leur par quelles tâches ils souhaitent commencer.
3. Aidez-les à identifier les tâches si besoin.
4. Aidez-les à décortiquer les tâches.
5. Si le participant se sent à l'aise, donnez-lui la possibilité d'expliquer l'ordre des étapes.
6. Invitez les participants à présenter leur séquence au reste du groupe. Rappelez aux participants qu'il s'agit d'une activité facultative et qu'ils ne sont pas obligés de présenter leur séquence s'ils ne se sentent pas à l'aise.

Evaluation

- Chaque participant a-t-il pu participer à l'activité ?
- Les participants ont-ils bien compris l'activité ?
- Quels problèmes les participants ont-ils identifiés dans le cadre de l'activité ? Comment pouvez-vous y répondre ?
- L'animateur a-t-il le sentiment de mieux comprendre les aspirations professionnelles des participants ?
- Les participants comprennent-ils la relation entre leurs compétences et la manière dont elles sont utilisées pour accomplir des tâches au travail ?

FEUILLE D'ACTIVITE 3

Différencier les fonctions professionnelles

L'activité « Tri des rôles professionnels » est conçue pour aider les demandeurs d'emploi autistes à comprendre les différents rôles professionnels, les responsabilités et les compétences requises pour les différents postes. En classant les différents rôles professionnels, les participants comprendront mieux quels rôles correspondent à leurs intérêts et à leurs points forts. Cette activité encourage la pensée critique, l'organisation et la conscience de soi.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Identifier et comprendre les différents rôles professionnels et leurs responsabilités.
- ✓ Développer des compétences en matière d'organisation et de catégorisation.
- ✓ Reconnaître les intérêts personnels et les points forts en relation avec les rôles professionnels.
- ✓ Améliorer la conscience de soi, la prise de décision et l'esprit critique.

Matériel nécessaire

Fiches de rôle

Tableau à feuilles mobiles ou tableau blanc

Grandes enveloppes

Stylos

Notes autocollantes

Marqueurs

FEUILLE D'ACTIVITÉ 3

Le tri des emplois

Théorie de la méthodologie

L'activité implique les participants dans un exercice de tri pratique pour classer les rôles professionnels dans des catégories prédéfinies. En catégorisant et en discutant des différents rôles professionnels, les participants comprendront mieux quels rôles correspondent à leurs intérêts et à leurs points forts. Les animateurs guident les participants tout au long du processus, en encourageant la discussion, la réflexion et la re-catégorisation afin d'approfondir la compréhension et la conscience de soi.

L'activité est interactive et réfléchie, favorisant la pensée critique, les compétences organisationnelles et la conscience de soi.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 3

Le tri des emplois

Étapes

1. Expliquez l'objectif et l'importance de l'activité.
2. Distribuez les cartes des rôles professionnels et les plateaux/enveloppes de tri.
3. Décrire les catégories et les types d'emplois au sein de chacune d'entre elles.
4. Les participants classent les cartes de rôles professionnels dans les catégories appropriées.
5. Les participants notent et discutent des fonctions qui les intéressent et des raisons pour lesquelles elles les intéressent.
6. Les participants réorganisent les rôles professionnels en fonction de différents critères (par exemple, les compétences requises, l'intérieur par rapport à l'extérieur).
7. Discutez de la recatégorisation, résumez les principaux enseignements et encouragez l'exploration continue.

L'évaluation

- Observer l'engagement et la participation des participants.
- Évaluer la précision et le raisonnement qui sous-tendent le tri des fonctions.
- Examiner les réflexions et les évaluations écrites des participants.
- Mener une discussion de suivi pour évaluer la compréhension et la rétention.
- Recueillir les commentaires des participants sur l'activité.

FICHE D'ACTIVITÉ 4

Analyse des offres d'emploi

L'activité "Analyse des offres d'emploi" vise à aider les jeunes travailleurs artistes à comprendre et à interpréter la structure et le contenu des offres d'emploi. Les participants apprendront à identifier les éléments clés tels que les titres des postes, les responsabilités, les compétences requises et les qualifications. Cette activité est conçue pour améliorer leur capacité à évaluer l'adéquation d'un emploi et à améliorer leurs compétences en matière de candidature.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Identifier et comprendre les éléments clés des offres d'emploi.
- ✓ Développer des compétences dans l'évaluation de l'adéquation de l'emploi sur la base des forces et des intérêts personnels.
- ✓ Améliorer la pensée critique et les compétences en lecture.
- ✓ Améliorer la confiance dans la navigation et l'interprétation des informations sur le marché du travail.

Matériel nécessaire

Annonces d'emploi imprimées pour différents rôles et secteurs d'activité

Surligneurs de différentes couleurs

Markers

Stylos

Tableau à feuilles mobiles ou tableau blanc

Notes autocollantes

Timer or clock

Sample CV and cover letters

FICHE D'ACTIVITÉ 4

Analyse des offres d'emploi

Théorie de la méthodologie

Les participants travailleront individuellement et en groupe pour analyser de vraies offres d'emploi. L'animateur commencera par expliquer les éléments clés des offres d'emploi, notamment les titres des postes, les responsabilités, les compétences et les qualifications. Chaque participant recevra plusieurs offres d'emploi afin de surligner et de classer les informations essentielles. Des surligneurs de couleurs différentes peuvent être utilisés pour différencier les titres, les responsabilités, les compétences et les qualifications. Après l'activité initiale de surlignage, les participants s'engageront dans des discussions de groupe pour partager leurs résultats et discuter de ce que ces éléments révèlent sur l'emploi et son adéquation à différentes personnes.

Les participants réfléchiront ensuite aux emplois qui les intéressent le plus et pourquoi, en tenant compte de leurs points forts et de leurs intérêts. Cette réflexion sera consignée par écrit et partagée lors d'une discussion de suivi. Pour renforcer les objectifs d'apprentissage, des exemples de CV et de lettres de motivation seront fournis, et les participants seront encouragés à faire le lien entre leur nouvelle compréhension des annonces d'emploi et la création de documents de candidature efficaces. L'animateur résumera les principaux points à retenir et fournira des ressources supplémentaires pour une exploration plus approfondie.

FICHE D'ACTIVITÉ 4

Analyse des offres d'emploi

Étapes

1. Expliquer l'objectif et l'importance de l'analyse des offres d'emploi.
2. Distribuer aux participants des offres d'emploi et des documents imprimés.
3. Examiner les éléments clés d'une offre d'emploi (titre, responsabilités, compétences, qualifications).
4. Les participants mettent en évidence les éléments clés des offres d'emploi en utilisant des couleurs différentes pour chaque élément.
5. Discutez des éléments mis en évidence et de ce qu'ils révèlent sur le poste.
6. Les participants notent les emplois qui les intéressent et pourquoi, en tenant compte de leurs points forts et de leurs centres d'intérêt.
7. Résumez les principaux enseignements et encouragez les participants à appliquer ces compétences dans leur recherche d'emploi.

L'évaluation

- Observer l'engagement et la participation des participants pendant l'activité.
- Évaluer l'exactitude et l'exhaustivité des offres d'emploi mises en évidence.
- Examiner les réflexions et les évaluations écrites des participants.
- Mener une discussion de suivi pour évaluer la compréhension et la rétention.
- Recueillir les commentaires des participants sur l'activité.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 5

Le tableau de bord

L'objectif principal de cette activité est de libérer la créativité des personnes autistes tout en les aidant à se fixer des objectifs pour l'avenir à l'aide d'un tableau de bord. Les participants exprimeront qui ils sont et ce qu'ils espèrent, ce qui les motivera à réfléchir profondément à leurs aspirations et à ce qui est nécessaire pour réaliser leurs rêves.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Améliorer la créativité et l'expression personnelle
- ✓ Développer des compétences en matière de fixation d'objectifs
- ✓ Encourager une réflexion approfondie sur les aspirations personnelles

Matériel nécessaire

Panneaux
d'affichage

Tableaux en
liège

Magazines

Journaux

Images imprimées

Ciseaux

Colle

Marqueurs

FEUILLE D'ACTIVITÉ 5

Le tableau de bord

Théorie de la méthodologie

La méthodologie de cette activité intègre plusieurs théories et approches éducatives adaptées aux besoins d'apprentissage des personnes autistes. Le support visuel joue un rôle essentiel pour rendre les concepts abstraits plus concrets et plus compréhensibles. En utilisant des éléments visuels tels que des images et des dessins, les participants peuvent mieux conceptualiser leurs objectifs et leurs aspirations. Cette approche visuelle permet de combler le fossé entre l'imagination et la planification de la vie réelle. L'esprit critique est favorisé car les participants sont encouragés à analyser leurs désirs personnels et leurs projets d'avenir, ce qui les oblige à s'engager dans une réflexion et une prise de décision approfondies. L'activité encourage l'apprentissage individuel en permettant à chaque participant de travailler de manière indépendante, ce qui favorise le sens de l'autonomie et de la responsabilité personnelle. L'apprentissage par la tâche est incorporé par la création pratique du spécifique, orientée vers un objectif, qui exige planification, créativité et exécution.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 5

Le tableau de bord

Étapes

1. Introduire le concept de tableau de bord et expliquer son objectif.
2. Fournissez du matériel et permettez aux participants de sélectionner des images et des mots qui représentent leurs objectifs et leurs aspirations.
3. Les participants découpent et disposent les images et les mots qu'ils ont sélectionnés sur leur tableau.
4. Encouragez les participants à décorer leur tableau de manière créative.
5. Laissez à chaque participant le temps de présenter son tableau de bord au groupe, en expliquant ses choix.

L'évaluation

- Observez la créativité et les efforts déployés dans les tableaux d'affichage.
- Évaluer la capacité des participants à formuler leurs objectifs et leurs aspirations au cours des présentations.
- Recueillir les commentaires des participants sur la manière dont l'activité les a aidés à réfléchir à leur avenir.

FICHE D'ACTIVITÉ 6

Enquête sur l'industrie Game Show

Le jeu télévisé d'investigation sur l'industrie est conçu pour fournir aux jeunes artistes des informations pertinentes sur les différentes carrières. Les participants doivent répondre à des questions relatives à divers scénarios, professions et secteurs d'activité sur le lieu de travail. Ce jeu amusant et compétitif permet d'acquérir des connaissances sur les carrières de manière ludique.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Améliorer les connaissances sur les différentes professions et industries
- ✓ Développer l'esprit critique et la capacité à prendre rapidement des décisions
- ✓ Encourager le travail d'équipe et l'esprit de compétition

Matériel nécessaire

Cartes de questions

Tableau de bord

Buzzers

Marqueurs

Cloches

Petits prix

FICHE D'ACTIVITÉ 6

Jeu télévisé d'enquête sur l'industrie

Théorie de la méthodologie

L'Industry Investigation Game Show utilise une approche d'apprentissage basée sur le jeu qui transforme le processus d'apprentissage en une expérience engageante et agréable. Cette méthode tire parti de l'excitation et de la motivation générées par la compétition pour faciliter l'apprentissage. Les participants sont susceptibles de retenir les informations et de développer leur esprit critique lorsqu'ils sont activement impliqués dans une activité dynamique et interactive.

L'enseignement différencié est également un élément clé, car il permet à l'animateur d'adapter les questions aux différents niveaux de compréhension et d'intérêt. Cela garantit que tous les participants, quel que soit leur niveau initial de connaissances ou de compétences, peuvent bénéficier de l'activité et se sentir inclus dans le processus d'apprentissage.

FICHE D'ACTIVITÉ 6

Jeu télévisé d'enquête sur l'industrie

Les étapes

1. Répartissez les participants en équipes et expliquez les règles du jeu.
2. Présentez les questions aux équipes à tour de rôle, en leur permettant d'en discuter et d'y apporter des réponses.
3. Gardez une trace des réponses correctes et fournissez un retour d'information et des explications immédiates.
4. Prévoyez un tour de table avec des questions plus rapides afin d'augmenter l'intérêt des participants.
5. Annoncez l'équipe gagnante et distribuez les prix.

L'évaluation

- Suivez le nombre de réponses correctes pour évaluer les connaissances acquises.
- Observer le travail d'équipe et la communication pendant le jeu.
- Recueillir les commentaires des participants sur le plaisir et la valeur éducative de l'activité.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 7

Cartographie de l'esprit

L'objectif de cette activité est d'initier les jeunes artistes au Mind Mapping. Cela les aidera à organiser leurs pensées et à lancer des idées. Ils pourront ainsi améliorer leur mémoire et leur concentration en reliant des idées connexes et en identifiant des modèles. Différentes méthodes leur seront présentées pour représenter visuellement leurs idées, soit sur papier, soit en utilisant des plateformes en ligne. Ils seront incités à créer leurs propres cartes mentales en groupe. Grâce à la discussion ouverte et à la présentation des cartes mentales, les participants développeront également leur créativité et leur esprit critique.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Clarifier des idées et des relations complexes à l'aide de représentations visuelles
- ✓ Améliorer la concentration et la mémoire, grâce à l'organisation visuelle des pensées et des idées
- ✓ Encourager la pensée créative et les compétences en matière de résolution de problèmes
- ✓ Fournir une approche structurée et systématique de la pensée critique
- ✓ Équiper les participants de compétences numériques

Matériel nécessaire

Papier

Marqueurs

Crayons

Autocollants

Ordinateur portable

FEUILLE D'ACTIVITÉ 7

Cartographie mentale

Théorie de la méthodologie

Pour adapter cette activité aux besoins et aux préférences des demandeurs d'emploi autistes, ainsi que pour optimiser les résultats de l'apprentissage, une méthodologie définie sera suivie, qui se compose de trois parties principales :

1. Apprentissage en groupe : En s'engageant dans une activité d'apprentissage en groupe, les participants seront libres et incités à échanger des idées et à établir des dialogues productifs. En outre, ils développeront leur esprit critique, ainsi que différentes méthodes et façons d'exprimer leurs pensées et leurs opinions dans un contexte de groupe.
2. Apprendre par la pratique : Une approche pratique permet les apprenants à s'engager de manière créative et active dans des activités en classe, ainsi qu'à s'initier à des méthodes d'éducation par l'expérience, adaptées à leurs besoins d'apprentissage.
3. Engagement multisensoriel : Partie cruciale de l'activité, car les méthodes d'apprentissage faisant appel à de nombreux stimuli différents aident les participants autistes à rester actifs et à participer à un processus d'apprentissage inclusif.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 7

Cartographie mentale

Les étapes

1. Brève introduction au Mind Mapping et présentation de ses avantages et de ses utilisations.
2. Présentation d'exemples de Mind Mapping, sur papier ou sur des plateformes telles que MindMeister.
3. Répartir les participants en groupes (4 par équipe)
4. Demandez à chaque groupe de faire une ébauche de carte mentale sur papier à propos de différentes activités quotidiennes. Par exemple, comment étudier ou comment manger sainement.
5. Discussion avec le coordinateur et retour d'information
6. Visualisation numérique des cartes heuristiques à l'aide de la plateforme MindMeister
7. Présentation des cartes mentales avec les autres groupes
8. Discussion ouverte, échange d'idées et de points de vue différents
9. Adaptation des cartes mentales en fonction du retour d'information reçu de la discussion
10. Afficher les cartes mentales

L'évaluation

- Observer le travail d'équipe et la créativité des cartes mentales
- Observer le développement des compétences numériques des participants
- Rapport sur les réactions et l'impact des cartes mentales affichées
- Recueillir les réactions des participants

FEUILLE D'ACTIVITÉ 8

Détective des fautes de logique

L'activité "Détective de sophismes logiques" présente aux participants les sophismes logiques courants, tels que les arguments de l'homme de paille, l'appel à l'autorité et la pente glissante, à l'aide d'exemples. Les apprenants jouent ensuite le rôle de "détectives" pour identifier ces sophismes dans une série de scénarios de communication, y compris des discours, des publicités et des messages sur les médias sociaux. L'objectif est de développer l'esprit critique en comprenant et en reconnaissant les raisonnements erronés.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Développer les capacités de raisonnement logique
- ✓ Développer les capacités de communication
- ✓ Développer la pensée critique
- ✓ Apprendre à évaluer les arguments

Matériel nécessaire

Cartes

Papier

Stylos

Marqueurs

FEUILLE D'ACTIVITÉ 8

Détective des fautes de logique

Théorie de la méthodologie

Afin de garantir l'efficacité et l'impact de cette activité, une méthodologie spécifique a été suivie pour sa conception. Cette méthodologie peut être résumée par les points suivants :

1. Analyse logique : L'acquisition de compétences en matière d'analyse logique renforce la pensée critique et les compétences analytiques des participants.
2. Observation critique : Capacité à observer de manière critique, à porter des jugements et à évaluer les arguments rencontrés dans la vie quotidienne.
3. Apprentissage interactif : L'interaction permet aux participants de structurer leurs propres arguments et de favoriser la communication et le dialogue.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 8

Détective des fautes de logique

Étapes

1. Brève description de l'activité
2. Présentation des types de sophismes logiques les plus courants, tels que les arguments de paille ou la pente glissante.
3. Répartir les participants en groupes de 4 personnes
4. Distribuer à chaque groupe des cartes présentant des commentaires issus des médias sociaux.
5. Laissez les participants discuter au sein de leurs groupes et repérer les fautes de logique
6. Chaque groupe présente ses résultats et justifie ses opinions.
7. Faciliter l'échange d'idées entre les participants et le retour d'information

L'évaluation

- Discussion et retour d'information
- Nombre de fautes de logique trouvées
- Évaluer le cheminement de la pensée et les présentations
- Influence des sophismes sur les personnes

FEUILLE D'ACTIVITÉ 9

CERCLES DE DISCUSSION SUR LES DILEMMES ÉTHIQUES

Les cercles de discussion sur les dilemmes éthiques sont un exercice stimulant et engageant conçu pour améliorer la capacité à résoudre des questions éthiques complexes sur le lieu de travail. Cette activité consiste à se joindre à de petits groupes de discussion tournants pour explorer une variété de dilemmes éthiques professionnels. Grâce à une discussion collaborative, les participants peuvent examiner différents points de vue et prendre des décisions sur la manière d'aborder ces scénarios difficiles. En s'engageant dans des points de vue divers, l'exercice vise à aiguïser la réflexion éthique, à améliorer la communication sociale et à favoriser l'empathie.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Pensée critique - développer la capacité d'analyser et d'évaluer des dilemmes éthiques complexes à partir de perspectives multiples.
- ✓ Compréhension de l'éthique - pour mieux comprendre l'éthique au travail, y compris des principes tels que l'intégrité, la responsabilité et l'impact plus large des décisions sur les autres.
- ✓ Prise de décision - apprendre à prendre des décisions équilibrées lorsque l'on est confronté à des défis éthiques dans un cadre professionnel.

Matériel nécessaire

Fiches d'intervention
(disponibles en
annexe)

Stylos et papier

Minuterie

FEUILLE D'ACTIVITÉ 9

CERCLES DE DISCUSSION SUR LES DILEMMES ÉTHIQUES

Théorie de la méthodologie

La méthodologie des cercles de discussion sur les dilemmes éthiques vise à améliorer la capacité des participants à aborder des dilemmes éthiques complexes sur le lieu de travail par le biais de discussions structurées et collaboratives. Pour favoriser l'engagement actif et la diversité des points de vue, cette approche fait appel à des groupes restreints et alternés. Les participants développent leur compréhension de l'éthique par le dialogue, l'observation et l'interaction.

Les cartes de parole présentent aux participants des dilemmes authentiques qui facilitent l'apprentissage par le biais de discussions et d'expériences simulées. En général, cette méthodologie permet aux participants d'acquérir les compétences nécessaires pour faire face aux dilemmes éthiques sur le lieu de travail avec plus d'assurance et d'intégrité.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 9

CERCLES DE DISCUSSION SUR LES DILEMMES ÉTHIQUES

Étapes

1. Préparer le matériel nécessaire.
2. Accueillir les participants et présenter les objectifs de l'activité.
3. Former les premiers petits groupes
4. Commencez le premier tour de discussion, en donnant à chaque groupe un temps donné pour discuter de ses cartes de parole.
5. Encouragez les participants à prendre en compte plusieurs points de vue et à documenter leurs principaux points et conclusions.
6. Demandez aux participants de former de nouveaux groupes à tour de rôle, en veillant à ce que les membres des différents groupes initiaux soient mélangés.
7. Encouragez les participants à réfléchir à ce qu'ils ont appris et à la manière dont ils peuvent l'appliquer sur leur lieu de travail.
8. Évaluer le retour d'information et les observations afin d'évaluer l'efficacité de l'exercice.
9. Fournir aux participants un résumé des principaux points à retenir et toute ressource supplémentaire sur la prise de décision éthique.

