

PROGRAMME D'ÉTUDES

"Renforcer les capacités des animateurs de jeunesse pour un travail de qualité dans le domaine de la gestion de carrière avec des jeunes ayant des capacités différentes"



TITRE :

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

PROJET :

Le projet "Travail de jeunesse pour la gestion de carrière avec des jeunes aux capacités différentes" est financé par JUGEND für Europa, l'agence nationale allemande pour le programme Erasmus+ Jeunesse.

Les partenaires du projet sont :

- Outreach Hannover e.V., Allemagne
- DOMAS - formation, consultation et services aux entreprises, Croatie
- Out of the Box International, Belgique
- Société pour la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées ITECCION, Serbie
- Centre pour l'éducation non formelle et l'apprentissage tout au long de la vie (CNELL), Serbie
- LINK DMT SRL, Italie
- Association pour l'amélioration des compétences en matière de vie moderne "Realization", Croatie

ÉDITEUR : Outreach Hannover, e.V., Allemagne

ÉDITRICE: Danijela Matorcevic

AUTEURS :

Igor Jojkic
Marko Paunovic
Berna Xhemajli
Danijela Matorcevic
Stanče Matović
Pavle Jevdic
Milica Milović Kinoli
Domagoj Morić

TRADUIT DE L'ANGLAIS : Ismael Paez Civico

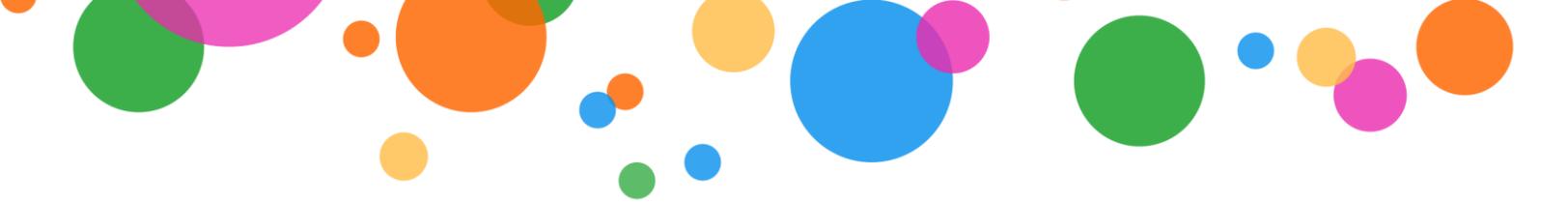
DESIGN GRAPHIQUE : Nikola Radovanović

Hannover, Allemagne
2022



Table des matières

RESUME DU PROJET "Travail de jeunesse pour la gestion de carrière avec des jeunes aux capacités différentes"	1
INTRODUCTION	4
Programme de la formation	6
DES RECOMMANDATIONS POUR L'UTILISATION DE CE PROGRAMME ET L'ORGANISATION DE FORMATIONS SIMILAIRES	7
SESSIONS DÉVELOPPÉES DU COURS DE FORMATION : "RESPONSABILISER LES ANIMATEURS DE JEUNESSE POUR UN TRAVAIL DE JEUNESSE DE QUALITÉ POUR LA GESTION DE CARRIÈRE AVEC DES JEUNES AYANT DES CAPACITÉS DIFFÉRENTES"	9
Introduction et constitution du groupe.....	9
Commencer une carrière en temps de crise et de pandémie - qu'est-ce que cela signifie pour les éducateurs de jeunes handicapés ?	13
Quelles sont les réalités du développement de carrière des jeunes handicapés et le soutien/éducation qu'ils reçoivent ?	15
Compétences des jeunes et jeunes adultes handicapés pour démarrer une carrière.....	18
Définir les parcours professionnels des jeunes et rechercher leurs (dés)avantages	21
L'image de marque pour les éducateurs qui travaillent avec des jeunes handicapés	25
Compétences numériques pour le développement et la gestion de carrière des jeunes handicapés	29
Mise à jour du taux d'employabilité des jeunes handicapés	32
Fixer des objectifs de carrière : S.M.A.R.T.(E.R.)	35
Élaboration de plans de carrière (à court et à long terme)	39
Processus d'entretien et pitching.....	43
Compétences en matière de résolution de problèmes dans le cadre de l'évolution de carrière	45
L'équilibre entre travail et repos dans une gestion de carrière réussie.....	48
Intégrer le concept d'ikigai dans le développement de carrière	52
Développer des plans de carrière pour les jeunes handicapés dans les communautés locales ..	56
Évaluation et clôture de la formation	59



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

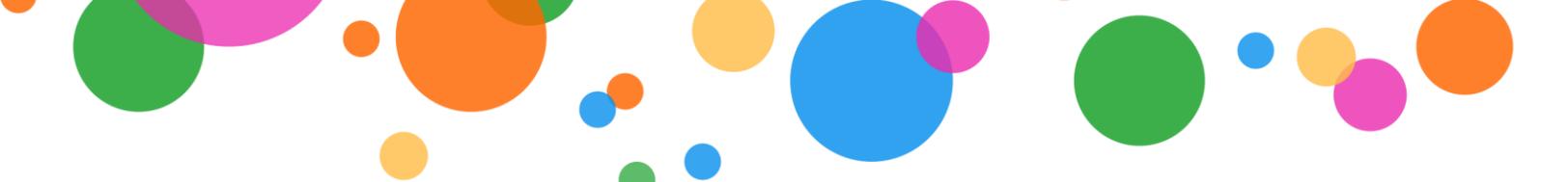
La crise financière, comme celle de 2008, et la récente crise liée à la pandémie de grippe aviaire, ont provoqué une augmentation du taux de chômage. Les conséquences de cette crise se font surtout sentir chez les jeunes qui sont en train de planifier leur carrière professionnelle. D'autre part, l'orientation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

La connaissance de soi est un autre aspect important qui est considéré comme un défi lorsqu'il s'agit de planifier sa carrière. Très souvent, les jeunes sont incités à suivre leurs amis et à choisir le même domaine d'étude/travail et, plus tard, ils s'aperçoivent qu'ils ne sont pas adaptés ou motivés par le domaine d'étude/travail qu'ils ont choisi. C'est la conséquence d'un manque d'auto-réflexion et d'éléments qui les motivent, ainsi que d'un manque d'éducation pratique et de qualité qui mette en valeur leurs talents et la possession de leurs compétences. On peut affirmer avec certitude qu'il existe un grand nombre de personnes talentueuses et qualifiées dans un autre emploi alors qu'elles travaillent ailleurs en raison de leur formation certifiée dans ce domaine et de la non-reconnaissance de leurs talents plus tôt.

Dans l'ensemble de l'UE, les personnes handicapées ont beaucoup moins de chances d'être employées que les personnes non handicapées. Les obstacles à un emploi de qualité s'ajoutent au problème de la pauvreté et de l'exclusion sociale auquel sont confrontées les personnes handicapées. Les obstacles qui empêchent l'accès au marché de l'emploi sont le plus souvent fondés sur des idées fausses et des jugements sur les capacités d'une personne.¹

Dans nos communautés et parmi nos bénéficiaires, il y a beaucoup de jeunes handicapés qui n'ont pas d'emploi et de salaire/revenu régulier. Avec la situation actuelle de la pandémie de Covid-19 et le fait qu'en raison de différentes mesures de confinement et/ou de distanciation sociale, de nombreux employeurs ont licencié leurs employés, ou n'ont pas assez de revenus pour maintenir les employés suffisamment rémunérés. Les taux de chômage et le niveau économique (en particulier pour nos groupes cibles) restent plus élevés qu'avant le début des mesures de lutte contre la pandémie.

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



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

Notre projet "Youth work for career management with different abilities' youngsters" se concentre sur l'inclusion des jeunes handicapés dans le développement de leur carrière/emploi, en promouvant leur sens de l'initiative et leur esprit d'entreprise, ainsi qu'en augmentant leur employabilité et leurs compétences en matière de planification et de gestion de carrière, ainsi que leur capacité numérique.

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

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

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

Objectifs du projet :

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

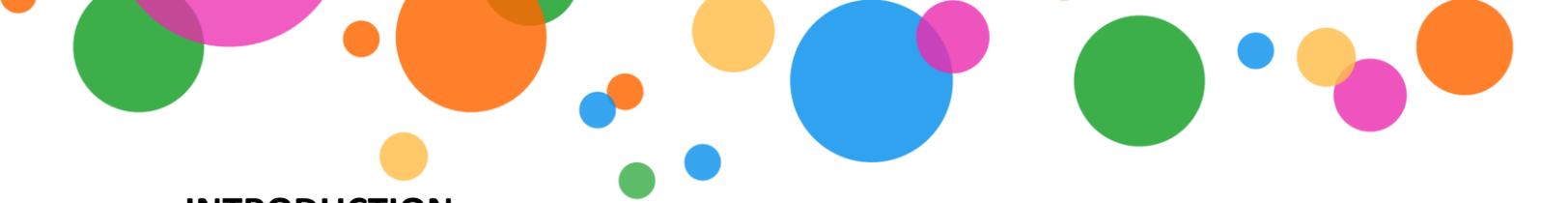
Les activités du projet sont les suivantes

- A1 - Gestion de projet
- M1 - Réunion de lancement
- O1 - Manuel "Explorer le travail de jeunesse pour la gestion de carrière avec des jeunes aux capacités différentes".
- M2 - Deuxième réunion

- 
- O2 - Curriculum "Habiller les animateurs de jeunesse à un travail de qualité pour la gestion de carrière avec des jeunes ayant des capacités différentes"
 - M3 - Troisième réunion
 - O3 - Boîte à outils "Mentorat et soutien aux jeunes ayant des capacités différentes pour la planification et la gestion de carrière".
 - M4 - Quatrième réunion
 - O4 - Cours d'apprentissage en ligne "Cours de planification et de gestion de carrière pour les jeunes ayant des capacités différentes".
 - C1 - LTTA Formation des formateurs
 - E1, E2, E3, E4, E5 - Conférences ouvertes en RS, IT, HR, DE, BE
 - M5 - Réunion d'évaluation finale

Les partenaires du projet sont

- Outreach Hannover, e.V., Allemagne
- DOMAS - formation, consultation et services aux entreprises, Croatie
- Out of the Box International, Belgique
- Société pour la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées ITECCION, Serbie
- Centre pour l'éducation non formelle et l'apprentissage tout au long de la vie (CNELL), Serbie
- LINK DMT SRL, Italie
- Association pour l'amélioration des compétences en matière de vie moderne "Realization", Croatie