L'évaluation

- Formulaires de retour d'information
- Rapports de groupe
- Session de suivi
- Brainstorming

FEUILLE D'ACTIVITÉ 10

QUEL TYPE D'EMPLOI ME CONVIENT-IL ?

Les participants à cette activité s'engagent dans des discussions réflexives en binôme. À tour de rôle, ils se posent une série de questions standard afin d'étudier leur profil personnel et la manière dont ces aspects pourraient être traduits en professions potentielles. Les questions portent notamment sur l'identification des passions et des passe-temps qui pourraient être exercés dans un cadre professionnel, le rappel des matières scolaires les plus intéressantes, l'examen des qualifications, la détermination des préférences en matière de travail indépendant ou en équipe, l'évaluation des environnements de travail préférés, l'examen des styles de communication et la prise en compte des besoins sensoriels en vue de conditions optimales sur le lieu de travail. L'objectif de ce dialogue structuré est d'identifier les trajectoires professionnelles potentielles qui correspondent aux intérêts, aux talents et aux préférences professionnelles des participants.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Compétences en matière de communication et de collaboration - pour échanger des idées et des points de vue afin d'explorer et de suggérer des types d'emploi potentiels sur la base de leurs profils personnels.
- ✓ Compétences en matière de résolution de problèmes - pour identifier des parcours professionnels potentiels correspondant à ses intérêts et à ses qualifications, en tenant compte des différents scénarios et défis qu'il peut rencontrer.
- ✓ Conscience de soi - développer la capacité à formuler des plans de carrière réalisables en synthétisant les connaissances acquises au cours de l'activité, y compris les préférences en matière d'environnement de travail et les besoins en matière de communication.

Matériel nécessaire

Stylos et papier

Minuterie (en option)

FEUILLE D'ACTIVITÉ 10

QUEL TYPE D'EMPLOI ME CONVIENDRAIT ?

Théorie de la méthodologie

L'approche globale "Quel type d'emploi me conviendrait ?" a pour but d'aider les participants à procéder à une évaluation introspective de leurs profils personnels par rapport à des trajectoires de carrière potentielles. Cette méthodologie est fondée sur la théorie de l'apprentissage constructiviste, qui donne la priorité à l'apprentissage actif et au développement de la signification par le biais d'expériences et d'interactions personnelles. Elle motive les participants à explorer leurs intérêts, leurs forces et leurs préférences.

Les participants doivent répondre à une série de questions structurées destinées à révéler des facteurs essentiels, notamment leurs environnements de travail préférés, leurs qualifications, leurs styles de travail préférés, les matières dans lesquelles ils excellaient à l'école et les intérêts qui pourraient potentiellement déboucher sur une carrière. En outre, les participants tiennent compte de leurs besoins sensoriels et de leurs modes de communication afin de garantir une évaluation complète des facteurs qui contribuent à leur satisfaction et à leur réussite professionnelles.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 10

QUEL TYPE D'EMPLOI ME CONVIENDRAIT ?

Étapes

1. Expliquer l'objectif et la structure de l'activité.
2. Répartissez les participants en paires. Encouragez la diversité dans les paires afin de favoriser la variété des perspectives et des points de vue.
3. Laissez les participants discuter des sujets par groupes de deux.
4. Encouragez les réponses ouvertes et les discussions détaillées pour explorer les nuances dans les préférences et les expériences.
5. Résumer les principaux points de vue et enseignements tirés de l'activité.
6. Remerciez les participants et encouragez-les à continuer à explorer et à développer leurs plans de carrière sur la base des connaissances acquises.

L'évaluation

- Formulaire de retour d'information
- Session de suivi
- Brainstorming

FEUILLE D'ACTIVITÉ 11

Jeu de stratégie de recherche d'emploi

Les participants jouent à un jeu dans lequel ils naviguent à travers divers scénarios de recherche d'emploi, prennent des décisions sur les emplois auxquels ils doivent postuler, gèrent leur temps et leurs ressources de manière efficace et surmontent les obstacles qui se dressent sur leur chemin.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ **Éléments de gamification :** Les activités gamifiées favorisent l'engagement actif et l'attention soutenue, ce qui peut être particulièrement bénéfique aux personnes autistes qui peuvent s'épanouir dans des environnements d'apprentissage interactifs.
- ✓ **L'incitation et la modélisation :** Guider les demandeurs d'emploi autistes à l'aide de questions visuelles pourrait les aider à développer leurs compétences en matière de résolution de problèmes. En offrant un soutien aux points de décision clés, les individus peuvent apprendre à appliquer des stratégies de manière indépendante et à généraliser les compétences de résolution de problèmes à de nouvelles situations.
- ✓ **Retour d'information et réflexion :** Cela les aide à comprendre le lien entre leurs actions et les résultats obtenus. Ce retour d'information permet aux individus de mieux comprendre les stratégies efficaces de résolution de problèmes et leur donne les moyens de prendre des décisions éclairées dans des situations futures de résolution de problèmes.

Matériel nécessaire

Stylos et papier

Documents
d'orientation

FEUILLE D'ACTIVITÉ 11

Jeu de stratégie de recherche d'emploi

Théorie de la méthodologie

L'activité de recherche d'emploi "gamer" permettra aux participants de développer leurs compétences en matière de recherche d'emploi et de renforcer leur motivation à cet égard. En incluant des éléments de gamification dans la recherche d'emploi, cette activité vise à réduire le stress et l'anxiété associés à la recherche d'emploi. En outre, l'activité augmentera le niveau de conscience des participants sur la façon de rechercher et de postuler un emploi avec succès. Cette familiarité accrue avec le processus, associée à des conseils personnalisés, aidera les participants à améliorer la qualité de leur recherche d'emploi. La gamification devrait les aider à gérer les tâches, à gérer le temps et à comprendre les différentes questions associées à la recherche d'emploi. En effet, le jeu en lui-même est construit autour de la gestion des tâches.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 11

Jeu de stratégie de recherche d'emploi

Les étapes

1. Fournir aux participants les documents d'orientation pertinents
2. Demandez aux participants de rechercher différentes descriptions d'emploi
3. Demandez aux participants d'identifier les rôles qui correspondent à leurs compétences, leurs intérêts et leurs ambitions.
4. Demandez aux participants d'expliquer pourquoi ils sont intéressés par les emplois qu'ils ont sélectionnés.
5. Demandez aux participants d'expliquer ce qu'ils pensent être les aspects les plus importants du travail.
6. Demandez aux participants quelles informations ils incluraient dans leur candidature
7. Inviter les participants à se faire part de leurs commentaires mutuels.
8. Fournir des conseils si nécessaire

L'évaluation

- Les participants ont-ils estimé que l'exercice était utile ?
- Les participants comprennent-ils mieux comment gérer les tâches ?
- Les participants pensent-ils que l'activité les a aidés à développer des stratégies pour maintenir leur motivation ?



**PROBLEM
SOLVING**

FEUILLE D'ACTIVITÉ 1

Jeu de stratégie de recherche d'emploi

Les participants jouent à un jeu dans lequel ils naviguent à travers divers scénarios de recherche d'emploi, prennent des décisions sur les emplois auxquels ils doivent postuler, gèrent efficacement leur temps et leurs ressources, et surmontent les obstacles qui se dressent sur leur chemin.

Objectifs d'apprentissage

-  Améliorer la pensée critique et les capacités de résolution de problèmes.
-  Améliorer la collaboration et la communication au sein des équipes.
-  Appliquer des stratégies de résolution de problèmes à des scénarios réalistes.

Matériel nécessaire

- Marqueurs
- Chronomètre
- Cartes de problèmes
- Tableau blanc
- Formulaire de retour d'information

FEUILLE D'ACTIVITÉ 1

Jeu de stratégie de recherche d'emploi

Théorie de la méthodologie

Deux stratégies d'apprentissage de base - la résolution coopérative de problèmes et l'apprentissage par l'expérience - sont combinées dans le "jeu de pouvoir de la résolution de problèmes". Les participants aux équipes de résolution coopérative de problèmes abordent les difficultés ensemble, ce qui permet d'utiliser plusieurs points de vue et ensembles de compétences. Cette stratégie d'équipe améliore la communication et motive la création d'idées créatives, parfois plus fructueuses que celles produites par des personnes seules. Cette activité implique que les participants interagissent directement avec des situations du monde réel. Cette approche pratique garantit un apprentissage actif et pertinent, permettant aux étudiants d'appliquer facilement les concepts théoriques. Grâce à l'expérience d'apprentissage engageante, ils saisissent et retiennent mieux les connaissances. La combinaison de ces méthodes crée un environnement d'apprentissage dynamique dans lequel les participants améliorent rapidement leurs compétences en matière de résolution de problèmes et de travail en équipe. Cette stratégie est efficace et pertinente car elle prépare les étudiants à la résolution de problèmes complexes dans des contextes divers et coopératifs.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 1

Jeu de stratégie de recherche d'emploi

Les étapes

1. Informez les participants des objectifs de la session et présentez la structure des activités.
2. Organisez les participants en petits groupes, en veillant à ce qu'ils aient des compétences et des points de vue diversifiés.
3. Distribuez les fiches de problèmes à chaque équipe et prévoyez du temps pour l'évaluation initiale et la planification.
4. Les équipes collaborent à l'élaboration de solutions, en utilisant des tableaux blancs comme support visuel et pour le brainstorming.
5. Chaque équipe présente ses solutions. Les pairs et les animateurs donnent leur avis sur la créativité, l'aspect pratique et le travail d'équipe.
6. Discutez de ce qui a été appris au cours de la session et de la manière dont ces compétences peuvent être appliquées en dehors de l'activité.

L'évaluation

- Évaluer l'efficacité des stratégies de résolution de problèmes et la créativité des solutions.
- Évaluer l'efficacité de la collaboration et de la communication au sein de l'équipe.
- Recueillir les commentaires des participants à l'aide de formulaires afin d'évaluer l'impact de la session et d'identifier les domaines à améliorer.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 3

Expérience sociale

L'activité "Expérience sociale" est conçue pour aider les jeunes artistes demandeurs d'emploi à comprendre et à gérer les interactions sociales sur le lieu de travail. Par le biais d'expériences sociales guidées, les participants s'engageront dans divers scénarios sociaux afin d'exercer leurs compétences en matière de communication, de collaboration et de résolution de problèmes.

Objectifs d'apprentissage

-  Améliorer les interactions sociales et les compétences en matière de communication.
-  Développer des stratégies pour une collaboration efficace sur le lieu de travail.
-  Améliorer les capacités de résolution de problèmes dans des contextes sociaux.
-  Augmenter la conscience de soi et la confiance en soi dans les situations sociales.

Matériel nécessaire

- Accessoires pour les jeux de rôle
- Stylos
- Tableau à feuilles mobiles ou tableau blanc
- Chronomètre ou horloge
- Formulaires de retour d'information
- Notes autocollantes
- Marqueurs

FEUILLE D'ACTIVITÉ 3

Expérience sociale

Théorie de la méthodologie

Les participants participeront à des jeux de rôle basés sur différents scénarios sociaux sur le lieu de travail, présentés sur des cartes de scénario. L'animateur expliquera l'importance des interactions sociales sur le lieu de travail et donnera un aperçu des scénarios. Les participants seront ensuite divisés en petits groupes, chacun se voyant attribuer un scénario différent à jouer. Après le jeu de rôle, les groupes discuteront de leurs expériences, en se concentrant sur ce qui s'est bien passé et sur ce qui pourrait être amélioré.

Les animateurs guideront ces discussions en proposant des idées et des stratégies pour améliorer les interactions sociales. Les participants réfléchiront à leurs expériences et noteront les principaux éléments à retenir. L'activité se terminera par une discussion de groupe afin de consolider l'apprentissage et de fournir des ressources supplémentaires pour un développement ultérieur.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 3

Expérience sociale

Étapes

1. Expliquez l'objectif et l'importance de l'activité d'expérimentation sociale.
2. Distribuer les cartes de scénario et le matériel aux participants.
3. Passer en revue les aspects clés d'une interaction sociale et d'une communication efficaces.
4. Les participants jouent les scénarios en petits groupes.
5. Discuter des expériences et mettre en évidence les stratégies réussies.
6. Les participants notent les principaux enseignements à tirer et les points à améliorer. l'amélioration.
7. Résumer les points clés et fournir des ressources supplémentaires pour un développement plus approfondi.

L'évaluation

- Observer l'engagement et la participation des participants pendant l'activité.
- Évaluer l'efficacité de la communication et de la résolution des problèmes lors des jeux de rôle.
- Examiner les réflexions et les évaluations écrites des participants.
- Mener une discussion de suivi pour évaluer la compréhension et la rétention.
- Recueillir les commentaires des participants sur l'activité.

FICHE D'ACTIVITÉ 4

Puzzle de la recherche d'emploi

L'activité "Puzzle de la recherche d'emploi" est conçue pour aider les demandeurs d'emploi autistes à comprendre le processus de recherche d'emploi d'une manière attrayante et interactive. Les participants reconstitueront les différents éléments d'une recherche d'emploi, tels que l'identification des offres d'emploi, la préparation de CV, la rédaction de lettres de motivation et la préparation d'entretiens, afin d'acquérir une compréhension globale de la manière de rechercher un emploi avec succès.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Comprendre les étapes clés du processus de recherche d'emploi.
- ✓ Développer des compétences en matière de création de CV et de lettres de motivation.
- ✓ Améliorer la préparation et la pratique des entretiens.
- ✓ Augmenter la confiance en soi pour naviguer sur le marché du travail.

Matériel nécessaire

- Pièces de puzzle du processus de recherche d'emploi
- Guide de la recherche d'emploi ou documents à distribuer
- Modèles de CV et de lettres de motivation
- Marqueurs et stylos
- Tableau à feuilles mobiles ou tableau blanc
- Notes autocollantes
- Minuteur ou horloge

FICHE D'ACTIVITÉ 4

Puzzle de la recherche d'emploi

Théorie de la méthodologie

Les participants travailleront en groupes pour assembler un puzzle de recherche d'emploi, chaque pièce représentant un aspect différent du processus de recherche d'emploi. L'animateur commencera par expliquer l'objectif général et l'importance de comprendre chaque étape. Les participants recevront ensuite les pièces du puzzle et travailleront ensemble pour les placer dans le bon ordre. En cours de route, l'animateur fournira des conseils et des informations supplémentaires sur chaque étape, y compris des astuces et des bonnes pratiques.

Après avoir complété le puzzle, les participants discuteront de leurs expériences et de leurs points de vue. Cette activité combine l'apprentissage visuel avec des exercices pratiques pour aider les participants à saisir les complexités de la recherche d'emploi dans un environnement interactif et positif.

FICHE D'ACTIVITÉ 4

Puzzle de la recherche d'emploi

Les étapes

1. Expliquer l'objectif et l'importance du processus de recherche d'emploi.
2. Distribuer les pièces du puzzle et le matériel aux participants.
3. Passer en revue les éléments clés du processus de recherche d'emploi.
4. Les participants travaillent en groupes pour assembler les éléments du processus de recherche d'emploi casse-tête.
5. Discutez du puzzle terminé et de ce que chaque étape implique.
6. Les participants notent les étapes qu'ils trouvent les plus et pourquoi.
7. Résumer les principaux enseignements et fournir des ressources supplémentaires pour un développement plus approfondi.

L'évaluation

- Observer l'engagement et la participation des participants pendant l'activité.
- Évaluer l'exactitude et l'exhaustivité du puzzle de recherche d'emploi assemblé.
- Examiner les réflexions et les évaluations écrites des participants.
- Mener une discussion de suivi pour évaluer la compréhension et la rétention.
- Recueillir les commentaires des participants sur l'activité.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 5

Défi de la candidature à l'emploi

Les participants participeront à un processus de candidature fictif dans le cadre duquel ils recevront une description de poste et devront remplir un formulaire de candidature. Ils doivent analyser les exigences du poste, identifier leurs compétences et expériences pertinentes et remplir le formulaire de candidature en conséquence.

Objectifs d'apprentissage

-  Présenter aux participants les formulaires de demande d'emploi
-  Familiariser les participants avec le langage commun et les phrases utilisées dans les spécifications des emplois
-  Aider les participants à développer leur approche pour remplir les formulaires de demande d'emploi
-  Aider les participants à identifier et à démontrer leurs compétences dans les demandes d'emploi.

Matériel nécessaire

- Formulaire de demande d'emploi fictif
- Un « explicateur d'expressions courantes
- Des exemples de réponses aux questions de candidature
- Matériel de rédaction

FEUILLE D'ACTIVITÉ 5

Défi de la candidature à l'emploi

Théorie de la méthodologie

Les participants seront guidés sur la manière de remplir et de structurer un formulaire de demande d'emploi. Ils développeront leurs compétences pour identifier les informations clés contenues dans l'offre d'emploi, en apprenant à montrer à l'employeur qu'ils sont les meilleurs candidats pour ce poste. En donnant aux participants des instructions sur le fonctionnement de ces formulaires, sur les informations nécessaires et sur la manière dont ils peuvent persuader les employeurs potentiels, nous visons à améliorer leurs capacités à remplir ces formulaires à l'avenir. Le fait de le faire dans un environnement collaboratif avec d'autres demandeurs d'emploi autistes aidera les participants à partager leur propre point de vue sur les informations nécessaires dans le formulaire de candidature et sur la manière de l'améliorer. Des conseils pratiques et une orientation concernant les formulations ambiguës du formulaire de candidature et de la description du poste devraient aider le jeune autiste à se sentir plus confiant, à réduire son stress et à lui fournir un cadre pour remplir toutes les informations.

L'activité soutiendra les demandeurs d'emploi autistes en :

Une orientation structurée : Le format structuré du formulaire de demande d'emploi apporte de la clarté et réduit la charge cognitive des personnes autistes, ce qui leur permet de se concentrer plus efficacement sur la résolution des problèmes.

Retour d'information et réflexion : Les activités de réflexion favorisent la prise de conscience métacognitive, permettant aux personnes d'évaluer leurs stratégies de résolution de problèmes et de se fixer des objectifs d'amélioration.

Simulations de prise de décision : Les simulations offrent des possibilités d'apprentissage par l'expérience et de développement des compétences. En s'engageant dans des scénarios réalistes, les individus peuvent s'entraîner à appliquer des stratégies de résolution de problèmes, à s'adapter à des circonstances changeantes et à tirer des leçons de leurs succès et de leurs échecs.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 5

Défi de la demande d'emploi

Les étapes

1. Fournir un exemple de formulaire de candidature et de description de poste
2. Répartissez les participants en groupes de trois
3. Demandez aux participants de discuter en groupe des informations à ajouter au formulaire de candidature.
4. Demandez aux participants d'élaborer ensemble une application convaincante.
5. Donner l'occasion aux participants de recevoir un retour d'information sur le formulaire de candidature

L'évaluation

- Les participants ont-ils compris la tâche ?
- Les documents de candidature sont-ils présentés de manière logique ?
- Le facilitateur a-t-il été en mesure de répondre aux questions concernant le formulaire de demande ?
- Chaque participant a-t-il dû remplir un formulaire de candidature ?
- La langue utilisée dans l'exercice pose-t-elle des problèmes ?

FICHE D'ACTIVITÉ 6

Pourrais-je être une victime ?