INTRODUCTION

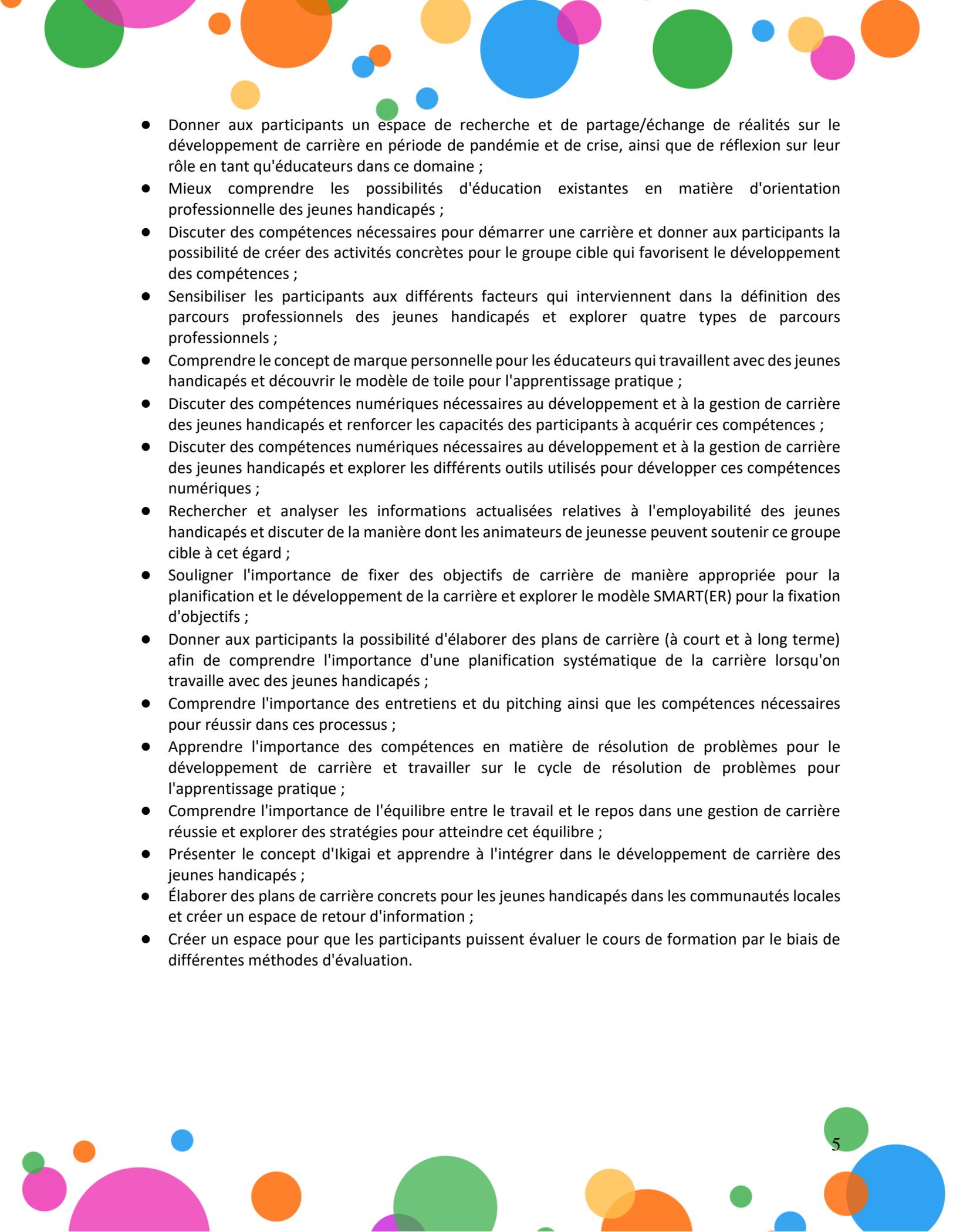
Le Curriculum "Renforcer les capacités des animateurs de jeunesse pour un travail de qualité dans le domaine de la gestion de carrière avec des jeunes ayant des capacités différentes" est conçu comme une ressource pratique permettant aux formateurs de mettre en œuvre un cours de formation complet d'une semaine conçu pour guider les animateurs de jeunesse à travers le processus d'éducation à la planification de carrière pour les jeunes ayant des capacités différentes. L'objectif global du programme, qui a été conçu pour aborder le contenu d'apprentissage développé dans le manuel précédent intitulé "*Exploring Youth work for career management with different abilities' youngsters*", est de permettre aux animateurs de jeunesse de développer (en ligne et hors ligne) la culture organisationnelle, le mentorat et l'accompagnement des jeunes dans les communautés avec des antécédents différents sur le thème de la gestion de carrière.

Ce programme est très attendu dans le domaine de l'animation socio-éducative car il n'existe pas de ressources similaires qui reflètent les derniers développements mondiaux et qui vont au-delà des activités de motivation typiques axées sur l'élaboration de demandes d'emploi et d'activités similaires. Ce programme a été élaboré grâce aux efforts conjoints d'experts ayant une expérience dans le domaine de l'animation socio-éducative et dans divers domaines professionnels tels que l'entreprenariat numérique, l'entreprenariat social, le travail social et la planification de carrière.

Lorsqu'ils s'engagent dans l'éducation des jeunes avec des apprenants qui appartiennent au groupe vulnérable des jeunes handicapés, les éducateurs de jeunesse doivent explorer leurs motivations et leurs capacités d'apprentissage et concevoir le matériel et les méthodes en fonction de celles-ci. C'est précisément la raison pour laquelle les premières sessions de ce programme revoient principalement le rôle des animateurs de jeunesse et analysent les différents principes et méthodologies de l'éducation des jeunes afin de préparer les éducateurs à travailler avec des apprenants handicapés, en les encourageant à exprimer librement leurs idées et leurs projets d'orientation professionnelle. Les sessions suivantes du programme se concentrent sur l'explication du thème de la planification et de la gestion de carrière, mais aussi sur le démarrage d'une carrière en temps de crise, comme la pandémie, et répondent à la question de savoir ce que cela signifie pour les éducateurs de jeunes handicapés. Le contenu se poursuit en mettant l'accent sur l'importance de l'orientation professionnelle des jeunes handicapés et sur le contexte de planification de carrière dans lequel nous vivons aujourd'hui en tant que société. Soutenir les apprenants, c'est aussi être créatif et savoir donner un retour d'information. Les sessions suivantes portent sur les compétences numériques et l'image de marque personnelle en tant qu'outil de gestion de carrière pour les jeunes handicapés, ainsi que sur la définition d'objectifs de carrière, l'élaboration et l'initialisation de leurs plans de carrière et le développement de compétences en matière de résolution de problèmes. Apprendre à concilier travail et repos dans une gestion de carrière réussie et intégrer le concept d'ikigai dans le développement et la gestion d'une carrière constitueront le cœur des sessions à venir. Enfin, le programme est complété par une session sur l'adaptation des différentes méthodes et pratiques de planification de carrière des jeunes handicapés aux différentes réalités/pays, qui comprendra des sessions sur la manière de développer des plans de carrière pour les jeunes handicapés dans les communautés locales.

Les objectifs de ce programme sont les suivants

- Présenter aux participants le cours de formation et le programme, et jeter les bases d'un bon travail d'équipe et d'une bonne ambiance de travail ;

- 
- Donner aux participants un espace de recherche et de partage/échange de réalités sur le développement de carrière en période de pandémie et de crise, ainsi que de réflexion sur leur rôle en tant qu'éducateurs dans ce domaine ;
 - Mieux comprendre les possibilités d'éducation existantes en matière d'orientation professionnelle des jeunes handicapés ;
 - Discuter des compétences nécessaires pour démarrer une carrière et donner aux participants la possibilité de créer des activités concrètes pour le groupe cible qui favorisent le développement des compétences ;
 - Sensibiliser les participants aux différents facteurs qui interviennent dans la définition des parcours professionnels des jeunes handicapés et explorer quatre types de parcours professionnels ;
 - Comprendre le concept de marque personnelle pour les éducateurs qui travaillent avec des jeunes handicapés et découvrir le modèle de toile pour l'apprentissage pratique ;
 - Discuter des compétences numériques nécessaires au développement et à la gestion de carrière des jeunes handicapés et renforcer les capacités des participants à acquérir ces compétences ;
 - Discuter des compétences numériques nécessaires au développement et à la gestion de carrière des jeunes handicapés et explorer les différents outils utilisés pour développer ces compétences numériques ;
 - Rechercher et analyser les informations actualisées relatives à l'employabilité des jeunes handicapés et discuter de la manière dont les animateurs de jeunesse peuvent soutenir ce groupe cible à cet égard ;
 - Souligner l'importance de fixer des objectifs de carrière de manière appropriée pour la planification et le développement de la carrière et explorer le modèle SMART(ER) pour la fixation d'objectifs ;
 - Donner aux participants la possibilité d'élaborer des plans de carrière (à court et à long terme) afin de comprendre l'importance d'une planification systématique de la carrière lorsqu'on travaille avec des jeunes handicapés ;
 - Comprendre l'importance des entretiens et du pitching ainsi que les compétences nécessaires pour réussir dans ces processus ;
 - Apprendre l'importance des compétences en matière de résolution de problèmes pour le développement de carrière et travailler sur le cycle de résolution de problèmes pour l'apprentissage pratique ;
 - Comprendre l'importance de l'équilibre entre le travail et le repos dans une gestion de carrière réussie et explorer des stratégies pour atteindre cet équilibre ;
 - Présenter le concept d'ikigai et apprendre à l'intégrer dans le développement de carrière des jeunes handicapés ;
 - Élaborer des plans de carrière concrets pour les jeunes handicapés dans les communautés locales et créer un espace de retour d'information ;
 - Créer un espace pour que les participants puissent évaluer le cours de formation par le biais de différentes méthodes d'évaluation.

Programme de la formation

Jour 1	
PM	Arrivée des participants
Soirée	Soirée de bienvenue
Jour 2	
AM	Introduction à la formation et constitution du groupe
PM	Commencer une carrière en temps de crise et de pandémie - qu'est-ce que cela signifie pour les éducateurs de jeunes handicapés ?
PM	Quelles sont les réalités du développement de carrière des jeunes handicapés et le soutien/éducation qu'ils reçoivent ?
PM	Réflexion et évaluation de la journée
Soirée	Soirée interculturelle
Troisième jour	
AM	Compétences des jeunes et des jeunes adultes handicapés pour démarrer une carrière
PM	Définir les parcours professionnels des jeunes et rechercher leurs (dés)avantages
PM	Réflexion et évaluation de la journée
Jour 4	
AM	L'image de marque pour les éducateurs qui travaillent avec des jeunes handicapés
PM	Compétences numériques pour le développement et la gestion de carrière des jeunes handicapés
PM	Mise à jour du taux d'employabilité des jeunes handicapés
PM	Réflexion et évaluation de la journée
Jour 5	
AM	Fixer des objectifs de carrière : S.M.A.R.T.(E.R.)
PM	Élaboration de plans de carrière (à court et à long terme)
PM	Réflexion et évaluation de la journée
Jour 6	
AM	Processus d'entretien et pitching
AM	Compétences en matière de résolution de problèmes dans le cadre de l'évolution de carrière
PM	APRÈS-MIDI LIBRE !
Jour 7	
AM	L'équilibre entre travail et repos dans une gestion de carrière réussie
PM	Intégrer le concept d'ikigai dans le développement de carrière
PM	Réflexion et évaluation de la journée
Jour 8	
AM	Élaboration de plans de carrière pour les jeunes handicapés de la communauté locale
AM	Évaluation et clôture de la formation
PM	Soirée "A bientôt".
Jour 9	
AM	Départ des participants

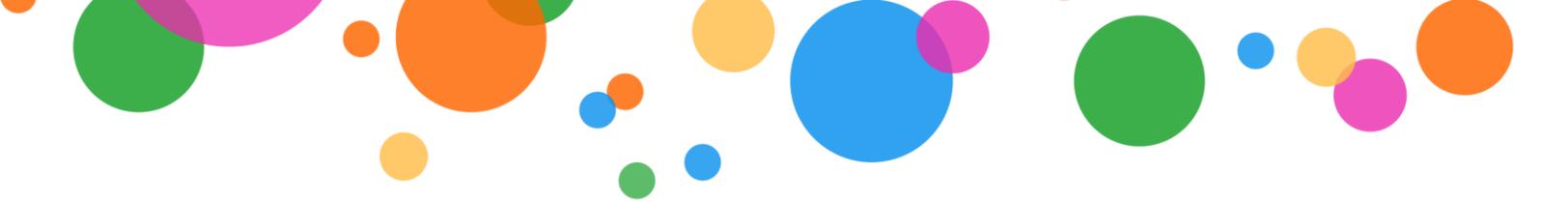
DES RECOMMANDATIONS POUR L'UTILISATION DE CE PROGRAMME ET L'ORGANISATION DE FORMATIONS SIMILAIRES