Cette activité vise à analyser de manière critique le contenu numérique et à comprendre le véritable message qui se cache derrière. Les participants apprendront à présenter des idées sans influencer négativement l'image des autres en analysant des commentaires ou des images ambigus sur les médias sociaux.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Développer la pensée critique et les compétences analytiques
- ✓ Améliorer la culture numérique et la sensibilisation à la sécurité en ligne
- ✓ Promouvoir une communication en ligne respectueuse

Matériel nécessaire

- Médias sociaux
- Blocs-notes
- Exemples imprimés
- Stylos

FICHE D'ACTIVITÉ 6

Pourrais-je être une victime ?

Théorie de la méthodologie

La méthodologie de cette activité intègre une approche multidimensionnelle de l'apprentissage qui tient compte des divers besoins et capacités des personnes autistes. L'enseignement différencié est utilisé pour s'assurer que tous les participants peuvent s'engager dans le matériel à leur propre rythme et à leur propre niveau de compréhension. L'activité met l'accent sur la résolution de problèmes en encourageant les participants à analyser de manière critique un contenu numérique ambigu et à examiner les messages sous-jacents.

L'apprentissage basé sur la technologie est intégré par l'utilisation d'exemples de médias sociaux, ce qui rend l'activité pertinente et pratique dans l'ère numérique d'aujourd'hui. La combinaison de l'apprentissage individuel et de l'apprentissage en groupe équilibre la réflexion personnelle et la discussion collaborative, permettant aux participants de bénéficier d'expériences à la fois introspectives et interactives. En travaillant en groupe, les participants peuvent comparer leurs impressions initiales et discuter de différentes perspectives, améliorant ainsi leurs capacités d'analyse et de réflexion critique.

FICHE D'ACTIVITÉ 6

Pourrais-je être une victime ?

Les étapes

- 1.Introduire le concept d'analyse de contenu numérique et son importance.
- 2.Présentez des images ou des commentaires ambigus sur les médias sociaux et demandez aux participants d'écrire leurs premières impressions.
- 3.Former des groupes pour discuter de leurs réactions initiales et comparer leurs notes.
- 4.Animez une discussion de groupe pour réfléchir aux véritables messages véhiculés par les messages.
- 5.Encouragez les participants à réfléchir et à présenter d'autres façons de transmettre les mêmes messages de manière respectueuse.

L'évaluation

- Examiner les interprétations initiales et finales du contenu numérique par les participants.
- Évaluer les discussions de groupe en fonction de la profondeur de l'analyse et du respect.
- Recueillir des commentaires sur la valeur perçue de l'activité pour la compréhension de la communication en ligne.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 7

Chasse au trésor des carrières

L'organisation d'une chasse au trésor professionnelle éveille la curiosité des jeunes autistes et aiguise leurs compétences en matière de recherche. Les participants se voient confier des tâches liées à la carrière et sont encouragés à en apprendre le plus possible sur les différentes professions par le biais de la recherche.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Améliorer les compétences en matière de recherche et de collecte d'informations
- ✓ Améliorer la connaissance des différents parcours professionnels
- ✓ Promouvoir l'apprentissage indépendant et la curiosité

Matériel nécessaire

- Listes de tâches
- Blocs-notes
- Accès à Internet
- Stylos

FEUILLE D'ACTIVITÉ 7

Chasse au trésor des carrières

Théorie de la méthodologie

The career scavenger hunt utilises task-based learning, which focuses on accomplishing specific career-related tasks. This approach engages participants in a hands-on, goal-oriented activity that promotes active learning and retention. Problem-solving is a key component, as participants are required to find solutions and gather information through research.

This encourages critical thinking and analytical skills. Individual learning is emphasised, allowing participants to explore career options at their own pace and according to their interests. This fosters independence and personal responsibility, as each participant takes charge of their own learning journey. By immersing participants in an interactive and exploratory activity, the career scavenger hunt helps them to better understand their interests and aspirations.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 7

Chasse au trésor des carrières

Les étapes

1. Chaque participant choisit un emploi qu'il souhaite étudier.
2. Donnez-leur une liste de différents éléments à trouver en ligne en rapport avec le métier qu'ils ont choisi. Par exemple, une description du poste, le salaire moyen et le profil d'une personne exerçant ce métier.
3. Demandez aux participants de présenter leurs résultats.
4. Discutez des différentes carrières et de ce que les participants ont appris.

L'évaluation

- Évaluer l'exhaustivité et l'exactitude des tâches de la chasse au trésor.
- Observer l'engagement et l'enthousiasme des participants pendant la phase de recherche.
- Recueillir les réactions des participants sur ce qu'ils ont trouvé le plus intéressant ou le plus difficile.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 8

La finalité en tête

L'activité "End in Mind" est conçue pour permettre aux demandeurs d'emploi artistes de développer leurs compétences en matière de résolution de problèmes, d'une manière créative. La solution finale étant donnée, ils essaieront d'identifier et d'enregistrer le processus menant à la solution, en collaborant avec d'autres personnes.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Développer des compétences en matière de résolution de problèmes
- ✓ Renforcer la pensée critique
- ✓ Favoriser le travail d'équipe et la collaboration
- ✓ Cultiver le respect et l'empathie à l'égard des expériences d'autrui

Matériel nécessaire

Papier

Stylos

Ordinateurs/portables

FEUILLE D'ACTIVITÉ 8

La finalité en tête

Théorie de la méthodologie

La méthodologie utilisée pour la conception de cette activité reflète les besoins et encourage les compétences non techniques de base que les travailleurs doivent posséder sur le marché du travail compétitif d'aujourd'hui. Les différentes parties de la méthodologie peuvent être identifiées dans les points suivants :

1. Prise de décision : Les participants pourront pratiquer et améliorer leurs compétences en matière de prise de décision, ce qui constitue un aspect crucial pour le développement de leur esprit de décision et de leur prise d'initiative.
2. Communication : Des dialogues ouverts, la libre expression et l'échange d'idées, ainsi que la promotion d'un sentiment de compréhension entre les membres de l'équipe sont les principaux objectifs de cette activité.
3. Compétences analytiques : Amélioration des compétences analytiques des participants, grâce à l'introduction de différentes approches organisationnelles et d'un mode de pensée méthodique.
4. Pensée créative : Les méthodes collectives de brainstorming favorisent l'innovation, l'originalité et le travail d'équipe.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 8

La finalité en tête

Étapes

1. Brève présentation et introduction de l'activité.
2. Discussion ouverte avec tous les participants sur les principaux problèmes qu'ils rencontrent sur le marché du travail.
3. Échange d'expériences et identification des principaux problèmes.
4. Coordinateur fournit les participants aux les solutions sur chaque problème individuel identifié.
5. Les participants sont répartis en groupes.
6. Chaque groupe identifie les étapes qui mèneront à la solution proposée et crée un guide étape par étape décrivant ce processus.
7. Présentation des guides et discussion ouverte avec le reste des participants et le coordinateur.

L'évaluation

- Observez la communication entre les membres du groupe.
- Évaluer l'originalité et la créativité des solutions proposées par chaque groupe.
- Discussion et retour d'information de la part des participants.
- Mise en œuvre des solutions et réunion de suivi.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 9

"L'histoire de "Choisissez votre propre aventure

Cette activité aide les participants autistes à prendre des décisions et à reconnaître l'impact potentiel d'une décision. Les participants lisent une histoire de type "Choisissez votre propre aventure" liée à des scénarios professionnels. À certains moments clés de l'histoire, ils doivent prendre des décisions qui ont une incidence sur le résultat. Cette activité peut être réalisée individuellement ou en groupe, avec des discussions sur le raisonnement qui sous-tend leurs choix.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Améliorer les compétences en matière de prise de décision.
- ✓ Comprendre les différents points de vue d'une même histoire.
- ✓ Développer des compétences écrites et orales.

Matériel nécessaire

Cartes de scénario

Marqueurs

FEUILLE D'ACTIVITÉ 9

L'histoire de "Choisissez votre propre aventure"

Théorie de la méthodologie

Une méthodologie spécifique a été suivie pour la conception et la mise en œuvre de l'activité "Choisissez votre propre aventure". Elle repose sur deux points principaux, qui sont présentés ci-dessous :

1. Pratique de la prise de décision : Capacité à prendre des décisions rapides et logiques, tout en étant conscient de leurs conséquences et de leur impact.
2. Apprentissage basé sur des scénarios : Gestion des défis dans un environnement guidé. La présentation de petites histoires/scénarios rend le processus d'apprentissage plus agréable et plus efficace.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 9

"L'histoire de "Choisissez votre propre aventure

Les étapes

1. Brève description de l'activité
2. Répartir les participants en groupes
3. Distribuer aux groupes l'histoire "Choisissez votre propre aventure" liée à des scénarios sur le lieu de travail.
4. Laisser chaque groupe prendre ses propres décisions
5. Chaque groupe présente son histoire et le résultat auquel il est parvenu.
6. Animer une discussion sur le raisonnement qui sous-tend leurs choix et sur l'influence de ces choix sur le résultat final.

L'évaluation

- Retour d'information et discussion
- Évaluer les récits de chaque groupe
- Évaluer le raisonnement qui sous-tend les choix des groupes

FEUILLE D'ACTIVITÉ 10

IDENTIFIER L'INTRUS

Dans cette activité attrayante, les participants se voient proposer des groupes d'objets ou des scénarios dans lesquels un élément ne correspond pas au modèle ou à la catégorie établie. La tâche consiste à identifier l'élément "bizarre" et à expliquer le raisonnement qui sous-tend leur choix. Cet exercice peut varier en complexité, allant de la catégorisation d'objets quotidiens à l'analyse de situations professionnelles complexes, favorisant ainsi la pensée critique et l'attention aux détails.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Compétences en matière de reconnaissance des formes : Reconnaître des modèles au sein de groupes d'éléments ou de scénarios, ce qui peut soutenir leur préférence pour des environnements structurés et prévisibles.
- ✓ Pensée analytique : Évaluer différents attributs et caractéristiques, ce qui peut aider à résoudre des problèmes et à prendre des décisions.
- ✓ Compétences en matière de résolution de problèmes : Résoudre des problèmes en identifiant les divergences et les modèles, en encourageant les capacités de résolution de problèmes et en promouvant l'indépendance dans la gestion des défis du monde réel.

Matériel nécessaire

Points/scénarios

Lignes directrices
pour les discussions

Minuterie (en
option)

Stylos et papier

FICHE D'ACTIVITÉ 10

IDENTIFIER L'INTRUS

Théorie de la méthodologie

Théorie de la méthodologie Il est impératif de mettre en œuvre une méthodologie adaptée aux styles d'apprentissage et aux besoins uniques des personnes autistes lors de l'activité "Identifiez l'intrus". Pour représenter les éléments ou les scénarios, commencez par incorporer des aides visuelles, telles que des symboles ou des images. Cette méthode permet non seulement d'améliorer la compréhension, mais aussi d'alléger la charge cognitive, ce qui rend l'activité plus accessible.

La modélisation par les pairs peut être particulièrement bénéfique pour développer des compétences d'interaction sociale et un sentiment d'inclusion au sein du groupe. Investir le temps nécessaire pour évaluer l'efficacité de l'activité et recueillir les réactions des participants. Souligner l'application des compétences acquises au cours de l'activité à des scénarios pertinents dans la vie réelle. Explorer les applications potentielles des capacités d'analyse, de réflexion critique et de résolution de problèmes qui ont été acquises grâce à cet exercice dans des contextes qui dépassent le cadre de l'activité.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 10

IDENTIFIER L'INTRUS

Étapes

1. Préparer des supports visuels.
2. Introduisez des exemples concrets qui sont familiers aux participants (par exemple, des objets tels que des fruits, des animaux ou des formes).
3. Associer des participants ayant des intérêts ou des compétences similaires afin d'encourager le soutien et la collaboration entre pairs.
4. Présentez les groupes d'éléments ou les scénarios aux participants et guidez-les dans le processus d'identification de l'intrus.
5. Évaluer l'efficacité et recueillir le retour d'information
6. Prenez un moment pour réfléchir à l'expérience d'apprentissage et concluez la session en résumant les principaux points à retenir.
7. Encouragez les participants à réfléchir à la manière dont ils peuvent utiliser ces compétences dans la vie de tous les jours.

L'évaluation

- Discussions de groupe
- Formulaire de retour d'information
- Rapports des groupes
- Sessions de suivi

FEUILLE D'ACTIVITÉ 11

CRÉEZ VOTRE BOÎTE À OUTILS DE SOLUTIONS

Au cours de cette activité, les participants se livrent à une séance de remue-méninges créative afin de compiler un large éventail d'outils et de stratégies de résolution de problèmes adaptés à différentes situations. Ils dressent ensemble une liste d'approches telles que l'établissement d'une liste des avantages et des inconvénients ou la recherche de conseils. Ensuite, ils organisent ces stratégies sous la forme d'une "boîte à outils" visuelle, soit sous forme d'affiche, soit sous forme de document numérique, afin de pouvoir s'y référer de manière pratique et catégorisée lors de futures tentatives de résolution de problèmes. Cet exercice favorise à la fois la réflexion individuelle et la discussion de groupe, améliorant ainsi la capacité des participants à sélectionner des stratégies efficaces adaptées à des défis spécifiques.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Réflexion stratégique - pratiquer la réflexion stratégique en sélectionnant et en appliquant des outils et des techniques de résolution de problèmes appropriés dans différents scénarios.
- ✓ Compétences en matière de prise de décision - évaluer différentes options et prendre des décisions éclairées sur la base d'une analyse des avantages et des inconvénients, des risques et des bénéfices.
- ✓ Adaptabilité - faire preuve d'adaptabilité en appliquant avec souplesse différentes stratégies de résolution de problèmes pour s'adapter à des contextes et à des défis variés.

Matériel nécessaire

Fournitures artistiques

Dispositif numérique ou ordinateurs

Documents de référence sur la résolution de problèmes

FEUILLE D'ACTIVITÉ 11

CRÉEZ VOTRE BOÎTE À OUTILS DE SOLUTIONS

Théorie de la méthodologie

Théorie de la méthodologie La méthodologie de construction d'une boîte à outils de résolution de problèmes vise à favoriser la réflexion stratégique, les compétences décisionnelles et la capacité d'adaptation par le biais d'un engagement collaboratif. Les participants commencent par une séance de remue-méninges créative afin de rassembler divers outils de résolution de problèmes. Ces stratégies sont ensuite organisées sous la forme d'une "boîte à outils" visuelle, comme une affiche ou un document numérique. En fin de compte, la construction d'une boîte à outils de résolution de problèmes améliore la compétence à naviguer dans les complexités. Les participants développent des les relever efficacement les défis dans les domaines personnels et professionnels, favorisant ainsi l'apprentissage et l'amélioration continus.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 11

CRÉEZ VOTRE BOÎTE À OUTILS DE SOLUTIONS

Étapes

1. Présentez l'activité et ses objectifs aux participants.
2. Animer une session de brainstorming créatif au cours de laquelle un large éventail de stratégies est envisagé.
3. Compilez les stratégies issues du brainstorming dans une liste principale. Assurez-vous que tous les participants ont contribué et que la liste est diversifiée.
4. Classifier les stratégies compilées en groupes en fonction de leur pertinence et de leur applicabilité à différents types de défis (par exemple, prise de décision, résolution de conflits, résolution créative de problèmes).
5. Organisez ces stratégies catégorisées sous la forme d'une "boîte à outils" visuelle. Il peut s'agir d'une affiche, d'un document numérique ou d'un autre support visuel adapté aux besoins du groupe.
6. Organiser une séance de réflexion au cours de laquelle les participants évaluent l'efficacité de chaque stratégie.

L'évaluation

- Discussions de groupe
- Formulaire de retour d'information
- Rapports des groupes
- Sessions de suivi

A woman with long dark hair, wearing a black and white vertically striped button-down shirt and black pants, is sitting on a white office chair at a light-colored wooden desk. She is looking down at a silver laptop in front of her. The desk also has a pair of glasses, a notebook, and some papers. In the background, there is a white shelving unit with books and a cabinet with several white binders. The overall scene is a professional office environment.

L'AUTOGESTION

FEUILLE D'ACTIVITÉ 1

Ateliers de rédaction de CV

Brève description : Enseigner aux participants l'art de rédiger un CV convaincant. Fournir des conseils sur la rédaction d'un CV bien structuré qui met en valeur leurs compétences, leurs expériences et leurs réalisations.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Améliorer les compétences en matière de rédaction de CV
- ✓ Renforcer la confiance en soi
- ✓ Encourager les participants à évaluer eux-mêmes leurs compétences et leur expérience.

Matériel nécessaire

Exemples d'offres d'emploi

Modèles de CV

FEUILLE D'ACTIVITÉ 1

Ateliers de rédaction de CV

Théorie de la méthodologie

L'activité de rédaction de CV donnera aux participants l'occasion de s'autoévaluer et de développer leurs compétences rédactionnelles. Compte tenu de l'importance du CV dans le processus de candidature, il peut être utile de s'entraîner à rédiger un CV et à l'adapter à différents rôles. En proposant une activité où les participants développent leurs compétences en matière de rédaction de CV, nous visons à renforcer leur confiance et à les aider à maintenir leur motivation.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 1

Ateliers de rédaction de CV

Les étapes

1. Fournir aux participants des exemples de descriptions de postes.
2. Demandez aux participants d'écrire un CV pour une description de poste.
3. Donner au participant la possibilité de poser des questions.
4. Examiner le CV et identifier les domaines dans lesquels ils pourraient l'améliorer.
5. Fournir au participant les améliorations que vous suggérez

L'évaluation

- Les participants ont-ils eu le sentiment de pouvoir rédiger efficacement leur CV ?
- Quels problèmes les participants ont-ils rencontrés lors de l'élaboration de leur CV ?
- Comment les participants pensent-ils que l'activité pourrait être optimisée pour répondre à leurs besoins ?

FEUILLE D'ACTIVITÉ 2

Simulation de gestion du temps

L'activité "Simulation de gestion du temps" est conçue pour aider les jeunes artistes à la recherche d'un emploi à développer leurs compétences en matière de gestion du temps. Les participants simuleront une journée de travail typique, en hiérarchisant les tâches, en gérant les délais et en répartissant efficacement leur temps. Cette activité pratique vise à améliorer leur capacité à planifier et à organiser les tâches, ce qui favorise une meilleure productivité et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Développer des compétences en matière de gestion du temps sur le lieu de travail.
- ✓ Développer des compétences pour hiérarchiser les tâches et gérer les délais.
- ✓ Améliorer la capacité à planifier et à organiser les activités quotidiennes.
- ✓ Augmenter la confiance dans la gestion efficace de tâches multiples.

Matériel nécessaire

- Cartes de tâches avec différentes activités et échéances
- Minuteries ou horloges
- Stylos
- Tableau à feuilles mobiles ou tableau blanc
- Notes autocollantes
- Marqueurs à code couleur
- Modèles de plannings journaliers
- Formulaire de retour d'information

FEUILLE D'ACTIVITÉ 2

Simulation de gestion du temps

Théorie de la méthodologie

Les participants simuleront une journée de travail en utilisant des cartes de tâches qui représentent diverses activités avec des échéances spécifiques. L'animateur expliquera l'importance de la gestion du temps et présentera la simulation. Chaque participant recevra un ensemble de fiches de tâches et un modèle d'agenda quotidien. Ils devront ensuite classer leurs tâches par ordre de priorité et les planifier dans un délai donné. Tout au long de l'activité, les participants utiliseront des chronomètres pour gérer efficacement leur temps. Après avoir terminé la simulation, les participants discuteront de leurs stratégies, de leurs défis et de leurs réussites.

L'animateur leur fournira un retour d'information et des conseils supplémentaires sur la gestion efficace du temps. Cette approche interactive aide les participants à mettre en pratique leurs compétences en matière de gestion du temps dans un environnement contrôlé.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 2

Simulation de gestion du temps

Les étapes

1. Expliquer l'objectif et l'importance de la gestion du temps.
2. Distribuer les cartes de tâches et le matériel aux participants.
3. Passer en revue les principes clés d'une gestion efficace du temps.
4. Les participants classent les tâches par ordre de priorité et les planifient à l'aide de leur système de gestion des tâches et des modèles d'agenda quotidien.
5. Utilisez des minuteries pour simuler une journée de travail et gérer les délais.
6. Discuter des stratégies, des défis et des succès rencontrés au cours de la simulation.
7. Résumer les points clés et fournir des ressources supplémentaires pour un développement plus approfondi.

L'évaluation

- Observer l'engagement et la participation des participants pendant l'activité.
- Évaluer la précision et l'efficacité de la hiérarchisation et de la planification des tâches.
- Examiner les réflexions et les évaluations écrites des participants.
- Mener une discussion de suivi pour évaluer la compréhension et la rétention.
- Recueillir les commentaires des participants sur l'activité.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 3

Atelier sur la définition d'objectifs et la planification d'actions

L'atelier "Fixation d'objectifs et plan d'action" est conçu pour aider les demandeurs d'emploi artistes à identifier leurs objectifs personnels et professionnels et à élaborer des plans d'action concrets pour les atteindre. Grâce à des exercices guidés et à des discussions, les participants apprendront à fixer des objectifs réalistes et mesurables et à créer des plans étape par étape pour atteindre ces objectifs, améliorant ainsi leur productivité globale et leur développement personnel.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Comprendre l'importance de fixer des objectifs clairs et réalisables.
- ✓ Développer des compétences dans la création d'objectifs spécifiques, mesurables, réalisables, pertinents et limités dans le temps (SMART).
- ✓ Apprendre à décomposer les objectifs en étapes réalisables.
- ✓ Augmenter la confiance dans la planification et la poursuite d'objectifs personnels et professionnels.

Matériel nécessaire

- Feuilles de travail pour la fixation d'objectifs
- Modèles de plans d'action
- Marqueurs et stylos
- Notes autocollantes
- Minuteur ou horloge
- Tableau à feuilles mobiles ou tableau blanc

FEUILLE D'ACTIVITÉ 3

Atelier sur la définition d'objectifs et la planification d'actions

Théorie de la méthodologie

Les participants participeront à des exercices interactifs pour identifier leurs objectifs et créer des plans d'action détaillés. L'animateur commencera par expliquer le concept des objectifs SMART et pourquoi ils sont efficaces. Les participants utiliseront ensuite des feuilles de travail pour définir leurs objectifs personnels et professionnels. À l'aide de modèles de plans d'action, ils décomposeront chaque objectif en étapes gérables et fixeront des échéances pour chacune d'entre elles.

L'animateur fournira des exemples et des conseils tout au long du processus, encourageant les participants à réfléchir de manière critique à leurs objectifs et aux étapes nécessaires pour les atteindre. Les discussions de groupe et les réflexions individuelles contribueront à renforcer les objectifs d'apprentissage et offriront la possibilité d'un soutien et d'un retour d'information de la part des pairs.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 3

Atelier sur la définition d'objectifs et la planification d'actions

Étapes

1. Expliquer le but et l'importance de la fixation d'objectifs et de la planification d'actions.
2. Distribuer les feuilles de travail, les modèles et le matériel aux participants.
3. Revoir le concept d'objectifs SMART et donner des exemples.
4. Les participants rédigent leurs objectifs personnels et professionnels à l'aide des fiches de travail.
5. Les participants décomposent leurs objectifs en étapes réalisables à l'aide des modèles.
6. Discuter des objectifs et des plans d'action, en partageant les idées et les commentaires.
7. Résumer les principaux enseignements et fournir des ressources supplémentaires pour un développement plus approfondi.

L'évaluation

- Observer l'engagement et la participation des participants pendant les activités.
- Évaluer la clarté et le caractère réalisable des objectifs fixés par les participants.
- Examiner l'exhaustivité et la faisabilité des plans d'action.
- Mener une discussion de suivi pour évaluer la compréhension et la rétention.

- Recueillir les commentaires des participants sur l'atelier.

FICHE D'ACTIVITÉ 4

Formation à la gestion du stress et aux stratégies d'adaptation

Les participants seront équipés de stratégies d'adaptation efficaces pour gérer le stress pendant le processus de recherche d'emploi, telles que des techniques de pleine conscience, des exercices de réduction du stress et des compétences d'adaptation pratiques pour améliorer la résilience et le bien-être. La formation met l'accent sur la conscience de soi, l'autorégulation et les mécanismes d'adaptation positifs pour surmonter les difficultés et préserver la santé mentale tout au long du parcours de recherche d'emploi.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Les participants sont encouragés et soutenus dans l'identification d'exercices de gestion du stress adaptés à leurs besoins sur le lieu de travail.
- ✓ Les participants sont initiés à différentes techniques de gestion du stress
- ✓ Les participants sont guidés dans des exercices de relaxation

Matériel nécessaire

Environnement à faible niveau d'excitation

FICHE D'ACTIVITÉ 4

Formation à la gestion du stress et aux stratégies d'adaptation

Théorie de la méthodologie

Les personnes autistes sont souvent confrontées à des niveaux de stress et d'anxiété élevés. Sur le marché du travail, la détresse émotionnelle peut réduire la productivité et entraîner de mauvais résultats pour les travailleurs. En outre, le stress et l'anxiété peuvent empêcher les personnes autistes d'être compétitives sur le marché du travail et peuvent être un facteur inhibant dans les activités de recherche d'emploi. Par conséquent, la prise en compte du stress et de l'anxiété sur le lieu de travail et lors de la recherche d'un emploi peut améliorer la situation des personnes autistes. En outre, en organisant une telle activité dans un contexte de groupe, nous pouvons faciliter un échange d'idées au sein du groupe cible sur la manière dont il gère le stress. Cela contribuera à créer un sentiment de solidarité parmi les participants, ce qui devrait améliorer leur capacité à gérer le stress de manière efficace. Cela contribuera à encourager la recherche d'emploi tout en donnant aux participants l'occasion de développer leurs propres stratégies pour gérer le stress tout au long de leur vie. Cela se fera par l'intermédiaire de :

Exercices de sensibilisation au stress : De nombreuses personnes autistes ont une sensibilité accrue au stress et peuvent avoir du mal à identifier et à gérer efficacement les facteurs de stress. Les exercices de sensibilisation au stress favorisent la conscience de soi et la régulation émotionnelle en aidant les personnes à reconnaître les signes physiologiques et émotionnels du stress.

Ateliers sur les capacités d'adaptation : Ils permettent aux personnes autistes d'acquérir des stratégies pratiques pour faire face au stress et maintenir leur bien-être pendant le processus de recherche d'emploi. Les personnes autistes peuvent bénéficier de conseils structurés sur les techniques d'adaptation, comme les exercices de respiration profonde, les stratégies de gestion du temps et le dialogue positif avec soi-même pour réguler ses émotions.

les réseaux de soutien par les pairs : Les personnes autistes peuvent être confrontées à des défis uniques liés à la communication sociale et aux relations interpersonnelles. Grâce aux réseaux de soutien par les pairs, les individus reçoivent des encouragements et des conseils pratiques de la part d'autres personnes ayant des expériences similaires, ce qui améliore les capacités d'autogestion et favorise le bien-être global dans le cadre de la recherche d'emploi.

FICHE D'ACTIVITÉ 4

Formation à la gestion du stress et aux stratégies d'adaptation

Les étapes

1. Présentez au participant l'exercice de méditation et expliquez le but de l'exercice.
2. Facilitez leur participation à l'exercice en les guidant vers différents types de techniques de relaxation et de gestion du stress.
3. Demandez aux participants de voter pour les techniques qu'ils aimeraient essayer.
4. Privilégiez les actions et les activités tactiles dans un environnement peu excitant.
5. Guider les participants dans un premier temps par des exercices de respiration.
6. Tentez d'intégrer des éléments de la pleine conscience en demandant aux participants quels sont les environnements qu'ils trouvent relaxants.
7. Fournir des guides de méditation et de pleine conscience aux participants.

L'évaluation

- Les participants ont-ils eu l'impression de pouvoir participer aux activités ? Que suggéreraient les participants pour améliorer l'exercice ? Les participants ont-ils identifié des problèmes ou des questions concernant l'exercice ?

Planificateur d'emploi du temps quotidien

L'activité de planification de l'emploi du temps quotidien consiste à créer et à maintenir un emploi du temps quotidien afin d'aider les individus à rester organisés et à gérer leur temps de manière efficace. Il fournit une structure, une prévisibilité et un sentiment de sécurité.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Améliorer la gestion du temps et les compétences organisationnelles.
- ✓ Favoriser l'indépendance et l'autorégulation.
- ✓ Fournir un sentiment de structure et de prévisibilité.

Matériel nécessaire

- Modèles à imprimer
- Marqueurs
- Stylos
- Autocollants

FEUILLE D'ACTIVITÉ 5

Planificateur d'emploi du temps quotidien

Théorie de la méthodologie

La méthodologie de l'activité de planification de l'emploi du temps quotidien repose sur les principes de hiérarchisation des tâches, de routines structurées et d'adaptation personnelle. Les exercices de hiérarchisation des tâches aident les participants à identifier et à organiser leurs tâches quotidiennes, leur apprenant à gérer efficacement leur temps. L'utilisation d'un agenda quotidien fournit un cadre structuré qui aide les participants à planifier leurs activités, ce qui réduit l'anxiété et améliore la productivité. Cette approche est particulièrement bénéfique pour les personnes autistes, car elle offre une certaine prévisibilité et un aperçu de ce qui les attend chaque jour. L'activité est conçue pour s'adapter aux préférences individuelles, ce qui permet aux apprenants de personnaliser leur emploi du temps en fonction de leurs besoins et de leurs habitudes. Cela favorise l'indépendance et l'autorégulation, car ils s'approprient leur planning quotidien et apprennent à gérer leur temps de manière autonome.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 5

Planificateur d'emploi du temps quotidien

Les étapes

1. Introduire le concept de programmation journalière et ses avantages.
2. Fournissez aux participants des modèles de calendrier et expliquez-leur comment les remplir.
3. Aider les participants à établir leur emploi du temps quotidien, en prévoyant du temps pour les activités, les pauses et les responsabilités.
4. Encouragez les participants à décorer et à personnaliser leur agenda.
5. Passez en revue les calendriers et discutez des stratégies à adopter pour les respecter.

L'évaluation

- Contrôler le respect des horaires par les participants sur une période donnée. Évaluer les améliorations apportées à
- la gestion du temps et à l'organisation. Recueillir des commentaires sur l'utilité des programmes
- quotidiens.

FICHE D'ACTIVITÉ 6

Boîte à outils pour la régulation des émotions

La boîte à outils de régulation émotionnelle est conçue pour aider les demandeurs d'emploi autistes à développer leurs compétences en matière de régulation émotionnelle et à gérer les situations difficiles. Elle fournit des stratégies et des outils pratiques pour gérer efficacement les émotions.

Objectifs d'apprentissage

-  Améliorer la régulation émotionnelle et les capacités d'adaptation
-  Améliorer la connaissance de soi et la réflexion
-  Fournir des outils pratiques pour gérer les émotions

Matériel nécessaire

- Feuilles de travail
- Cartes de scénario
- Aides visuelles
- Journaux

FICHE D'ACTIVITÉ 6

Boîte à outils pour la régulation des émotions

Théorie de la méthodologie

La méthodologie de la boîte à outils combine plusieurs approches pour soutenir le développement émotionnel et l'autorégulation. Les ateliers interactifs impliquent les apprenants dans l'apprentissage par le biais d'activités pratiques et de discussions, ce qui rend le processus d'apprentissage dynamique et engageant. Des supports visuels, tels que les tableaux des émotions, aident les participants à identifier et à comprendre les différentes émotions, en fournissant des représentations concrètes de concepts abstraits.

L'apprentissage par scénario implique des applications pratiques des stratégies de régulation émotionnelle par le biais de jeux de rôle, permettant aux participants de pratiquer et d'affiner leurs compétences dans un environnement sûr. L'autoréflexion fait partie intégrante de la méthodologie, encourageant les participants à documenter leurs pensées et leurs expériences dans des journaux. Ce processus permet d'améliorer la conscience de soi et fournit des informations précieuses sur leurs états émotionnels et leurs mécanismes d'adaptation.

FICHE D'ACTIVITÉ 6

Boîte à outils pour la régulation des émotions

Étapes

1. Introduire le concept de régulation émotionnelle et son importance.
2. Donner aux participants une vue d'ensemble des outils de la boîte à outils.
3. Animer des ateliers interactifs en utilisant des fiches de travail et des aides visuelles pour enseigner des stratégies de régulation émotionnelle.
4. Utilisez des cartes de scénario pour jouer différentes situations et pratiquer des techniques d'adaptation.
5. Encouragez les participants à réfléchir à leurs expériences et à consigner leurs réflexions dans un journal.

L'évaluation

- Observer la capacité des participants à appliquer des stratégies de régulation émotionnelle dans des jeux de rôle. Évaluer les résultats de l'auto-réflexion pour en tirer des enseignements et un développement personnel.
- Recueillir des informations sur l'efficacité de la boîte à outils et des ateliers.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 7

Fixation des objectifs

L'activité "Fixation d'objectifs" permet aux demandeurs d'emploi autistes de définir et de poursuivre des objectifs significatifs. Les participants apprennent à fixer, suivre et atteindre des objectifs clairs et à créer des plans d'action en utilisant la technique SMART. Guidez les jeunes dans la définition d'objectifs à court et à long terme, tels que les résultats scolaires, l'épanouissement personnel ou le développement des compétences sociales. Encouragez-les à suivre leurs progrès et à célébrer leurs réussites.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Augmenter l'efficacité personnelle
- ✓ Acquérir une approche structurée de la fixation d'objectifs
- ✓ Se concentrer sur les objectifs et les résultats
- ✓ Favoriser le sentiment d'accomplissement

Matériel nécessaire

Feuilles de travail sur les
objectifs SMART

Stylos

Marqueurs

FEUILLE D'ACTIVITÉ 7

Fixation des objectifs

Théorie de la méthodologie

Pour assurer le bon fonctionnement et l'efficacité de cette activité, une méthodologie structurée doit être élaborée et mise en œuvre. Cette méthodologie est présentée ci-dessous :

1. Approche individualisée : Les participants sont en mesure de structurer un plan de travail basé sur leurs besoins et leurs préférences, en fixant des priorités, en améliorant la gestion de soi et en renforçant l'estime de soi.
2. Aides visuelles : La documentation écrite des objectifs aide les participants à rester concentrés et à cultiver leurs compétences organisationnelles et leur cohérence.
3. Discussions collaboratives : Grâce à l'interaction, les participants sont en mesure d'exprimer et de réaliser leurs objectifs, ainsi que d'envisager la faisabilité de leurs projets.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 7

Fixation des objectifs

Étapes

1. Introduire l'importance de fixer des objectifs et d'organiser des plans. 2. Distribuez les feuilles de travail sur les objectifs SMART aux

participants.

3. Laissez les participants remplir la feuille de travail.

4. Les participants présentent leurs objectifs et discutent de la faisabilité de leurs projets.

5. Réunion de suivi pour évaluer l'avancement des plans des participants.

L'évaluation

- Retour d'information et discussion. Évaluer le processus
- de réflexion des participants. Inciter les participants à
- rester concentrés et à suivre leur plan. Évaluer les progrès des participants lors de la réunion de suivi.
-

FEUILLE D'ACTIVITÉ 8

Autogestion - Jeux de rôle

Cette activité permet aux participants d'identifier les différents rôles individuels et leur importance dans un environnement de travail d'une manière active, engageante et amusante. Les participants seront invités à s'engager dans un jeu de rôle, où ils endosseront un rôle et essaieront de se guider et de guider leur équipe vers des solutions innovantes.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Respect des opinions différentes par le biais de l'interaction Cultiver une
- ✓ communication ouverte et un dialogue pour résoudre un
- ✓ problème commun
- ✓ Développer le souci du détail
- ✓ Identifier les différents rôles et leur importance
- ✓ Renforcer l'esprit critique

Matériel nécessaire

Stylos

Papier

Scénarios

Minuterie

FEUILLE D'ACTIVITÉ 8

Autogestion - Jeux de rôle

Théorie de la méthodologie

Pour garantir le bon déroulement de l'activité, son efficacité et son impact, il convient de suivre une méthodologie claire avec des points concrets. Les coordinateurs doivent veiller à intégrer ces différents aspects au cours de la mise en œuvre de l'activité :

1. Communication : Engagement dans un environnement collaboratif qui favorise une communication ouverte, améliorant le respect et la compréhension des participants à l'égard des différentes opinions.
2. Adaptabilité : Amélioration de la flexibilité face aux scénarios de résolution de problèmes, ainsi que développement de la pensée critique pour intégrer différents aspects dans le processus de résolution.
3. Autogestion : Identification des responsabilités de chacun, afin de garder le contrôle et d'éviter de perturber le bon fonctionnement de l'équipe.
4. Travail d'équipe : Reconnaissance de l'importance du travail d'équipe pour l'élaboration de solutions efficaces et innovantes, indépendamment des rôles individuels.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 8

Autogestion - Jeux de rôle

Étapes

1. Présenter l'activité aux participants
2. Fournir aux participants des scénarios déjà préparés, traitant de problèmes dans l'environnement de travail.
3. Attribuer un rôle à chaque participant
4. Les participants s'engagent dans une improvisation où ils doivent résoudre collectivement le problème dans un temps donné (5' par scénario).
5. Si un participant n'est pas sûr de sa réponse, il peut utiliser un mot clé pour que le reste du groupe l'aide.
6. Après l'improvisation, tous les participants entament un dialogue sur la solution finale et identifient les rôles joués par chacun d'entre eux.
7. Répétez ce processus jusqu'à ce que les scénarios soient terminés

L'évaluation

- Retour d'information des participants
- Observer la prise d'initiative et la volonté de coopération des participants
- Évaluer l'autogestion et l'identification du rôle de chaque individu

FEUILLE D'ACTIVITÉ 9

LA PLEINE CONSCIENCE ET L'AUTORÉGULATION EXERCICES

Les exercices guidés de pleine conscience visent à améliorer la régulation émotionnelle et la conscience de soi. Les activités peuvent comprendre des images guidées, des pratiques de méditation simples ou des techniques de respiration. L'activité est conçue pour soulager les tensions et favoriser la relaxation. Elle améliore également la conscience de soi et la capacité à identifier et à réguler les réponses émotionnelles. En outre, elle favorise la création de mécanismes d'adaptation pour contrôler l'anxiété et la surcharge sensorielle.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Conscience de soi - améliorer la conscience de soi en explorant les réponses émotionnelles personnelles et les déclencheurs.
- ✓ Résilience - favoriser la résilience en créant une boîte à outils de mécanismes d'adaptation pour faire face aux situations difficiles.
- ✓ Régulation émotionnelle - développer la capacité à identifier et à réguler les réactions émotionnelles de manière efficace.

Matériel nécessaire

- Scripts ou enregistrements de pleine conscience guidée
- Exercices de respiration : documents ou aides visuelles
- Coussins de méditation (facultatif)
- Outils sensoriels (par exemple, balles anti-stress ou jouets de gymnastique)
- Cahiers ou journaux pour l'auto-réflexion Musique de relaxation ou sons de la nature (facultatif)

FEUILLE D'ACTIVITÉ 9

EXERCICES DE PLEINE CONSCIENCE ET D'AUTORÉGULATION

Théorie de la méthodologie

La réussite des exercices de pleine conscience dépend de la création d'un environnement sûr et encourageant. Cela implique de réduire les distractions sensorielles et de prendre des mesures appropriées. Les participants sont encouragés à intégrer ces pratiques dans leur routine quotidienne, en consacrant du temps à la contemplation et à la relaxation. L'expérience thérapeutique peut être renforcée par de la musique relaxante ou des sons de la nature, qui peuvent créer un environnement tranquille propice à la pleine conscience. Des options d'inclinaison, telles que des coussins de méditation, peuvent favoriser la sécurité émotionnelle et la relaxation.