Le programme O2 est conçu comme une ressource pratique permettant aux formateurs de mettre en œuvre un cours de formation complet d'une semaine destiné à guider les animateurs de jeunesse tout au long du processus d'éducation à la planification de carrière pour les jeunes ayant des aptitudes différentes. Ce programme est conçu comme un outil innovant qui fournit aux animateurs et aux éducateurs les informations les plus récentes et les pratiques les plus innovantes en matière de développement et de gestion de carrière. Ce programme peut également être facilement multiplié par toutes les parties intéressées, les éducateurs, les animateurs de jeunesse au niveau européen, ainsi que les animateurs locaux. Il s'agit d'un outil inspirant, en particulier pour les éducateurs qui travaillent avec des jeunes ayant des capacités différentes dans le domaine de la gestion de carrière. Ceci est dû au fait que le programme est développé par des formateurs expérimentés et des experts dans les domaines pertinents tels que la gestion de projet, l'orientation professionnelle, la gestion d'entreprise, la révolution numérique, le marketing, et les institutions et centres travaillant avec les groupes cibles de jeunes ayant des capacités différentes.

Les animateurs socio-éducatifs et les éducateurs qui utiliseront ce programme à des fins de démultiplication doivent s'assurer de disposer d'un niveau satisfaisant de connaissances, d'informations, de compétences et d'attitudes dans le domaine de la gestion de carrière, ainsi que des spécificités du groupe cible de jeunes ayant des aptitudes différentes. Ils doivent posséder les connaissances, compétences et attitudes suivantes pour l'organisation de ce cours de formation :

- Connaissance et informations actualisées sur la situation de l'employabilité du groupe cible de jeunes ayant des capacités différentes ;
- Connaissance des défis et des opportunités de développement de carrière pour les jeunes ayant des capacités différentes ;
- Compétences en matière d'orientation et de gestion de carrière ;
- Compétences numériques pour le développement de carrière ;
- Des informations actualisées sur les réalités de l'éducation pour le développement de carrière des jeunes de différentes aptitudes ;
- Connaissance du marketing et de l'image de marque pour le développement de carrière ;
- Connaissances et attitudes en matière de techniques de résolution de problèmes ;
- Connaissance du concept d'ikigai lié au développement de carrière ;
- Compétences en matière de processus d'entretien et d'argumentaire ;
- Connaissance approfondie des moyens d'appliquer la formation et les ateliers avec les jeunes handicapés au niveau local.

Les sessions présentées dans ce programme comportent une liste de compétences spécifiques qui devraient être acquises lors de la mise en œuvre des activités. En outre, chaque session contient des recommandations, des documents de référence et des lectures en rapport avec les activités. Il est recommandé aux futurs animateurs et éducateurs de jeunesse de tenir compte des recommandations et de se référer à la liste des documents fournis afin de créer un environnement d'apprentissage de qualité et d'atteindre les buts et objectifs fixés dans chaque session. Pour ce faire, plusieurs étapes et recommandations générales doivent être prises en compte :



Étape 1 : Avant la formation

- Les participants doivent recevoir des informations pertinentes pour leur participation et leur contribution par le biais du dossier d'information. Il s'agit notamment de la logistique, du voyage, des préparatifs et des informations relatives au contexte local dans lequel se déroule le stage de formation.
- Les organisations d'envoi doivent informer et préparer les participants aux tâches préalables et à l'importance de la tolérance lorsqu'ils travaillent avec des personnes de pays et de cultures différents.
- Les participants doivent effectuer des recherches sur les réalités de leur pays en ce qui concerne l'employabilité des jeunes handicapés, les programmes existants, les opportunités et les défis, ainsi que les statistiques pertinentes. Ils doivent en informer les organisateurs, car cela peut influencer sur la conception du programme de certaines sessions. Le travail de recherche aidera également les participants à suivre facilement le programme et à comprendre les sujets de manière pratique.
- Le programme devrait consister en une soirée interculturelle au cours de laquelle chaque groupe de pays prépare une présentation liée à sa culture, à des faits intéressants, à l'apport de nourriture et de boissons locales, à la diffusion de musique ou de danses locales, etc. Les participants doivent en être informés à temps.

Étape 2 : Pendant la formation

- Certaines activités des sessions peuvent nécessiter plus ou moins de temps, en fonction des besoins, des connaissances, de la productivité et de l'énergie du groupe. Il est important d'être flexible et de s'adapter au temps, car il s'agit d'un élément crucial de l'ENF et des exercices interactifs. La capacité d'adaptation permettra également d'atteindre les objectifs souhaités pour les sessions.
- Après chaque journée de travail, il convient de prévoir un espace de réflexion/évaluation des activités, des méthodes de travail, des contributions, de l'énergie du groupe, des activités brise-glace, etc. Cela aidera les organisateurs à adapter le programme des jours suivants en fonction des besoins du groupe.
- La session d'évaluation finale est également d'une grande importance et doit être conçue avec différentes activités d'évaluation et de réflexion qui peuvent répondre aux besoins de tous les participants.
- Les formateurs doivent veiller à adopter une approche inclusive avec tous les participants et être attentifs au cas où un aspect de l'exclusion sociale serait porté à l'attention de l'un des membres du groupe.

Étape 3 : Après la formation

- Lorsque le cours de formation se termine, c'est-à-dire quelques semaines après le départ des participants, les organisateurs doivent les contacter au sujet des activités de suivi et des plans élaborés pour la communauté locale. Ils doivent les soutenir et les aider dans ce processus et leur demander un retour d'information et un bref rapport sur les activités.



SESSIONS DÉVELOPPÉES DU COURS DE FORMATION : "RESPONSABILISER LES ANIMATEURS DE JEUNESSE POUR UN TRAVAIL DE JEUNESSE DE QUALITÉ POUR LA GESTION DE CARRIÈRE AVEC DES JEUNES AYANT DES CAPACITÉS DIFFÉRENTES".