Les techniques de pleine conscience sont introduites progressivement, en commençant par des pratiques de base telles que l'imagerie guidée et la respiration profonde. Des aides visuelles et des documents sont utilisés pour améliorer la compréhension et l'accessibilité, tandis que des scripts de médiation guidée enregistrés assurent la cohérence et la simplicité d'utilisation. Les participants acquièrent un niveau plus élevé de conscience de soi et la capacité d'identifier et de réguler plus efficacement leurs réactions émotionnelles grâce à une pratique régulière.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 9

EXERCICES DE PLEINE CONSCIENCE ET D'AUTORÉGULATION

Étapes

1. Accueillir les participants et créer une atmosphère détendue.
2. Commencez par une brève activité brise-glace pour aider les participants à se sentir à l'aise et à établir des liens.
3. Donner un aperçu de la pleine conscience et de ses avantages.
4. Diriger les participants à travers des exercices guidés de pleine conscience, en commençant par des pratiques simples telles que la respiration profonde et la relaxation musculaire progressive.
5. Encouragez les participants à se concentrer sur leur respiration et à observer leurs pensées et leurs sensations sans porter de jugement.
6. Encouragez les participants à consigner dans un journal leurs pensées, leurs émotions et toutes les connaissances acquises au cours des exercices.
7. Invitez les participants à donner leur avis sur la session, notamment sur ce qu'ils ont trouvé utile et sur toute suggestion d'amélioration.

L'évaluation

- Discussions de groupe
- Formulaire de retour d'information
- Évaluation par observation
- Sessions de suivi

FEUILLE D'ACTIVITÉ 10

PORTEFEUILLE DE RÉALISATIONS PERSONNELLES

Les participants créent un portfolio de leurs réalisations personnelles pour documenter leurs accomplissements, leurs points forts, les défis qu'ils ont relevés et les commentaires qu'ils ont reçus. Ce portfolio peut être numérique ou physique, et il sert de document vivant à mettre à jour régulièrement avec de nouvelles réalisations et des réflexions sur les expériences d'apprentissage. Grâce à cette activité, les participants acquièrent une compréhension globale de leur croissance et de leur développement, célèbrent leurs réussites et identifient les domaines dans lesquels ils peuvent encore s'améliorer.

Objectifs d'apprentissage

- Résilience et adaptabilité - faire preuve de résilience en documentant les défis qu'ils ont surmontés et en réfléchissant aux leçons tirées de ces expériences.
- Conscience de soi - améliorer sa conscience de soi en réfléchissant à ses réalisations personnelles et en identifiant ses points forts et ses domaines de développement.
- Développement de carrière - créer un dossier complet sur ses compétences, ses réalisations et sa croissance, qui peut être utilisé pour les candidatures à un emploi, les évaluations des performances et le réseautage professionnel.

Matériel nécessaire

- Outils numériques/ordinateurs
- Logiciel de gestion de portefeuille
- Logiciel de présentation
- Fournitures artistiques

FEUILLE D'ACTIVITÉ 10

PORTEFEUILLE DE RÉALISATIONS PERSONNELLES

Théorie de la méthodologie

Dans le but de créer un processus d'apprentissage réfléchi et structuré, la méthodologie de construction d'un portfolio de réalisations personnelles est influencée par une variété de théories éducatives. En s'engageant activement dans une réflexion sur leurs réalisations, leurs points forts et leurs obstacles, les participants construisent un récit de leur développement personnel et professionnel. La méthodologie de construction d'un portfolio de réalisations personnelles intègre ces théories éducatives afin d'établir un cadre complet pour l'apprentissage continu et le développement individuel. Le portfolio devient un outil efficace de développement personnel et professionnel en encourageant la réflexion active, en favorisant l'autonomie et la motivation, en fixant des objectifs clairs et en utilisant le retour d'information et l'apprentissage collaboratif. Cette approche aide les participants à réaliser leurs aspirations et à faire progresser leur carrière.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 10

PORTEFEUILLE DE RÉALISATIONS PERSONNELLES

Les étapes

1. Fixez des objectifs spécifiques et mesurables pour ce qui doit être réalisé grâce au portfolio.
2. Choisissez de créer un portfolio numérique (à l'aide de logiciels tels que Microsoft Word, Google Docs ou d'outils spécifiques au portfolio) ou un portfolio physique.
3. Avec vos élèves, dressez une liste de leurs réalisations, tant professionnelles que personnelles. Organisez les portfolios en sections ou catégories (par exemple, réalisations professionnelles, croissance personnelle, développement des compétences).
4. Rappelez aux étudiants qu'ils doivent régulièrement mettre à jour leurs portfolios en y ajoutant de nouvelles réalisations, réflexions et expériences professionnelles.
5. Encouragez les étudiants à montrer leurs portfolios dans des scénarios simulés tels que des évaluations de performances, des entretiens d'embauche ou des événements de réseautage professionnel.

L'évaluation

- Discussions de groupe
- Formulaires de retour d'information
- Évaluation par observation
- Sessions de suivi



TRAVAIL D'ÉQUIPE

FEUILLE D'ACTIVITÉ 2

Planification de la présentation de l'équipe

L'activité « Planification d'une présentation en équipe » est conçue pour aider les demandeurs d'emploi autistes à développer leurs compétences en matière de travail d'équipe et de présentation. Les participants collaboreront à la planification, à la création et à la présentation d'un exposé de groupe sur un sujet donné. Cette activité vise à améliorer les capacités de communication, d'organisation et de prise de parole en public dans un environnement d'équipe favorable.

Objectifs d'apprentissage

-  Développer des compétences efficaces en matière de travail d'équipe et de collaboration.
-  Améliorer les capacités de communication et d'organisation.
-  Améliorer les compétences en matière de prise de parole en public et de présentation.
-  Augmenter la confiance dans la contribution à des projets de groupe.

Matériel nécessaire

- Tableau à feuilles mobiles ou tableau blanc
- Stylos
- Projecteur et écran
- Minuteur ou horloge

FEUILLE D'ACTIVITÉ 2

Planification de la présentation de l'équipe

Théorie de la méthodologie

Les participants seront divisés en petites équipes et se verront attribuer un sujet pour leur présentation. Le facilitateur commencera par expliquer l'importance du travail d'équipe et de la planification d'une présentation efficace. Chaque équipe lancera des idées et définira les grandes lignes de sa présentation, en attribuant des rôles et des responsabilités spécifiques à chaque membre. Les équipes utiliseront des ordinateurs ou des tablettes pour créer leurs présentations, en y incorporant des aides visuelles et des points clés. Le facilitateur fournira des conseils et un retour d'information tout au long du processus, aidant les équipes à affiner leur contenu et leur présentation.

Une fois les présentations préparées, chaque équipe s'entraînera à les présenter, en se concentrant sur la clarté de la communication et l'engagement. L'activité se terminera par une discussion de groupe afin de réfléchir à l'expérience et d'identifier les points à améliorer.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 2

Planification de la présentation de l'équipe

Étapes

- 1 Expliquer l'objectif et l'importance du travail d'équipe et des techniques de présentation.
- 2 Répartissez les participants en équipes et distribuez les lignes directrices et le matériel.
- 3 Les équipes réfléchissent à des idées et préparent leurs présentations.
- 4 Attribuer des rôles et des responsabilités spécifiques à chaque membre de l'équipe.
- 5 Les équipes utilisent des ordinateurs ou des tablettes pour créer leurs présentations.
- 6 Les équipes s'entraînent à présenter leurs exposés en bénéficiant du retour d'information de leurs pairs.
- 7 Résumer les principaux enseignements et fournir des ressources supplémentaires pour un développement plus approfondi.

L'évaluation

- Observer l'engagement des participants et le travail d'équipe pendant l'activité.
- Évaluer l'organisation et la clarté des présentations.
- Examiner l'efficacité des compétences en matière de communication et de prise de parole en public.
- Mener une discussion de suivi pour évaluer la compréhension et la rétention.
- Recueillir les commentaires des participants sur l'activité.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 3

Simulation d'événements en réseau

L'activité "Simulation d'événement de réseautage" est conçue pour aider les demandeurs d'emploi autistes à développer et à mettre en pratique leurs compétences en matière de réseautage dans un environnement favorable et structuré. Les participants prendront part à des scénarios de réseautage simulés, ce qui leur permettra d'acquérir de l'assurance et d'apprendre des techniques efficaces pour les interactions professionnelles.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Comprendre l'importance du travail en réseau dans le développement professionnel.
- ✓ Développer une communication efficace et des compétences interpersonnelles.
- ✓ Apprendre des stratégies pour initier et maintenir des conversations professionnelles.
- ✓ Augmenter la confiance en soi dans les contextes sociaux et professionnels.

Matériel nécessaire

- Porte-noms
- Cartes de visite
- Marqueurs
- Cartes de scénario avec des messages d'incitation à la mise en réseau
- Tableau à feuilles mobiles ou tableau blanc
- Stylos
- Minuteur ou horloge

FEUILLE D'ACTIVITÉ 3

Simulation d'événements en réseau

Théorie de la méthodologie

Les participants participeront à une série de scénarios de réseautage simulés, conçus pour imiter les événements de réseautage de la vie réelle. L'animateur commencera par expliquer l'objectif et les avantages de la mise en réseau, ainsi que quelques stratégies clés pour une mise en réseau efficace. Les participants recevront des badges et des cartes de visite vierges à personnaliser. Ils recevront ensuite des cartes de scénario contenant des messages-guides qui les guideront dans leurs interactions au cours de la simulation.

L'animateur installera différents postes représentant diverses possibilités de mise en réseau, et les participants passeront d'un poste à l'autre, mettant en pratique leurs compétences en matière d'engagement de la conversation, d'échange de cartes de visite et de suivi. L'animateur observera et fournira un retour d'information, aidant les participants à affiner leurs techniques. L'activité se terminera par une discussion de groupe afin de réfléchir à l'expérience et de partager des idées.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 3

Simulation d'événements en réseau

Étapes

- 1 Expliquer l'objectif et les avantages de la mise en réseau.
- 2 Distribuer des badges, des cartes de visite et des cartes de scénario.
- 3 Examiner les stratégies clés pour une mise en réseau efficace.
- 4 Les participants passent d'une station à l'autre et s'engagent dans des scénarios de mise en réseau.
- 5 L'animateur observe les interactions et fournit un retour d'information en temps réel.
- 6 Réfléchir à l'expérience et partager les points de vue et les défis.
- 7 Résumer les principaux résultats et fournir des ressources supplémentaires pour un développement plus approfondi.

L'évaluation

- Observer l'engagement et la participation des participants pendant l'activité.
- Évaluer l'efficacité des techniques de communication et de mise en réseau.
- Examiner les réflexions et les évaluations écrites des participants.

- Mener une discussion de suivi pour évaluer la compréhension et la rétention. Recueillir les
- commentaires des participants sur l'activité.

FICHE D'ACTIVITÉ 4

Exercice de construction de CV en groupe

Les participants collaborent en petits groupes pour créer ou améliorer leur CV, en tirant parti des points forts et de l'expertise de chacun.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Les participants développeront leurs compétences en matière de communication en travaillant ensemble à l'amélioration de leur CV.
- ✓ Les participants développeront leur capacité à recevoir un retour d'information de la part de leurs pairs et à l'appliquer dans la pratique.
- ✓ Les participants développeront leur capacité à fournir un retour d'information utile à leurs pairs.

Matériel nécessaire

- Modèles de CV
- Stylos
- Papier pour la prise de notes
- Matériel 4
- Matériel 5
- Matériel 6
- Matériel 7
- Matériel 8

FICHE D'ACTIVITÉ 4

Exercice de construction de CV en groupe

Théorie de la méthodologie

La rédaction d'un CV peut s'avérer difficile, car il est difficile de trouver la formulation et la structure correctes et de se vendre. Cet exercice est conçu pour aborder certaines questions spécifiques qui se posent lors de l'élaboration d'un CV dans un environnement collaboratif. Il devrait permettre aux participants de créer des CV de qualité, d'acquérir de l'expérience dans la réception et l'utilisation du retour d'information, et de s'entraîner au travail en équipe. Les éléments de cet exercice prépareront le demandeur d'emploi à participer à des réunions au travail, à partager ses opinions avec ses collègues et à les encourager à parler de leurs points forts. Le participant y parviendra en Rôles et responsabilités clairs : L'attribution de tâches et de rôles spécifiques au sein du groupe apporte clarté et structure, ce qui peut aider les personnes autistes à comprendre leur contribution à l'effort d'équipe. L'évaluation par les pairs et le retour d'information : Les séances d'évaluation par les pairs offrent des possibilités de critique constructive et d'apprentissage par les pairs, ce qui favorise le développement des compétences et l'amélioration de la rédaction du CV. Révision en collaboration : Le travail collaboratif permet aux demandeurs d'emploi autistes de partager leurs idées, de recevoir des commentaires et d'affiner leur CV dans un environnement favorable et inclusif.

FICHE D'ACTIVITÉ 4

Exercice de construction de CV en groupe

Étapes

1. Fournir aux participants un modèle de CV
2. Répartissez les participants en petits groupes de 2 à 3 personnes partageant les mêmes intérêts.
3. Fournissez à chaque groupe une description de poste pour une fonction qui l'intéresse.
4. Demandez aux participants de lire la description du poste et de souligner les éléments d'information clés.
5. Encouragez les participants à discuter de la manière d'inclure ces informations dans un CV.
6. Demandez à chaque groupe de noter ses observations collectives
7. Demandez à chaque groupe d'élaborer un CV en remplissant le modèle suivant
8. Permettre un haut degré de créativité et d'auto-expérimentation au cours du processus
9. A la fin de l'activité, échanger les CV complétés entre les différents groupes.
10. Permettre à chaque groupe de donner son avis sur chaque CV.

L'évaluation

Les participants ont-ils compris les tâches associées à l'exercice ? Les participants ont-ils reçu un modèle qu'ils peuvent utiliser pour structurer leur CV ? Chaque membre de chaque groupe a-t-il contribué à l'exercice ? Les participants sont-ils convaincus de savoir comment rédiger un CV ?

FEUILLE D'ACTIVITÉ 5

Négociation à quatre cartes

Les principaux objectifs de cette activité sont de développer les compétences en matière de négociation, de communication et de relations interpersonnelles. Les équipes échangent et troquent des morceaux de cartes pour les associer à ceux qu'elles possèdent déjà et finir par obtenir quatre cartes à jouer complètes.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Améliorer les compétences en matière de négociation et de communication
- ✓ Favoriser le travail d'équipe et la collaboration
- ✓ Améliorer les capacités de résolution de problèmes

Matériel nécessaire

Cartes à jouer

Chronomètre

FEUILLE D'ACTIVITÉ 5

Négociation à quatre cartes

Théorie de la méthodologie

La méthodologie qui sous-tend l'activité de négociation à quatre cartes est ancrée dans l'apprentissage par le jeu et la dynamique de groupe. L'apprentissage par le jeu transforme le processus d'apprentissage en une expérience interactive et agréable, en tirant parti de l'excitation de la compétition pour impliquer les participants. Cette approche favorise la participation active, la pensée critique et la planification stratégique. En impliquant les participants dans un jeu de négociation, l'activité favorise le développement de compétences essentielles en matière de communication et de relations interpersonnelles.

L'apprentissage en groupe est un aspect fondamental de la méthodologie, car il encourage la collaboration et le travail d'équipe. Les participants doivent travailler ensemble au sein de leur équipe et négocier avec d'autres équipes pour atteindre leurs objectifs, ce qui favorise la résolution coopérative des problèmes et une communication efficace. Cette combinaison de méthodologies crée un environnement d'apprentissage dynamique qui améliore les compétences individuelles et collectives.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 5

Négociation à quatre cartes

Étapes

1. Répartissez les participants en équipes et distribuez les cartes mélangées.
2. Donnez aux équipes quelques minutes pour trier leurs pièces et identifier celles qui manquent.
3. Fixez un délai de 10 minutes pour que les équipes négocient et échangent des pièces avec d'autres équipes.
4. À la fin du temps imparti, comptez les cartes complètes de chaque équipe.
5. Annoncez l'équipe gagnante et distribuez les prix.

L'évaluation

- Observer les stratégies de négociation et de communication utilisées par les participants. Évaluer le
- travail d'équipe et la collaboration au sein des équipes et entre elles. Recueillir des commentaires sur le plaisir
- et l'expérience d'apprentissage.

FICHE D'ACTIVITÉ 6

Session de planification des objectifs communs

Dans cette activité, les groupes sont chargés d'identifier un objectif commun (par exemple, l'organisation d'un événement communautaire, le lancement d'un petit projet) et d'élaborer un plan pour l'atteindre. Il s'agit de lancer des idées, d'attribuer des rôles en fonction des points forts, de fixer des échéances et de déterminer les ressources nécessaires.

Objectifs d'apprentissage

- Développer des compétences en matière de fixation d'objectifs et de planification
- Améliorer le travail d'équipe et les compétences en matière de collaboration
- Améliorer l'attribution des rôles et la gestion du temps

Matériel nécessaire

- Grand papier
- Marqueurs
- Modèles de planification
- Tableaux blancs
- Notes autocollantes

FICHE D'ACTIVITÉ 6

Session de planification des objectifs communs

Théorie de la méthodologie

La session de planification des objectifs communs intègre plusieurs méthodologies d'apprentissage collaboratif pour atteindre ses objectifs. La définition des objectifs est un élément crucial, car elle aide les participants à définir des objectifs clairs et réalisables, en donnant une orientation et un but à leurs efforts. L'attribution des rôles exploite les forces individuelles au sein du groupe, garantissant ainsi une répartition efficace des tâches.

Cette approche favorise le sens des responsabilités et l'obligation de rendre des comptes parmi les participants. La planification collaborative encourage les efforts conjoints et la coopération, car les membres du groupe travaillent ensemble pour trouver des idées, fixer des délais et déterminer les ressources nécessaires pour atteindre leur objectif commun. Cette méthodologie favorise un sentiment d'unité et de travail d'équipe, améliorant la capacité des participants à travailler collectivement à la réalisation d'un objectif commun.

FICHE D'ACTIVITÉ 6

Session de planification des objectifs communs

Étapes

1. Répartissez les participants en petits groupes et présentez le concept de planification des objectifs communs.
2. Guider les groupes dans le brainstorming et la sélection d'un objectif commun.
3. Aider les groupes à élaborer un plan détaillé, y compris les tâches, les délais et les ressources.
4. Demandez aux groupes de se répartir les rôles en fonction des forces et des préférences de chacun.
5. Permettez aux groupes de présenter leurs plans et de fournir un retour d'information.

L'évaluation

- Examiner la faisabilité et l'exhaustivité des plans. Observer
- le travail d'équipe et la collaboration au cours du processus de planification. Recueillir des informations sur l'expérience
- du groupe et les résultats de l'apprentissage.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 7

Projet de contribution communautaire

Le projet de contribution communautaire permet aux jeunes artistes de s'engager activement dans l'amélioration de leur communauté. Les équipes collaborent pour identifier un besoin ou une opportunité au sein de leur communauté et développent un projet pour y répondre. Il peut s'agir d'organiser un nettoyage local, de créer une œuvre d'art communautaire ou de mener une campagne de sensibilisation sociale. Le projet encourage les équipes à planifier, exécuter et réfléchir à leur contribution à la communauté.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Montrer l'importance de la communauté et du sentiment d'appartenance
- ✓ Développer une compréhension de la responsabilité sociale
- ✓ Développer un esprit d'équipe
- ✓ Apprendre à gérer des situations et des problèmes de la vie réelle en temps réel

Matériel nécessaire

- Ordinateur portable
- Stylos
- Papier
- Marqueurs

FEUILLE D'ACTIVITÉ 7

Projet de contribution communautaire

Théorie de la méthodologie

Afin de maximiser l'efficacité et l'impact de l'activité du projet de contribution communautaire sur la communauté, il était impératif d'utiliser une méthodologie concrète et complète pour sa conception. Cette méthodologie peut être résumée dans les points suivants :

1. Service communautaire : Un outil coopératif important qui permet aux participants de travailler ensemble vers un objectif commun qui profitera à la société et à la communauté dans son ensemble.
2. Gestion de projet : Les participants ont la possibilité de transformer leurs connaissances en initiatives réalisables et de coopérer au sein de leur organisation.
3. Pratique réflexive : Ce type d'activité favorise le développement personnel et d'équipe, et sert de catalyseur pour l'atténuation des problèmes qui existent dans les communautés.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 7

Projet de contribution communautaire

Les étapes

1. Animer une discussion de groupe sur les problèmes auxquels la communauté est confrontée.
2. Laissez les participants évaluer l'importance et l'impact de ces problèmes et choisir celui sur lequel ils veulent travailler.
3. Organiser une initiative qui permettra aux participants de travailler au sein de la communauté avec d'autres membres de la communauté pour résoudre le problème ensemble.
4. Réunion de suivi pour discuter des résultats et de l'impact de l'initiative, ainsi que des moyens qui auraient pu la rendre plus efficace.

L'évaluation

- Discussion sur les résultats de l'initiative
- Retour d'information de la part des participants
- Intention d'organiser d'autres actions, si nécessaire
- Évaluer les avantages de l'initiative et la pensée critique des participants

FEUILLE D'ACTIVITÉ 8

Programme de mentorat par les pairs

Le programme de mentorat par les pairs vise à mettre en relation de jeunes artistes, qui souhaitent participer au marché du travail, avec des mentors bien établis et ayant réussi professionnellement. Les participants auront l'occasion de bénéficier d'un mentorat individualisé de la part d'un professionnel, dans l'environnement de travail de ce dernier, ce qui les aidera à se plonger dans la réalité des complexités de l'entreprise.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Recevoir une formation sur l'expérience
- ✓ Renforcer l'estime de soi et les compétences personnelles (soft et hard)
- ✓ Cultiver un sentiment d'appartenance
- ✓ Développement des compétences sociales et de communication
- ✓ Améliorer les compétences en matière de rédaction de rapports et de présentation

Matériel nécessaire

Papier

Smartphone

Stylos

Ordinateur/portable

FEUILLE D'ACTIVITÉ 8

Programme de mentorat par les pairs

Théorie de la méthodologie

La méthodologie pour la conception, le développement et la mise en œuvre de cette activité suit une approche à multiples facettes, capable de permettre aux personnes autistes de développer leurs compétences et de devenir compétitives sur le marché du travail d'aujourd'hui. Elle peut être résumée dans les points suivants :

Renforcement des compétences : Amélioration des compétences sociales, du travail d'équipe et de la résolution des conflits grâce à une interaction étroite et à une expérience de première main avec des environnements professionnels réels.

Espace de sécurité et de soutien : Possibilité de développer des compétences et d'acquérir de l'expérience grâce à l'échange de connaissances et de points de vue.

Modèles à suivre : Acquisition de conseils pratiques pour relever les défis quotidiens auprès de professionnels expérimentés.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 8

Programme de mentorat par les pairs

Étapes

1. Les participants choisissent parmi une liste de mentors potentiels celui qui correspond le mieux à leurs intérêts professionnels et de carrière.
2. Les participants passent une journée sur le lieu de travail du mentor, observent son travail et ses tâches et obtiennent des informations précieuses.
3. Les participants consignent leurs observations et rédigent un rapport sur les informations et les points de vue importants qu'ils ont recueillis pendant la visite.
4. Les participants présentent leurs observations au coordinateur et au reste du groupe.
5. Le groupe discute de ses expériences et des choses intéressantes qu'il a remarquées.

L'évaluation

- Retour d'information sur la présentation finale et le rapport
- Informations recueillies lors des discussions ouvertes et des échanges d'idées
- Retour d'information des participants
-

FEUILLE D'ACTIVITÉ 9

QUIZ SUR LA CONSTRUCTION DE L'ÉQUIPE

Team Building Trivia Quiz favorise un effort de collaboration pour acquérir des connaissances au sein des équipes. L'activité présente un défi particulier, car elle est conçue pour être en corrélation avec les intérêts collectifs. Les réponses ne sont formulées qu'après des délibérations internes méticuleuses, des négociations et des compromis. Cet exercice structuré permet aux participants d'améliorer leurs compétences en matière de communication, de favoriser une collaboration efficace et d'atteindre des objectifs communs avec précision.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Compétences en matière de collaboration : Pratiquer la négociation et le compromis pour tenir compte des différentes perspectives et parvenir à des solutions collectives, en favorisant une culture du travail d'équipe et de la coopération.
- ✓ Capacités de prise de décision : Prendre des décisions éclairées par le biais de discussions de groupe et de la recherche d'un consensus, améliorant ainsi la capacité de l'équipe à parvenir à des conclusions opportunes et efficaces.
- ✓ Compétences en matière de communication : S'engager dans des consultations et des négociations internes pour parvenir à des réponses consensuelles, ce qui permet d'améliorer l'efficacité de la communication au sein de l'équipe.

Matériel nécessaire

Feuilles de réponses

Stylos et papier

Minuterie (en option)

FEUILLE D'ACTIVITÉ 9

QUIZ SUR LA CONSTRUCTION D'UNE ÉQUIPE

Théorie de la méthodologie

Le jeu-questionnaire Team Building Trivia est basé sur l'apprentissage collaboratif, qui intègre des principes issus de divers cadres théoriques afin de promouvoir l'acquisition efficace de connaissances et la dynamique d'équipe. L'activité encourage les participants à s'engager les uns avec les autres et favorise la négociation collaborative du sens. Le jeu-questionnaire sur le renforcement de l'esprit d'équipe est une expérience d'apprentissage dynamique qui intègre des principes théoriques issus de la théorie de la prise de décision en groupe, de la compétence communicative, de la théorie socioculturelle et du constructivisme social.

Cette activité permet aux participants d'acquérir

les compétences nécessaires pour relever efficacement des défis complexes et atteindre des objectifs communs en favorisant la collaboration, la communication et la prise de décision au sein d'une équipe.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 9

QUIZ SUR LA CONSTRUCTION DE L'ÉQUIPE

Étapes

1. Répartissez les participants en équipes, en veillant à ce que chaque équipe soit diversifiée en termes de compétences, d'expertise et de perspectives.
2. Expliquer le but et les objectifs du jeu-questionnaire sur le renforcement de l'esprit d'équipe, en soulignant l'importance de la collaboration, de la communication et de la prise de décision.
3. Après chaque série de questions, animez une session de révision au cours de laquelle les équipes partagent leurs réponses et leur raisonnement avec l'ensemble du groupe.
4. Attribuez des points à chaque équipe en fonction de la précision de ses réponses et de sa capacité à travailler en collaboration.
5. Concluez le quiz par une séance de réflexion au cours de laquelle les participants discutent de leurs expériences et des enseignements tirés de l'activité.
6. Résumez les principaux enseignements de l'activité, en soulignant l'importance de la collaboration, de la communication et de la prise de décision dans la réalisation d'objectifs communs. objectifs.

L'évaluation

- Discussions de groupe
- Rapports de groupe
- Évaluation par observation
- Séances de suivi
- Remue-méninges

FEUILLE D'ACTIVITÉ 10

2 VÉRITÉS ET UN MENSONGE

Cette activité est un moyen interactif pour un groupe d'apprendre à mieux se connaître tout en testant ses capacités de déduction. Chaque membre du groupe partage à tour de rôle trois affirmations à son sujet : deux vraies et une fausse. Le défi pour le reste du groupe est d'écouter attentivement et d'essayer de trouver laquelle des trois affirmations est un mensonge. Cette activité encourage l'écoute active, l'observation et parfois même un peu de créativité pour trouver des affirmations crédibles. C'est un excellent moyen de briser la glace, de susciter la conversation et de créer des liens entre les membres du groupe qui partagent des anecdotes et des faits personnels.

Objectifs d'apprentissage

- ✔ Pensée critique - développer la capacité d'analyser les informations et de porter des jugements raisonnés pour identifier la fausse déclaration.
- ✔ Compétences en matière de communication - pour améliorer la capacité à articuler efficacement les expériences personnelles et les détails.
- ✔ Compétences décisionnelles - s'entraîner à prendre des décisions éclairées sur la base d'informations limitées, en améliorant leur capacité à évaluer la crédibilité et à porter des jugements.

Matériel nécessaire

- Stylos et papier
- Temps (facultatif)

FEUILLE D'ACTIVITÉ 10

2 VÉRITÉS ET UN MENSONGE

Théorie de la méthodologie

Dans cette activité, les participants s'engagent à partager des détails personnels sur eux-mêmes sous la forme de deux vérités et d'un mensonge. L'objectif principal est de favoriser des liens plus profonds et d'améliorer les compétences de communication au sein du groupe grâce à une écoute active, une réflexion critique et une discussion réfléchie. Cette méthodologie s'appuie sur les principes de l'apprentissage actif, de l'engagement des participants et de la discussion interactive.

Cette approche structurée garantit la clarté des objectifs, des procédures et des résultats souhaités, ce qui permet de l'adapter à différentes dynamiques de groupe et à différents contextes. En fin de compte, l'activité vise à favoriser des

interactions significatives et des expériences

d'apprentissage qui contribuent à une atmosphère de groupe positive et à la croissance individuelle.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 10 2 VÉRITÉS ET UN MENSONGE

Les étapes

1. Présentez l'objectif de l'activité. 2. Expliquez les règles : chaque participant pense à deux affirmations vraies à son sujet et à une affirmation fausse.
3. Chaque personne partage trois déclarations avec le groupe.
4. Le reste du groupe devine quelle affirmation est fausse.
5. Chaque participant indique à tour de rôle l'affirmation qu'il considère comme fausse.
6. Encouragez les participants à expliquer les raisons de leurs suppositions.
7. Prolongez l'activité par des discussions plus approfondies basées sur les expériences ou les opinions des participants concernant les déclarations communes.
8. Résumez les principaux enseignements de l'activité.

L'évaluation

- Discussions de groupe
- Rapports de groupe
- Évaluation par observation
- Séances de suivi
- Remue-méninges

FEUILLE D'ACTIVITÉ 11

Perdus en mer

Il s'agit d'un scénario simulé dans lequel les participants doivent imaginer qu'ils sont coincés sur un yacht qui coule lentement. On leur donne un certain nombre d'objets qu'ils ont "sauvés" du yacht. Leur tâche consiste à classer par ordre d'importance les objets qui les aideront à survivre alors qu'ils sont perdus en mer. L'activité est suivie d'une discussion et d'un échange d'opinions.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Développer l'esprit critique - en identifiant les objets à rapporter du bateau .
- ✓ Développer les compétences en matière de communication les participants négocient avec leurs collègues dans le cadre de l'exercice.
- ✓ Développer des compétences en matière de travail d'équipe En élaborant une solution collaborative sur le sujet.

Matériel nécessaire

Stylos et papier

FEUILLE D'ACTIVITÉ 11

Perdus en mer

Théorie de la méthodologie

L'activité "Perdus en mer" doit permettre aux participants de discuter d'un problème abstrait et d'élaborer une solution. Pour décider de l'ordre d'importance des objets à emporter, les participants devront collaborer, communiquer clairement et écouter les idées de leurs collègues. Ils disposent ainsi d'un moyen pratique de développer leurs compétences en matière de travail d'équipe, ce qui devrait les aider dans leur future carrière. En outre, il peut également montrer aux participants comment ils peuvent tirer parti de leurs points forts sur le lieu de travail de manière efficace. En effet, en raison de la nature de l'activité, chaque participant aura des solutions différentes au problème. La façon dont ils élaborent leurs solutions, en examinant eux-mêmes la question et en tenant compte des commentaires de leurs collègues, leur permettra d'examiner les solutions qu'ils proposent par rapport à celles de leurs collègues.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 11

Perdus en mer

Étapes

1. Fournir une description du problème aux participants. 2. Demandez aux participants de réfléchir à la manière dont ils résoudraient le problème.
3. Répartissez les participants en groupes de 2 ou 3.
4. Demandez aux participants de discuter de leurs solutions individuelles au sein du groupe.
5. Demandez aux participants de décider en groupe de leur décision collective.
6. Demandez à chaque groupe pourquoi il a opté pour cette solution.
7. Discutez des solutions retenues et demandez à chaque groupe d'accéder aux solutions des autres.
8. Demandez à chaque groupe s'il souhaite conserver sa propre solution ou utiliser celle d'un autre groupe.

L'évaluation

- Tous les participants de chaque groupe ont-ils contribué à la solution choisie ?
- Chaque groupe a-t-il trouvé une solution ?
- Comment chaque groupe a-t-il géré les désaccords au sein du groupe ?
- Chaque groupe a-t-il présenté une explication de solution ?

A photograph of two young Black women standing outdoors, engaged in conversation. The woman on the left is wearing a light-colored, textured zip-up jacket and a plaid scarf, holding a white coffee cup. The woman on the right is wearing a brown jacket and also holding a white coffee cup. The background is a blurred outdoor setting. The word "COMMUNICATION" is overlaid in the center in a bold, blue, sans-serif font.

COMMUNICATION

FEUILLE D'ACTIVITÉ 1

Séance de réflexion sur la recherche d'emploi

La session de réflexion sur la recherche d'emploi vise à aider les autistes à la recherche d'un emploi à identifier les possibilités d'emploi, à comprendre leurs points forts et à développer une approche stratégique de la recherche d'emploi. Les participants s'engageront dans des activités de remue-méninges guidées afin d'explorer les différents rôles professionnels, les industries et les techniques d'autopromotion.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Comprendre les forces personnelles et la manière dont elles s'adaptent aux différents rôles professionnels.
- ✓ Identifier les possibilités d'emploi dans différents secteurs d'activité.
- ✓ Développer des compétences pour une recherche d'emploi et une mise en réseau efficaces.
- ✓ Apprendre des techniques d'autopromotion et de communication des besoins sur le lieu de travail.

Matériel nécessaire

- Tableau blanc
- Post-it
- Marqueurs
- Stylos / crayons
- Papier pour tableau à feuilles mobiles

FEUILLE D'ACTIVITÉ 1

Séance de réflexion sur la recherche d'emploi

Théorie de la méthodologie

La session commencera par une introduction aux objectifs et à l'importance de la recherche d'emploi. Les participants effectueront une évaluation de leurs points forts et de leurs compétences afin d'identifier leurs capacités uniques. À l'aide d'un tableau blanc, l'animateur dirigera une séance de remue-méninges en groupe afin d'explorer différents secteurs d'activité et rôles professionnels correspondant aux compétences des participants. Des fiches de travail seront fournies pour documenter les opportunités d'emploi potentielles et créer un plan de recherche d'emploi personnel.

Les participants apprendront également les stratégies de mise en réseau et les techniques d'autopromotion par le biais de discussions interactives et d'exercices de jeux de rôle. La session se terminera par un examen des plans de recherche d'emploi et une séance ouverte de questions-réponses.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 1

Séance de réflexion sur la recherche d'emploi

Étapes

1. Présentez la session et ses objectifs.
2. Procéder à une évaluation des points forts et des compétences.
3. Animer une séance de brainstorming en groupe sur les rôles professionnels et les secteurs d'activité.
4. Fournir des feuilles de travail pour documenter les opportunités d'emploi et les plans de recherche.
5. Discuter des stratégies de mise en réseau.
6. Organiser des jeux de rôle sur l'autopromotion.
7. Examiner les plans de recherche d'emploi.
8. Organiser une séance de questions-réponses pour répondre aux questions des participants.

L'évaluation

- Formulaire de retour d'information pour les participants
- Évaluation des plans de recherche d'emploi achevés
- Observation de l'engagement des participants pendant le brainstorming et les jeux de rôle
- Enquêtes d'auto-évaluation avant et après la session
- Séance de suivi pour faire le point sur les progrès de la recherche d'emploi

FEUILLE D'ACTIVITÉ 2

Faire un pas en avant

« Take a Step Forward » est une activité interactive conçue pour aider les demandeurs d'emploi autistes à comprendre les divers défis et avantages que les gens rencontrent sur le lieu de travail. En faisant physiquement un pas en avant ou en arrière selon des scénarios donnés, les participants comprendront l'importance de l'empathie, de la diversité et de l'inclusion.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Reconnaître les différents défis et privilèges que les personnes peuvent rencontrer sur le lieu de travail.
- ✓ Développer un plus grand sens de l'empathie et de la compréhension pour les diverses expériences des collègues.
- ✓ Découvrez l'importance de la diversité et de l'inclusion dans la création d'un environnement de travail favorable.
- ✓ Réfléchir aux expériences personnelles et identifier les moyens de soutenir l'inclusion sur le lieu de travail.

Matériel nécessaire

- Cartes de scénario imprimées
- Cahiers de notes
- Liste de questions à débattre
- Ruban adhésif ou corde pour marquer la ligne de départ
- Stylos ou crayons
- Tableau blanc
- Marqueurs

FEUILLE D'ACTIVITÉ 2

Faire un pas en avant

Théorie de la méthodologie

L'animateur commence par expliquer l'objectif de l'activité et les règles. Les participants se placent en ligne au point de départ. L'animateur lira divers scénarios décrivant différentes situations sur le lieu de travail, et les participants avanceront ou reculeront en fonction de leurs expériences personnelles ou de leurs points de vue. Après l'activité, les participants retourneront à leur place pour réfléchir à leur position par rapport aux autres et discuter de leurs sentiments et de leurs observations.

L'animateur dirigera une discussion de groupe pour souligner l'importance de l'empathie, de la diversité et de l'inclusion sur le lieu de travail. Les participants seront encouragés à partager leurs réflexions et à les consigner dans leur journal.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 2

Faire un pas en avant

Les étapes

1. Présentez l'activité et ses objectifs. 2. Expliquez les règles et distribuez les cartes de scénario. 3. Marquez la ligne de départ avec du ruban adhésif ou de la corde.
4. Lisez les scénarios un par un.
5. Les participants font un pas en avant ou en arrière en fonction des scénarios.
6. Après les scénarios, demandez aux participants de retourner à leur place.
7. Animez une discussion de groupe sur les résultats de l'activité.
8. Encouragez les participants à écrire des réflexions dans leur journal.

L'évaluation

- Formulaire de retour d'information pour les participants
- Observation de l'engagement des participants au cours de l'activité
- Entrées dans le journal de réflexion
- Contributions à la discussion de groupe
- Enquêtes sur l'empathie et la compréhension avant et après l'activité

FEUILLE D'ACTIVITÉ 3

Jouer la comédie

Les participants sont encouragés à jouer un rôle (par exemple, différents types d'emplois). Les objectifs de cette activité sont d'explorer le concept général des droits de l'homme et de développer les compétences de communication par le biais d'une présentation théâtrale. Les participants ne sont pas autorisés à parler et doivent mimer. Ils sont également autorisés à utiliser d'autres matériels ou équipements pendant la présentation. L'aspect le plus important est que chaque personne soit impliquée et que tous les participants regardent la performance de chacun et participent à la discussion et au feedback à la fin.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Les participants développeront leurs compétences en matière de résolution de problèmes et de communication non verbale en jouant divers rôles.
- ✓ Les participants sont encouragés à participer en tant qu'individus et en tant que groupe pour partager leurs idées et leurs points de vue.
- ✓ Chaque participant a la possibilité de s'engager et de partager ses idées et ses points de vue.
- ✓

Matériel nécessaire

accessoires improvisés

FEUILLE D'ACTIVITÉ 3

Jouer la comédie

Théorie de la méthodologie

L'objectif principal est de recueillir les opinions des jeunes artistes sur un sujet commun, les droits de l'homme, et de les encourager à partager leurs idées avec un groupe de pairs. Les participants doivent être informés que leur compréhension générale du sujet est suffisante pour participer à l'exercice. Les participants doivent être encouragés à dépeindre les "droits de l'homme en général", afin d'illustrer les questions spécifiques relatives aux droits de l'homme dont ils sont conscients. Il est important que les participants soient encouragés à partager leurs points de vue sur le sujet, d'une manière qui leur soit propre. Les participants doivent être informés qu'il s'agit d'un exercice de groupe et que l'animateur est là pour les aider à identifier un rôle s'ils le souhaitent. Il serait utile pour les participants que vous suggériez certains des concepts suivants au début de l'exercice :

- Les droits des travailleurs sont des droits qui protègent les personnes au travail.
- Les droits des travailleurs sont les mêmes pour tous les employés d'une entreprise donnée.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 3

Jouer la comédie

Les étapes

1. Expliquez que le but de l'exercice est de développer une représentation dramatique de l'idée générale des droits du travail. 2. Expliquez-leur qu'ils ne seront pas autorisés à utiliser des mots et qu'ils devront mimer la présentation. Toutefois, les groupes peuvent utiliser certains matériaux ou accessoires, s'ils le souhaitent. 3. Demandez aux participants de se mettre en petits groupes de 2 à 3 personnes et donnez à chaque groupe une grande feuille de papier et un jeu de feutres. 4. Donnez aux groupes 10 minutes pour rassembler leurs idées sur les droits du travail, puis pour identifier les idées clés qu'ils souhaiteraient présenter par mime. 5. Accordez aux groupes 30 minutes pour concevoir et répéter leur mime.