Introduction et constitution du groupe

Titre de la session : Introduction et constitution du groupe

Durée du film : 180 minutes

Contexte :

Les activités d'ouverture des cours de formation sont conçues pour que chacun se sente bienvenu, à l'aise et accepté. Cette session est destinée à développer la motivation pour une participation future aux activités de la formation et à favoriser une confiance de base entre les membres du groupe en permettant au groupe de se connecter à un niveau personnel. Les activités sont conçues pour développer la motivation à s'engager dans les principales activités de la formation et pour favoriser une communication solide entre les membres du groupe en permettant au groupe de simuler différents processus sociaux et collaboratifs. En outre, cette session sert d'introduction au programme, au projet et à l'agenda détaillé de la formation, ainsi qu'aux informations pratiques et à la logistique.

Objectif de la session : Présenter aux participants le cours de formation et le programme, et jeter les bases d'un bon travail d'équipe et d'une bonne ambiance de travail.

Objectifs :

- Présenter aux participants le projet, la formation et ses principaux objectifs ;
- Présenter le programme détaillé de la formation ;
- Définir les attentes et les contributions des participants ;
- Créer un espace pour différentes activités de groupe.

Compétences visées :

- Compétences personnelles, sociales et d'apprentissage ;
- Compétence en matière de citoyenneté ;
- Compétence multilingue ;
- Travail d'équipe ;
- Communication ;
- Gestion du temps ;
- Compétence numérique ;
- Compétence en matière de sciences et de technologies ;
- Compétences en matière d'alphabétisation ;
- Sensibilité culturelle et compétence en matière d'expression.

Méthodologie et méthodes :

- Contribution au programme et informations sur les cours de formation ;
- Jeux de noms et exercices interactifs ;
- Exercice sur les besoins, les attentes et les préoccupations ;
- Défi de groupe.

Flux de la session :

I. Discours de bienvenue et présentation de l'équipe et des formateurs (10 minutes)

Le coordinateur du projet ouvre officiellement le cours de formation par des mots de bienvenue et se présente ainsi que l'équipe de travail et les formateurs. Chaque personne impliquée explique son rôle dans le programme et pour quelles questions les participants peuvent s'adresser à elle.

II. Noms en plénière (10 minutes)

Ensuite, le coordinateur du projet invite tous les participants à se présenter et à mentionner leur pays d'origine, ainsi que quelque chose d'intéressant à propos d'eux ou de leur voyage vers le cours de formation, ou de leur profession, de leurs loisirs, etc.

III. Présentation introductive de l'objectif général de la formation, du plan de travail et de la méthodologie (20 minutes)

Le coordinateur du projet fait une présentation du projet et des activités qu'il contient. Après la brève présentation générale du projet, le formateur présente le cours de formation et le programme détaillé avec toutes les sessions du matin et de l'après-midi afin que les participants soient informés de l'heure de début et de fin des sessions.

IV. Besoins, attentes et préoccupations du groupe (20 minutes)

La présentation introductive de la méthodologie et du plan de travail permet aux participants de dissiper d'éventuels doutes quant aux objectifs et à la finalité de la formation, ainsi qu'aux résultats escomptés et à leur rôle en tant que participants. À ce stade, le travail commence par l'inventaire des besoins, des attentes et des dilemmes/préoccupations potentiels du groupe, ce qui constitue le point de départ de la préparation et de la motivation des participants individuels en vue de leur engagement actif dans la formation.

Assis en cercle, les participants reçoivent trois post-it de couleurs différentes. Le formateur leur explique qu'ils doivent prendre 15 minutes pour réfléchir à la présentation d'introduction et utiliser un post-it d'une couleur particulière pour noter leurs besoins, un autre pour leurs attentes et le troisième pour leurs préoccupations. Les participants ne doivent pas inscrire leur nom sur les post-it. Une fois les notes rassemblées, le formateur les lit et les colle sur un tableau de conférence, en regroupant les post-it relatifs aux attentes sous la forme d'une carrosserie de véhicule (bus ou voiture), les post-it relatifs aux besoins sous la forme de ses roues et les post-it relatifs aux préoccupations sous la forme de l'excédent de bagages qui est laissé derrière la voiture. Le formateur explique que ce véhicule va les emmener dans un voyage d'apprentissage dont l'objectif est de renforcer leurs compétences, leurs connaissances et leurs attitudes pour travailler avec des jeunes handicapés sur le thème de la gestion et de la planification de carrière.



Après 15 minutes, le formateur passe en revue chaque contribution des participants en les lisant et en les regroupant en conséquence. Il affiche ensuite le tableau au mur. Ce tableau restera visible dans l'espace de travail et sera revu lors de l'évaluation finale de la formation par le groupe.

V. Marcher et s'arrêter (30 minutes)

Le formateur invite le groupe à se placer autour de la salle de travail. Il leur demande de se déplacer et d'être attentifs aux instructions "marche" et "stop". Dans un premier temps, il/elle donne une série de ces deux ordres, dans n'importe quel ordre, pendant 30 secondes pour aider le groupe à s'entraîner à répondre. Lorsqu'il est prêt, le formateur annonce que la signification de ces ordres va être inversée, de sorte que "marcher" signifie maintenant arrêter de marcher et "arrêter" signifie commencer à marcher. Les participants sont encouragés à continuer à être aussi précis et rapides que possible en répondant à chaque commande. Après quelques minutes, le formateur introduit deux nouvelles commandes : "nom" invite les participants à crier leur nom et "clap" invite le groupe à effectuer un clap synchronisé. Les participants pratiquent ces deux nouveaux ordres en même temps que les précédents ("marche" et "stop") pendant quelques minutes. Enfin, le formateur annonce que la signification des deux derniers ordres sera inversée. Ainsi, lorsqu'il dit "nom", tout le monde applaudit et vice versa. Ils continuent à jouer pendant plusieurs minutes, et/ou essaient une variation de nouveaux ordres tels que "danse" et "saut". À la fin, le formateur fait un compte rendu de l'activité aux participants en leur posant les questions suivantes :

- Lorsque la première commutation des commandes s'est produite, qu'avez-vous ressenti ?
- Comment avez-vous réagi lorsque vous avez commis une erreur ?
- Comment les autres ont-ils réagi et qu'en pensez-vous ?
- Quelles stratégies avez-vous utilisées pour répondre le plus rapidement et le plus précisément possible ?
- Dans quels autres domaines de la vie avez-vous besoin de réagir rapidement et/ou avec précision ?