Expliquez qu'il doit s'agir d'un travail de groupe et que chacun doit avoir un rôle dans la production. 6. Rassemblez les groupes afin que chacun puisse regarder les performances des autres. 7. Accordez quelques minutes après chaque représentation pour un retour d'information et une discussion.

8. Demandez aux spectateurs d'interpréter ce qu'ils viennent de voir. 9. Encouragez le groupe à expliquer les points qui n'ont pas été soulevés lors du retour d'information. Répétez cette opération pour chacune des représentations.

L'évaluation

- Que pensent les participants de cette activité ? A-t-elle été plus ou moins difficile que ce qu'ils avaient imaginé au départ ? Quels ont été les aspects les plus difficiles, ou les choses les plus difficiles à représenter ?
- Les participants ont-ils appris quelque chose de nouveau sur les droits de l'homme ? Ont-ils été surpris de constater qu'ils en

savaient plus qu'ils ne le pensaient ?

- Y a-t-il des similitudes et des différences entre les différentes présentations ?
- Y a-t-il eu des désaccords fondamentaux sur l'idée des droits de l'homme au sein du groupe ? Comment ont-ils été résolus ?
- Sur la base des présentations, quelles sont, selon les participants, les caractéristiques les plus importantes et les plus communes des droits de l'homme ?

FICHE D'ACTIVITÉ 4

Activité de narration

La narration consiste à créer et à partager des récits, oralement ou par écrit. Cette activité encourage la créativité, le développement du langage et l'expression personnelle.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Améliorer la créativité et l'imagination
- ✓ Améliorer les compétences linguistiques et de communication
- ✓ Favoriser l'expression et la confiance en soi

Matériel nécessaire

Ordinateurs

Stylos

Papier

Aides visuelles

FICHE D'ACTIVITÉ 4

Activité de narration

Théorie de la méthodologie

L'activité de narration utilise une approche à multiples facettes pour développer les compétences de communication des jeunes artistes. Les supports visuels jouent un rôle crucial dans la création et le développement des histoires, en rendant les concepts abstraits plus accessibles et en aidant les participants à organiser leurs pensées. Un cadre structuré fournit un schéma clair pour la narration, guidant les participants tout au long du processus et garantissant qu'ils peuvent transmettre efficacement leurs récits.

La collaboration entre pairs fait partie intégrante de la méthodologie, car elle encourage les participants à partager leurs histoires et à fournir un retour d'information constructif. Cet environnement interactif et positif favorise la confiance, la créativité et le développement du langage. En intégrant ces méthodologies, l'activité de narration offre une approche complète de l'amélioration des compétences de communication.

FICHE D'ACTIVITÉ 4

Activité de narration

Les étapes

1. Introduire le concept de narration et son importance dans la communication.
2. Fournir des aides visuelles ou des récits pour inspirer des idées.
3. Laissez aux participants le temps de créer leur histoire, par écrit ou oralement.
4. Animer des séances de partage entre pairs au cours desquelles les participants peuvent présenter leur histoire.
5. Encouragez les réactions et les discussions sur chaque histoire.

L'évaluation

- Évaluer la créativité et la cohérence des histoires créées.
- Observer les compétences en matière de communication lors de la présentation des histoires.
- Recueillir des commentaires sur l'expérience de la narration.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 5

Charades des émotions

Dans ce jeu, les participants expriment à tour de rôle différentes émotions par des expressions faciales, le langage corporel ou des actions sans parler. Le reste du groupe devine l'émotion exprimée. Cela permet de comprendre et de communiquer plus efficacement les signaux non verbaux.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Améliorer la reconnaissance et l'interprétation des signaux non verbaux
- ✓ Améliorer l'expression et la compréhension des émotions
- ✓ Favoriser l'engagement et l'interaction au sein du groupe

Matériel nécessaire

Cartes d'émotions

Chronomètre

FEUILLE D'ACTIVITÉ 5

Charades émotionnelles

Théorie de la méthodologie

L'activité Emotion Charades exploite le pouvoir de la communication non verbale pour améliorer la capacité des participants à reconnaître et à interpréter les émotions. En se concentrant sur les expressions faciales, le langage corporel et les actions, cette activité aide les participants à mieux comprendre les signaux non verbaux, qui sont essentiels à une communication efficace. Le format du jeu rend l'apprentissage attrayant et amusant, encourageant la participation active et l'interaction entre les membres du groupe.

L'engagement du groupe est un élément clé de la méthodologie, car il encourage la collaboration et le travail d'équipe. Les participants travaillent ensemble pour deviner les émotions représentées, ce qui favorise un sentiment d'unité et de coopération. En combinant ces méthodologies, les Charades des émotions constituent un moyen efficace et agréable d'améliorer les compétences en matière de communication non verbale.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 5

Charades émotionnelles

Les étapes

1. Expliquez les règles du jeu et l'importance de la communication non verbale.
2. Les participants tirent à tour de rôle des cartes d'émotions et jouent les émotions sans parler.
3. Le reste du groupe devine l'émotion représentée.
4. Tournez à tour de rôle jusqu'à ce que tout le monde ait eu l'occasion d'exprimer une émotion.
5. Discutez des différentes émotions et de la manière dont elles ont été communiquées.

L'évaluation

- Observez la capacité des participants à dépeindre et à deviner les émotions avec précision. Évaluer
- l'engagement et l'interaction du groupe pendant le jeu. Recueillir des commentaires sur les aspects ludiques et
- pédagogiques de l'activité.

FICHE D'ACTIVITÉ 6

Jeu de rôle sur la résolution des conflits

Cette activité est une excellente occasion pour les participants d'identifier et d'essayer de résoudre les conflits et les problèmes qui peuvent survenir sur le lieu de travail, en renforçant leurs compétences en matière de communication et de persuasion. Les participants seront invités à s'engager dans un jeu de rôle, où ils prendront position sur un sujet et essaieront de le défendre avec des arguments concrets, tout en essayant de se guider eux-mêmes et leur équipe vers des solutions innovantes.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Apprendre à construire des arguments en temps et conditions réels.
- ✓ Développer des compétences en matière de prise de décision.
- ✓ Cultiver une communication ouverte et des compétences de dialogue pour résoudre un problème.
- ✓ Renforcer la pensée critique.

Matériel nécessaire

Cartes de scénario

FICHE D'ACTIVITÉ 6

Jeu de rôle sur la résolution des conflits

Théorie de la méthodologie

Pour l'activité Jeu de rôle sur la résolution des conflits, il convient de suivre une méthodologie claire et complète. Les coordinateurs doivent veiller à intégrer ces différents aspects lors de la mise en œuvre de l'activité, qui sont les suivants :

La communication : Engagement dans un environnement collaboratif qui favorise une communication ouverte, améliorant le respect et la compréhension des participants à l'égard des différentes opinions.

Adaptabilité : Amélioration de la flexibilité face aux scénarios de résolution de problèmes, ainsi que développement de la pensée critique pour intégrer différents aspects dans le processus de résolution.

Gestion de soi : Identification des responsabilités de chacun, afin de garder le contrôle et d'éviter de perturber le bon fonctionnement de l'équipe.

Travail d'équipe : Reconnaissance de l'importance du travail d'équipe pour le développement de solutions efficaces et innovantes, indépendamment des rôles individuels.

FICHE D'ACTIVITÉ 6

Jeu de rôle sur la résolution des conflits

Les étapes

1.Brève description de l'activité 2.Répartissez les participants en groupes et distribuez les cartes de scénario qui traitent d'un conflit sur le lieu de travail. 3.Les participants s'engagent dans un jeu de rôle, où ils localisent les points de désaccord et tentent de présenter leurs arguments par le biais d'un dialogue avec les autres parties. 5.Les participants parviennent à une solution commune 6.Évaluer et discuter la solution proposée

L'évaluation

- Retour d'information des participants
- Observer les participants l'argumentation et l'articulation des arguments pendant le jeu de rôle Évaluer la faisabilité des solutions finales auxquelles chaque équipe est parvenue.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 7

Pratique du pitch professionnel

Dans le cadre de cette activité, les participants préparent et présentent un court exposé ou une présentation sur une idée de projet, un service ou un produit dont ils pensent qu'il pourrait être utile à leur lieu de travail. Cette activité encourage la pratique de la communication persuasive, de la clarté d'expression et de la prise de parole en public dans un contexte professionnel.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Renforcer la confiance dans la prise de parole en public.
- ✓ Recevez des informations précieuses et développez votre esprit critique.
- ✓ Améliorer les compétences non techniques.
- ✓ Effectuer une analyse des besoins d'une entreprise.

Matériel nécessaire

Ordinateur/portable

Projecteur

Marqueurs

Stylos

Papier

FEUILLE D'ACTIVITÉ 7

Pratique du pitch professionnel

Théorie de la méthodologie

La méthodologie suivie pour la conception et la mise en œuvre de cette activité vise à aider les jeunes à développer leurs compétences professionnelles (tant matérielles qu'immatérielles) et à leur permettre d'acquérir une expérience importante avant d'entrer sur le marché du travail. Les principales parties de la méthodologie sont organisées comme suit :

Prise de parole en public : La confiance en soi dans la prise de parole en public et la capacité à présenter des idées de manière claire et concise sont des compétences importantes que tout travailleur devrait posséder sur le marché du travail d'aujourd'hui.

Communication persuasive : La capacité de persuader et d'impliquer un public est cruciale pour le développement d'idées nouvelles et innovantes dans divers environnements de travail.

Réception du retour d'information : La volonté d'amélioration continue, par le biais de l'acquisition de compétences, et la capacité d'exprimer et de présenter des idées de manière simple et concise sont étroitement liées aux étapes de développement d'un argumentaire.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 7

Pratique du pitch professionnel

Étapes

1. Brève description de l'activité
2. Permettre aux participants d'identifier une faiblesse de leur entreprise ou de développer une idée innovante pour son développement
3. Présenter le déroulement d'une présentation - développement de l'idée, préparation de la présentation, rédaction du scénario, langage corporel.
4. Laisser les participants préparer leur présentation
5. Les participants présentent leur pitch
6. Discussion ouverte, retour d'information et échange d'idées entre tous les membres du groupe et le coordinateur

L'évaluation

- Retour d'information des participants et discussion
- Évaluer l'originalité et l'innovation des idées
- Évaluer la capacité de persuasion des participants pour promouvoir et expliquer leurs idées

FEUILLE D'ACTIVITÉ 8

JEUX DE RÔLE SUR DES SCÉNARIOS DE COMMUNICATION

Les scénarios de communication par le jeu de rôle impliquent l'élaboration de scénarios simulés dans lesquels les participants endossent des rôles spécifiques et s'engagent les uns avec les autres. La pratique des compétences sociales fondamentales, de la communication et de la résolution de problèmes est facilitée par cette activité, qui offre un environnement structuré et favorable.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Confiance en soi : Prendre confiance en ses capacités sociales, ce qui permet des interactions plus efficaces et plus positives avec les autres.
- ✓ Compétences en matière de résolution de problèmes : Améliorer la capacité à aborder et à résoudre les conflits ou les difficultés qui surviennent au cours des interactions.
- ✓ Compétences en matière de conversation : Améliorer la capacité à entamer, maintenir et conclure des conversations de manière efficace.

Matériel nécessaire

Cartes de scénarios
(disponibles en
annexe)

Stylos et papier

Costumes et
accessoires (facultatif)

Minuterie (en
option)

FEUILLE D'ACTIVITÉ 8

JEUX DE RÔLE SUR DES SCÉNARIOS DE COMMUNICATION

Théorie de la méthodologie

Les scénarios de communication sous forme de jeux de rôle sont une méthodologie d'apprentissage expérientiel qui simule les interactions de la vie réelle afin d'améliorer les compétences de communication, sociales et de résolution de problèmes dans le monde réel. Les objectifs d'apprentissage des scénarios de communication par le jeu de rôle comprennent le renforcement de la confiance en soi, l'amélioration des compétences en matière de résolution de problèmes et l'affinement des compétences en matière de conversation. L'objectif du renforcement de la confiance en soi est de permettre aux apprenants de développer leur confiance en leurs compétences sociales, facilitant ainsi des interactions plus positives et plus efficaces avec les autres.

Les scénarios de communication sous forme de jeux de rôle constituent une méthode dynamique et interactive pour développer les compétences sociales fondamentales. En fin de compte, cette méthode prépare les individus à des interactions plus efficaces et positives dans le monde réel en les immergeant dans des situations authentiques, en améliorant leurs capacités de résolution de problèmes et en affinant leurs compétences en matière de conversation. Cette approche favorise la confiance en soi.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 8

JEUX DE RÔLE SUR DES SCÉNARIOS DE COMMUNICATION

Étapes

1. Expliquez le but de l'activité, sa pertinence par rapport à la communication dans la vie réelle et les objectifs d'apprentissage.
2. Fournir une démonstration d'un scénario de jeu de rôle pour illustrer son fonctionnement.
3. Sélectionnez des scénarios adaptés à l'âge, aux intérêts et aux objectifs de communication des participants.
4. Attribuez des rôles aux participants, en veillant à ce que chacun ait la possibilité de jouer différents rôles tout au long de l'activité.
5. Donnez aux participants le temps de se familiariser avec leur rôle et le scénario.
6. Laissez les participants commencer leur jeu de rôle. 7. Observez les interactions entre les participants et prenez des notes sur leurs compétences en matière de communication, leurs approches en matière de résolution de problèmes et leur niveau de confiance en soi.
8. Animer une séance de réflexion au cours de laquelle les participants peuvent partager leurs réflexions et leurs expériences.

L'évaluation

- Discussions de groupe
- Rapports de groupe
- Évaluation par observation
- Séances de suivi
- Remue-méninges

FEUILLE D'ACTIVITÉ 9

ACTIVITÉ SUR LES STRATÉGIES DE COMMUNICATION EFFICACES

L'activité Stratégies de communication efficaces est un atelier complet conçu pour doter les participants des compétences essentielles pour naviguer dans le processus de recherche d'emploi. Grâce à des sessions interactives et des exercices pratiques, les participants apprennent à exprimer leurs points forts, à communiquer efficacement lors des entretiens, à rédiger des CV et des lettres de motivation convaincants et à se constituer un réseau en toute confiance. Cette activité favorise une meilleure compréhension de l'étiquette de la communication professionnelle et permet aux individus de se présenter de manière authentique et convaincante dans diverses interactions liées à la carrière. Les participants acquièrent des connaissances et des outils inestimables pour améliorer leur employabilité et réussir dans leur carrière.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Développement des compétences - pour cultiver la capacité à articuler ses forces personnelles, ses expériences et ses aspirations professionnelles avec assurance et persuasion.
- ✓ Pensée critique - développer une compréhension nuancée des stratégies de communication efficaces, essentielles pour naviguer dans le processus de recherche d'emploi.
- ✓ Adaptabilité - adapter les stratégies de communication aux différentes étapes du processus de recherche d'emploi, y compris la mise en réseau, les entretiens et les communications de suivi.

Matériel nécessaire

Stylos et papier

Documents à distribuer (facultatif)

FEUILLE D'ACTIVITÉ 9

ACTIVITÉ SUR LES STRATÉGIES DE COMMUNICATION EFFICACES

Théorie de la méthodologie

L'activité Stratégies de communication efficaces est conçue pour doter les participants de compétences essentielles pour naviguer dans le processus de recherche d'emploi grâce à des sessions interactives et des exercices pratiques. La méthodologie qui sous-tend cet atelier comporte plusieurs étapes clés pour garantir un apprentissage et un développement des compétences complets. Cette méthodologie garantit que l'activité sur les stratégies de communication efficaces apporte aux participants des compétences et des connaissances précieuses pour améliorer leur employabilité et réussir dans leur carrière. En se concentrant sur une évaluation systématique, des objectifs clairs, des activités attrayantes, des ressources adéquates, une évaluation approfondie et une amélioration continue, l'atelier vise à permettre aux individus de naviguer en toute confiance dans les complexités du processus de recherche d'emploi par le biais d'une communication efficace.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 9

ACTIVITÉ SUR LES STRATÉGIES DE COMMUNICATION EFFICACES

Les étapes

1. Définir les objectifs de l'atelier et les résultats souhaités. 2. Structurer les sessions et les activités pour atteindre les objectifs. 3. Préparer des études de cas, des scénarios de jeux de rôle et des supports de présentation (si nécessaire).
4. Souligner l'importance d'une communication efficace dans la recherche d'un emploi.
5. Proposer des exercices pratiques pour améliorer les compétences des participants en matière de communication (par exemple, faire participer les participants à des jeux de rôle pour les entretiens et la mise en réseau).
6. Présenter des études de cas et animer des discussions sur la communication efficace dans la recherche d'emploi.
7. Organiser des simulations d'entretien avec des séances de feedback.
8. Faciliter la pratique du travail en réseau à l'aide de divers scénarios et d'exercices de communication de suivi.
9. Récapituler les principaux enseignements et les objectifs de l'atelier.

L'évaluation

- Discussions de groupe
- Rapports de groupe
- Évaluation par observation
- Séances de suivi
- Remue-méninges

FEUILLE D'ACTIVITÉ 10

Organiser des débats et des discussions

Formez deux équipes qui défendront ou contesteront un sujet spécifique lié à la diversité sociale. Les participants doivent être répartis en groupes de manière aléatoire et non en fonction de leurs opinions personnelles. Donnez aux équipes le temps de faire des recherches et de préparer leur présentation. Après la présentation des arguments des deux groupes, les membres des deux équipes peuvent donner leur avis personnel et expliquer comment ils se sont sentis pendant la préparation et la présentation.

Objectifs d'apprentissage

- ✓ Développer des compétences en matière de communication - par le biais d'un échange réciproque avec les pairs
- ✓ Développer l'esprit critique - en développant une argumentation intéressante et en analysant les positions des autres participants du groupe.
- ✓ Développer des compétences organisationnelles - en développant et en structurant une argumentation sur le sujet.

Matériel nécessaire

Exemples de
sujets

Explication des
différents arguments

0FEUILLE D'ACTIVITÉ 10

Organiser des débats et des discussions

Théorie de la méthodologie

L'organisation de débats et de discussions structurés peut être un moyen attrayant pour les participants de développer leurs compétences en matière de communication, de résolution de problèmes et de travail d'équipe. Les participants devront faire des recherches sur le sujet de leur choix et présenter une argumentation logique. Ce faisant, ils développeront leurs compétences en matière de recherche, de prise de décision et d'esprit critique. Tout en présentant leur argumentation, les participants devront communiquer avec d'autres étudiants, écouter les commentaires et apprendre à connaître d'autres points de vue. Ces éléments de l'activité sont particulièrement utiles pour les entretiens et les compétences professionnelles.

FEUILLE D'ACTIVITÉ 10

Organiser des débats et des discussions

Les étapes

- 1 Répartir les participants en groupes de deux. Donnez à chaque groupe un sujet de discussion. Expliquez à chaque participant qu'il doit choisir un rôle, un pour et un
- 2 un rôle, un pour et un contre.
- 4 Demandez aux participants de faire des recherches sur le sujet pendant quelques minutes.
- 5 Demandez aux participants de débattre de leurs rôles respectifs. Demandez-leur d'expliquer les raisons de leur position.
- 6 Lorsque les deux participants ont fini de débattre, demandez-leur de résumer les principaux arguments de leur adversaire.
- 7
- .

L'évaluation

- Les participants ont-ils présenté leur position de manière claire et logique ?
- Les participants ont-ils opposé des perspectives alternatives ?
- Qu'a fait le participant pour se préparer à l'activité ?

REFERENCES



LA PENSÉE CRITIQUE

ACRE - *Shaping career choices.* (n.d.). <https://sites.google.com/port.ac.uk>

Autisme et pensée logique : Ce qu'il faut savoir. (n.d.). <https://www-abtaba-com.translate.goog/blog>

Cage, E. et Howes, J. (2020). Dropping out and moving on : A qualitative study of autistic people's experiences of university. *Autism*, 24(7), 1664-1675.
<https://doi.org/10.1177/1362361320918750>

Je me prépare à chercher du travail. (n.d.). employmentautism.org.uk.
<https://employmentautism.org.uk>

Johnson, K. R. (2022). Using a strengths-based approach to improve employment opportunities for individuals with autism spectrum disorder. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, 34(1), 16-25.
<https://doi.org/10.1002/nha3.20321>

Knight, D. (2017, 21 décembre). Pourquoi les enseignants devraient créer des tableaux de vision avec leurs élèves - Study All Knight. Study All Knight.
<https://www.studyallknight.com>

La cartographie mentale pour les enfants atteints de TSA : Utilisations et avantages - Meister. (2013, 29 octobre). MeisterTask.
<https://www.mindmeister.com/blog/mind-mapping-for-children-with-asd/>

Tamosevicius, R. (2022, 21 novembre). *Why is Game-Based learning important ? eLearning Industry.* <https://elearningindustry.com/why-is-game-based-learning-important>

Tay, H. et Kee, K. (2019). Questionnement et retour d'information efficaces pour les apprenants autistes dans une classe inclusive. *Cogent Education*, 6(1), 1634920. <https://doi.org/10.1080/2331186x.2019.1634920>

Use of Structured Teaching for Treatment of Children with Autism and Severe and Profound Mental Retardation (Utilisation de l'enseignement structuré pour le traitement des enfants atteints d'autisme et de retard mental grave et profond) sur JSTOR. (n.d.). www.jstor.org. <http://www.jstor.org/stable/23879460>

RÉSOLUTION DE PROBLÈMES

Alderson-Day, B. (2014). Difficultés de résolution de problèmes autistique et le développement atypique du langage. *Autism Research*, 7(6), 720-730. <https://doi.org/10.1002/aur.1424>

Les avantages des jeux de rôle et des discussions sur les scénarios pour façonner le comportement. (2024, 8 février). Varthana. <https://varthana.com/school/benefits-of-role-playing-and-scenario/>

Chien, Y., Chu, Y., Zhao, Y., Chou, C. et Chiang, J. (2013). Un système d'apprentissage par scénario visualisé pour les enfants atteints d'autisme de haut niveau. *Digest of Technical Papers - IEEE International Conference on Consumer Electronics*. <https://doi.org/10.1109/isce.2013.6570248>

Crespi, B. (2021). Pattern unifies autism. *Frontiers in Psychiatry*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.621659>

Dalphonse, A. (2023, 27 septembre). *L'apprentissage sans erreur : guide complet.* Master ABA. <https://masteraba.com/errorless-learning/>

Kunce, L. et Mesibov, G. B. (1998). Educational Approaches to High-Functioning Autism and Asperger Syndrome. *Dans Springer eBooks* (pp. 227-261). https://doi.org/10.1007/978-1-4615-5369-4_11

Larson, M. J., South, M., Krauskopf, E., Clawson, A. et Crowley, M. J. (2011). Feedback and reward processing in high-functioning autism (Rétroaction et traitement de la récompense dans l'autisme de haut niveau). *Psychiatry Research*, 187(1-2), 198-203. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2010.11.006>

Meadan, H., Ostrosky, M. M., Triplett, B., Michna, A. et Fettig, A. (2011). Using Visual Supports with Young Children with Autism Spectrum Disorder. *Teaching Exceptional Children*, 43(6), 28-35. <https://doi.org/10.1177/004005991104300603>

Recherche, O. F. A. (2021, 6 octobre). Pourquoi la gamification est-elle un outil efficace pour les élèves autistes ? | Organization for Autism Research. *Organization*

for Autism Research. <https://researchautism.org/blog/why-is-gamification-an-effective-tool-for-autistic-students/>

RÉSOLUTION DE PROBLÈMES

Rutherford, M., Baxter, J., Grayson, Z., Johnston, L. et O'Hare, A. (2019). Les soutiens visuels à domicile et dans la communauté pour les personnes atteintes de troubles du spectre autistique : A scoping review. *Autism*, 24(2), 447-469. <https://doi.org/10.1177/1362361319871756>

Site, A. (2020, 5 février). *8 activités et expériences sensorielles pour les enfants et les adultes atteints de TSA*. The Autism Site News. <https://blog.theautismsite.greatergood.com/cs-sensory-activities/>

Toni (2021, 17 juin). *5 expériences scientifiques propres pour les enfants autistes - notre code de la famille*. *Notre code de la famille*. <https://ourfamilycode.com/clean-science-experiments-for-autistic-children/>

Les simulations de réalité virtuelle peuvent aider les personnes autistes à accomplir des tâches dans le monde réel, selon une étude de MU. (2024).

<https://showme.missouri.edu/2023/virtual-reality-simulations-can-help-autistic-people-complete-real-world-tasks-mu-study-finds/>

Williams, G. (2019, 28 août). *Quatre expériences scientifiques géniales que votre enfant va adorer*. Neural Balance. <https://www.neuralbalance.com/blogs/parenting/science-experiments-child>

Z-AGENCY s.r.o. (n.d.). *10 avantages des activités de chasse au trésor* | TerraHunt. <https://www.terrahunt.com/blog/10-advantages-of-treasure-hunt-activities>

<https://antidiscriminationpack.eu/wp-content/uploads/2019/06/PACK-2.0-EN.pdf>

L'AUTOGESTION

Être bien, penser bien : Supporting Individuals with Anxiety and Autism.

(n.d.). <https://paautism.org/resource/be-well-anxiety-autism/> Berkovits, L., Blacher, J.,

Eisenhower, A. et Daniel, S. (2023). The Emotion

Regulation Checklist with Young Autistic Children : Data Set for Comparative Use in Intervention Studies. *Journal of Autism and Developmental Disorders.*

<https://doi.org/10.1007/s10803-023-05991-y>

Chapitre 22. Programmes de mentorat pour les jeunes | Section 6. Youth Goal Setting | Main Section | Community Tool Box. (n.d.). <https://ctb.ku.edu/>

Iswari, M., Efrina, E., Kasiyati, & Mahdi, A. (2019). Développer les compétences sociales des enfants autistes par le jeu de rôle. *1st Non Formal Education International Conference (NFEIC 2018)*. <https://doi.org/10.2991/nfeic-18.2019.14>

Kori. (2023, 18 août). Calendrier quotidien gratuit et imprimable pour les enfants du spectre autistique. *Kori at Home*. <https://koriathome.com/daily-routine-printable-kids/>

McCurdy, E. E., et Cole, C. L. (2013). Utilisation d'une intervention de soutien par les pairs pour

Promoting Academic Engagement of Students with Autism in General Education Settings (Promouvoir l'engagement académique des élèves autistes dans les établissements d'enseignement général). *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(4), 883-893. <https://doi.org/10.1007/s10803-013-1941-5>

Nurse, R. (2023, 6 avril). Why visual schedules are effective in supporting people with Autism - picturepath. Picturepath. <https://mypicturepath.com>

Sara (2024, 22 juillet). *La pleine conscience et l'autisme : Stratégies efficaces pour améliorer le bien-être - Learning for a Purpose*. Apprendre pour un but. <https://learningforapurpose.com/mindfulness-and-autism/>

Spek, A. A., Van Ham, N. C., & Nyklíček, I. (2013). La thérapie basée sur la pleine conscience dans

adultes atteints d'un trouble du spectre autistique : Un essai contrôlé randomisé.

Recherche en

Developmental Disabilities, 34(1), 246-253. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2012.08.009>

Tomczak, M. T., Mpofu, E. et Hutson, N. (2022). Remote Work Support Needs of Employés atteints de troubles du spectre autistique en Pologne : Perspectives of

Individuals with Autism and Their Coworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10982. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710982>

Velentza, F. (2023, 26 janvier). *Creating Routines for Teens with Autism*. Upbility Publications. <https://upbility.net>

L'AUTOGESTION

<https://vkc.vumc.org/assets/files/resources/selfdetermination-toolkit.pdf>

<https://autism.org/wp-content/uploads/2022/03/Emotional-Regulation-March-2022.pdf>

TRAVAIL D'ÉQUIPE

Les autistes ne peuvent pas travailler en équipe | Different minds. (2022, 6 avril). Different Minds | Autism Scotland. <https://differentminds.scot/lived-experiences/autistic-people-cant-work-as-part-of-a-team/>

Baron-Cohen, S., Ashwin, E., Ashwin, C., Tavassoli, T. et Chakrabarti, B. (2009). Talent in autism : hyper-systemizing, hyper-attention to detail and sensory hypersensitivity (Talent dans l'autisme : hyper-systématisation, hyper-attention aux détails et hypersensibilité sensorielle).

Philosophical Transactions of the Royal Society B Biological Sciences, 364(1522), 1377-1383. <https://doi.org/10.1098/rstb.2008.0337>

Blankenship, L. et Blankenship, L. (2022, 15 août). *Bridging the Gap : Clear Expectations Are Instrumental for Employees with Autism (Comblent le fossé : des attentes claires sont essentielles pour les employés atteints d'autisme)*. Vanderbilt Business School. <https://business.vanderbilt.edu>

Envisager le service communautaire : Building Social Skills for Youth with Autism Spectrum Disorder | Think Work. (n.d.). <https://www.thinkwork.org>

Mentor. (2020, 13 juillet). *Caractéristiques du programme : Programme de mentorat pour l'autisme (AMP) - MENTOR*. <https://www.mentoring.org/>

O'Hagan, B., Sonikar, P., Grace, R., Castillo, D., Chen, E., Agrawal, M., Dufresne, S., Rossetti, Z., Bartolotti, L. et Krauss, S. (2022). Youth and Caregivers' Perspective on Teens Engaged as Mentors (TEAM) : an inclusive peer mentoring program for autistic adolescents. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 53(6), 2219-2231. <https://doi.org/10.1007/s10803-022-05543-w>

Sharif, M., Navaee, S., Abedanzadeh, R., & Salar, S. (2018). Les effets de la rétroaction normative positive sur l'apprentissage d'une tâche de lancer chez les enfants atteints de troubles du spectre autistique. *Nursing and Midwifery Studies*, 7(2), 87. https://doi.org/10.4103/nms.nms_71_17

Siaperas, P. et Beadle-Brown, J. (2006). A case study of the use of a structured teaching approach in adults with autism in a residential home in Greece. *Autism*, 10(4), 330-343. <https://doi.org/10.1177/1362361306064433>

Soutenir les étudiants sur le spectre autistique : Student Mentor Guidelines -

National Mentoring Resource Center. (2023, 23 mars). National Mentoring Resource Center. <https://nationalmentoringresourcecenter.org/resource/supporting-students-on-the-autism-spectrum-student-mentor-guidelines/>

Tamara. (2023, 27 décembre). *Pourquoi le jeu de rôle peut améliorer les compétences sociales de votre enfant autiste* [et télécharger un guide de jeu de rôle

gratuit]. Autism & ADHD Connection. <https://autismadhdconnection.com/why-role-play-can-increase-your-autistic-childs-social-skills-and-download-a-free-role-playing-guide/>

TRAVAIL D'ÉQUIPE

Tomczak, M. T. et Kulikowski, K. (2023). Toward an understanding of occupational burnout among employees with autism - the Job Demands-Resources theory perspective. *Current Psychology*, 43(2), 1582-1594. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04428-0>

Wainer, J., Ferrari, E., Dautenhahn, K. et Robins, B. (2010). The effectiveness of using a robotics class to foster collaboration among groups of children with autism in an exploratory study (L'efficacité de l'utilisation d'une classe de robotique pour favoriser la collaboration entre groupes d'enfants autistes dans une étude exploratoire). *Personal and Ubiquitous Computing*, 14(5), 445-455. <https://doi.org/10.1007/s00779-009-0266-z>

COMMUNICATION

Champlain College Online. (2019, 22 novembre). Cinq stratégies de résolution des conflits sur le lieu de travail. <https://online.champlain.edu/>. <https://online.champlain.edu/blog/top-conflict-resolution-strategies>

Habib, K., Montreuil, T. et Bertone, A. (2018). L'apprentissage social par l'exercice structuré pour les élèves atteints de troubles du spectre autistique. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 5(3), 285-293. <https://doi.org/10.1007/s40489-018-0139-3>

Myles, O., Boyle, C. et Richards, A. (2019). Les expériences sociales et le sentiment d'appartenance chez les adolescentes autistes dans l'école ordinaire. *Educational and Child Psychology*, 36(4), 8-21. <https://doi.org/10.53841/bpsecp.2019.36.4.8>

Peterson, C. C., Slaughter, V. et Brownell, C. (2015). Children with autism spectrum disorder are skilled at reading emotion body language (Les enfants atteints de troubles du spectre autistique sont capables de lire le langage corporel des émotions). *Journal of Experimental Child Psychology*, 139, 35-50. <https://doi.org/10.1016/j.jecp.2015.04.012>

Rao, S. M. et Gagie, B. (2006). Learning through Seeing and Doing. *Teaching Exceptional Children*, 38(6), 26-33. <https://doi.org/10.1177/004005990603800604>

Staff, C. (2024, 13 août). *Qu'est-ce qu'une présentation efficace (et comment l'améliorer)*. Coursera. <https://www.coursera.org/articles/presentation-skills>

A young woman with curly brown hair and round glasses is smiling while reading a book in a library. The book is titled "O LIVRO PERIGOSO PARA GAROTOS" and features a dinosaur illustration. The background shows bookshelves filled with books.

ANNEXES

CARTES DE SCÉNARIOS



1

DEMANDER UNE AUGMENTATION

Évalue la force de persuasion et l'assurance de l'approche de l'employé.



Contexte : Un employé souhaite discuter avec son supérieur d'une augmentation de salaire.



Rôles :

- Employé : Doit argumenter sa demande de manière convaincante.
- Le directeur : Il doit examiner la demande en tenant compte des contraintes budgétaires et de la politique de l'entreprise.
- Collègue : Donne des conseils à l'employé sur la façon de se présenter leur cas.
- Observateur : Évalue la force de persuasion et l'assurance de l'approche de l'employé.



2

UNE PLAINTE D'UN CLIENT

Contexte : Un client est mécontent d'un produit ou d'un service (créer un contexte situationnel) et contacte le service clientèle.



Rôles:

- Le client : Il se sent contrarié et souhaite une solution rapide.
 - Représentant de l'assistance à la clientèle : Il doit calmer le client et trouver une solution satisfaisante.
- Responsable : Intervient si la situation s'aggrave et nécessite une décision finale.
- L'observateur : Note les stratégies utilisées par le représentant pour désamorcer la situation et résoudre le problème.

3

NÉGOCIER UN EXTENSION DÉLAI

Contexte : Un employé a besoin d'un délai supplémentaire pour un projet en raison de circonstances imprévues (créer un contexte situationnel).

Rôles :

- **Employé :** Doit justifier la nécessité d'une prolongation et proposer un nouveau délai.
- **Le gestionnaire :** Il doit évaluer la demande en tenant compte du calendrier du projet et de la charge de travail de l'équipe.
- **Collègue :** Offre des conseils sur la manière de formuler la demande au gestionnaire.
- **Observateur :** Il évalue la force de persuasion de l'argument de l'employé et le processus décisionnel du manager.

4

CONFLIT AU TRAVAIL RÉSOLUTION

Contexte : Deux employés sont en conflit au sujet des responsabilités d'un projet et ont besoin d'une médiation (créer un contexte situationnel).

Rôles :

- **Salarié 1 :** Il a le sentiment que sa contribution n'est pas prise en compte, mais il cherche à obtenir un accord commun.
- **Employé 2 :** L'employé a l'impression d'être utilisé et considéré comme acquis.
- **Gestionnaire :** Il doit arbitrer le conflit et veiller à ce que le projet reste sur la bonne voie.
- **Observateur :** Il évalue l'efficacité des compétences du manager en matière de médiation et l'équité de la résolution.

5

UN NOUVEL EMPLOYÉ

Contexte : Un nouvel employé rejoint l'équipe et a besoin d'une formation adéquate.

l'embarquement.

Rôles :

- **Nouvel employé :** Désireux de comprendre son rôle et de s'intégrer dans l'équipe.
- **Représentant des RH :** Il mène le processus d'intégration en abordant les politiques, la culture et les ressources de l'entreprise.
 - **Chef d'équipe :** Il présente le nouvel employé à l'équipe et lui expose les responsabilités spécifiques de son travail.
- **Observateur :** Il évalue le processus d'accueil et l'intégration initiale du nouvel employé.

6

LA PLANIFICATION D'UNE ENTREPRISE ÉVÉNEMENT

Contexte : L'entreprise prépare un événement majeur et la coordination est cruciale (créer un contexte situationnel).

Rôles :

- **Organisateur d'événements :** Il planifie l'événement de l'entreprise, gère le lieu, le calendrier et les activités.
- **Responsable marketing :** Veille à ce que l'événement soit conforme aux objectifs de l'entreprise en matière d'image de marque et de marketing.
- **Responsable des finances :** Il gère le budget de l'événement et approuve les dépenses.
- **Observateur :** Il évalue le processus de planification, la coordination et la stratégie d'exécution globale.

Cartes d'expression orale

Vous découvrez que votre collègue manipule des données pour gonfler les indicateurs de performance. Le dénoncer pourrait entraîner son licenciement, mais l'ignorer pourrait nuire à la réputation de l'entreprise.

Questions : Déclarer ou ne pas déclarer ? Pourquoi ? Loyauté ou responsabilité ? Comment minimiser les dommages ?

Votre collègue issu d'un milieu culturel différent exprime souvent ses idées en d'une manière que d'autres jugent controversée, bien que leurs contributions soient précieuses.

Questions : Aborder les différences de communication ? Promouvoir la sensibilité culturelle ? Équilibrer le respect et la diversité des points de vue ?



Votre service dispose d'un budget limité pour deux projets d'égale importance, mais un seul peut être entièrement financé.

Questions : Critères de décision ? Communiquer la décision aux équipes ? Implications éthiques ?

Vos supérieurs réfléchissent à une stratégie de réduction des coûts qui pourrait entraîner une pollution ou une destruction de l'habitat dans la région.

Questions : Comment concilier environnement et finances ? Les devoirs éthiques de l'entreprise à l'égard de l'environnement ? Comment le personnel peut-il promouvoir les pratiques écologiques ?



Votre entreprise a la possibilité de s'associer à un fournisseur qui se livre à des pratiques de travail contraires à l'éthique à l'étranger, mais qui offre des prix nettement inférieurs à ceux d'autres fournisseurs.

Questions : Comment équilibrer les coûts et l'éthique du travail ? La responsabilité de chacun envers les travailleurs concernés ? Mesures en faveur d'un approvisionnement et de pratiques de travail éthiques ?

Cartes d'expression orale



Vous remarquez que votre collègue travaille constamment de longues heures et emporte fréquemment du travail à la maison, sacrifiant ainsi son temps personnel et son bien-être.

Questions : Comment discuter de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée avec les membres de l'équipe ? Rôle de la culture d'entreprise ? Politiques visant à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ?

On vous demande de procéder à l'évaluation des performances des membres de votre équipe, mais vous avez des préjugés personnels qui peuvent influencer vos évaluations.

Questions : Garantir des évaluations de performance équitables ? Rôle de la conscience de soi dans la réduction des préjugés ? Étapes de la mise en œuvre d'évaluations objectives ?



Vous découvrez que sur votre lieu de travail, les employés masculins occupant des fonctions similaires à celles de leurs collègues féminines perçoivent systématiquement des salaires plus élevés.

Questions : Traiter les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes d'un point de vue éthique ? Conséquences de la prise en compte ou de l'absence de prise en compte ? Garantir une rémunération équitable indépendamment du sexe ?