VI. Défi déjeuner (90 minutes)

Il s'agit d'une activité de groupe qui explore le renforcement de l'esprit d'équipe, la dynamique de groupe et la résolution créative de problèmes. Une équipe, quelle que soit sa taille, doit relever le défi de préparer un déjeuner pour elle-même et ses pairs, avec des ressources, un temps et des capacités limités.

Le formateur explique au groupe qu'il va devoir relever un défi en équipe. Ils sont divisés en trois groupes et ont 70 minutes pour préparer un repas en commun, avec les règles suivantes :

- Les "chefs" de l'équipe préparent le déjeuner les yeux bandés. Ils peuvent retirer les bandeaux une fois qu'ils ont terminé la préparation du repas.
- Chaque membre de l'équipe "Ombres" choisit un membre de l'équipe "Chefs" et le suit de près, en veillant à sa sécurité. Ils n'ont pas le droit de parler, ni d'agir seuls, mais seulement de suivre leurs paires et de les toucher pour leur faire signe.
- Les "instructeurs" de l'équipe peuvent parler mais ne peuvent pas bouger. Leur tâche consiste à aider les "chefs" à trouver les ingrédients et leur chemin dans la cuisine ou l'espace où le repas est préparé.
- Le repas doit répondre aux besoins alimentaires de tous les participants.
- Il doit y avoir de la musique et l'ensemble du processus doit être documenté d'une manière ou d'une autre.

Si le formateur ne peut pas réaliser cette activité dans une cuisine, il doit s'assurer d'adapter le choix du repas à ce qui peut être fait en plénière. Les formateurs devraient être les invités, il est donc important d'apporter quelques boissons au déjeuner. Pendant le repas, le formateur porte un bref toast, félicitant



le groupe pour ses réalisations. Ensuite, un bref débriefing est organisé pour l'ensemble du groupe à l'aide des questions suivantes :

- Que s'est-il passé pendant la tâche ?
- Comment avez-vous travaillé en groupe ?
- Qu'avez-vous ressenti lors de cette expérience ?
- Comment avez-vous réagi et répondu ?
- Avez-vous appris quelque chose sur vous-même ?
- Avez-vous appris quelque chose sur le groupe ?
- Comment pouvez-vous appliquer les connaissances acquises au cours de cette activité ?

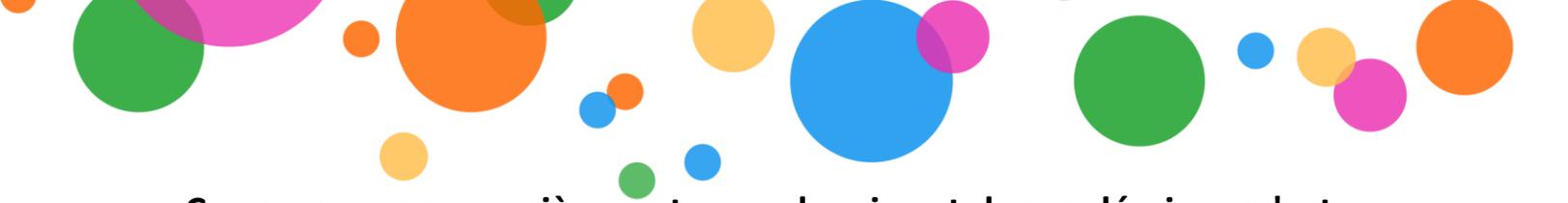
Matériel nécessaire : Des post-it (trois couleurs différentes) et un crayon pour chaque participant, un tableau à feuilles mobiles, des bandeaux (pour 1/3 du groupe), des ingrédients, des ustensiles de cuisine pour un repas en commun, de la musique en fond sonore.

Documents de référence et lectures complémentaires :

- [Embracing Diversity](#) - Guide de gestion de la diversité destiné aux organisations actives dans le domaine de l'animation interculturelle de la jeunesse.
- [Engage in Inclusion](#) - Un guide sur les projets européens de jeunesse intégrant le handicap.

Recommandations pour les futurs formateurs qui multiplieront cette session :

- Pour la session d'introduction, il est nécessaire que les formateurs ressentent les besoins du groupe et y répondent par une sélection d'exercices. Ainsi, les formateurs plus expérimentés peuvent changer ces exercices plus librement, pour conserver le même effet au sein du groupe.
- Si la distanciation sociale est recommandée, l'épreuve du déjeuner pourrait être modifiée de manière à ce qu'elle n'exige pas que les "ombres" surveillent de près les "chefs". Une autre solution consisterait à n'autoriser que deux "chefs" à préparer le repas et à remplacer les bandeaux par des écouteurs avec de la musique.



Commencer une carrière en temps de crise et de pandémie - qu'est-ce que cela signifie pour les éducateurs de jeunes handicapés ?

Titre de la session : Commencer une carrière en temps de crise et de pandémie - qu'est-ce que cela signifie pour les éducateurs de jeunes handicapés ?

Durée : 90 minutes

Contexte :

Une fois que le groupe a appris à se connaître dans une certaine mesure et qu'il dispose des informations les plus pertinentes sur le projet, le programme se concentre sur l'introduction des participants au thème de la gestion de carrière. Les sessions du premier jour donnent un aperçu des opinions, des connaissances et des attitudes des participants sur les thèmes de l'orientation et de la planification de carrière dans différents contextes et avec différents groupes cibles. Cette session est spécialement conçue pour partager les données existantes sur la facilité ou la difficulté pour les jeunes de commencer leur carrière en période de pandémie et de crise et sur la manière dont les éducateurs peuvent contribuer et doivent comprendre cette réalité afin de les soutenir.

Objectif de la session : Donner aux participants un espace pour rechercher et partager/échanger des réalités sur le développement de carrière en période de pandémie et de crise, ainsi que pour réfléchir à leur rôle en tant qu'éducateurs dans ce domaine.

Objectifs :

- Rechercher les données existantes sur la création de carrières en temps de crise ;
- Améliorer les compétences, les connaissances et les attitudes des animateurs de jeunesse en matière de gestion de carrière ;
- Encourager la recherche et les compétences analytiques ;
- Stimuler le travail d'équipe et la communication entre les participants.

Compétences visées :

- Compétences personnelles, sociales et d'apprentissage ;
- Compétence en matière de citoyenneté ;
- Compétence multilingue ;
- Travail d'équipe ;
- Communication ;
- Gestion du temps ;
- Compétence numérique ;
- Compétence en matière de sciences et de technologies ;
- Compétences en matière d'alphabétisation ;
- Sensibilité culturelle et compétence en matière d'expression.

Méthodologie et méthodes :

- Energiser ;
- Travail en petits groupes ;

- Présentations ;
- Discussion.

Flux de la session :

I. Faites le compte ! (10 minutes)

La session débute par un exercice qui sert à synchroniser l'énergie du groupe après la pause déjeuner et après avoir réfléchi à l'activité du défi du déjeuner. Cette activité est un test de cohésion de groupe qui donne également un aperçu de la volonté des participants en tant qu'individus de s'adapter à la majorité et de suivre le groupe pour atteindre un objectif commun. En outre, l'exercice aide les formateurs à évaluer le niveau d'énergie de l'ensemble du groupe et des participants individuels après la tâche difficile précédente.

Le groupe se tient en cercle serré, les yeux fermés. Si des mesures de distanciation sociale s'appliquent, une variante consiste à disperser le groupe dans la pièce, en adoptant différentes positions (debout, assis, couché). Le formateur indique aux participants que l'objectif est de compter jusqu'au nombre total de membres du groupe tout en respectant la règle selon laquelle une seule personne peut dire un chiffre à la fois. Si deux personnes parlent en même temps, ne serait-ce qu'un instant, le groupe doit recommencer au chiffre 1. Le groupe réussit lorsqu'il compte jusqu'au nombre fixé.

II. Création de carrière en temps de crise - recherche en groupe (40 minutes)

Le formateur répartit les participants en 4 petits groupes. Leur tâche consiste à effectuer une petite recherche sur les principaux défis de l'emploi des jeunes à l'époque du Covid et de l'après-Covid en répondant aux questions suivantes :

- Quelle est la réalité de l'emploi des jeunes à l'époque du Covid et de l'après-Covid ?
- Quels sont les défis à relever pour débiter une carrière en période de pandémie et de crise ?
- Quel est le rôle des éducateurs de jeunes handicapés dans la résolution de ces problèmes ?

Les participants sont informés qu'ils peuvent utiliser les informations qu'ils trouvent en ligne, mais qu'ils doivent veiller à choisir des sources fiables et pertinentes. Ils disposent d'environ 40 minutes pour effectuer leurs recherches et se préparer à leur présentation.

III. Présentations et discussions (40 minutes)

Chaque groupe dispose de 5 minutes pour présenter son travail. Après les présentations, il y a une courte discussion et du temps pour poser des questions à tous les groupes concernant leur travail et les informations fournies.

Matériel nécessaire : tableau de conférence, feuilles A4, crayons et stylos, post-it, ordinateur portable, projecteur, haut-parleur.

Recommandations pour les futurs formateurs qui multiplieront cette session :

- Le formateur doit d'abord demander aux participants s'ils ont effectué des recherches avant leur arrivée au cours de formation afin de savoir combien de temps consacrer au travail de recherche.



Quelles sont les réalités du développement de carrière des jeunes handicapés et le soutien/éducation qu'ils reçoivent ?

Titre de la session : Quelles sont les réalités du développement de carrière des jeunes handicapés et le soutien/éducation qu'ils reçoivent ?

Durée : 90 minutes

Contexte

Dans cette phase de la formation, les participants comprennent comment les données qu'ils ont évaluées dans la session précédente peuvent être reliées aux opportunités que le travail de jeunesse offre pour la gestion de carrière en travaillant avec des jeunes ayant des capacités différentes. Après avoir exploré les réalités de la difficulté de commencer une carrière en temps de pandémie et de crise, les participants se concentreront davantage sur le groupe cible spécifique des jeunes handicapés et sur les réalités de leur développement de carrière, ainsi que sur les programmes éducatifs et le soutien qu'ils reçoivent. Cette phase sert à simuler la phase d'exploration de carrière et annonce les sessions à venir concernant l'importance de la mise en réseau dans la gestion de carrière et les compétences pour démarrer une carrière.

Objectif de la session : Mieux comprendre les possibilités d'éducation existantes en matière d'orientation professionnelle des jeunes handicapés.

Objectifs :

- Vérifier les possibilités de travail de jeunesse dans le domaine de l'orientation professionnelle des jeunes handicapés ;
- Améliorer le niveau des connaissances et des attitudes concernant le rôle des animateurs de jeunesse dans le travail avec les jeunes handicapés dans le domaine du développement de carrière ;
- Promouvoir davantage la discussion et le travail d'équipe pour l'échange d'informations essentielles sur le développement de carrière.

Compétences visées :

- Compétence en matière de citoyenneté ;
- Travail d'équipe ;
- Communication ;
- Gestion du temps ;
- Compétence numérique ;
- Compétence en matière de sciences et de technologies ;
- Compétences en matière d'alphabétisation ;
- Sensibilité culturelle et compétence en matière d'expression.

Méthodologie et méthodes :

- World Café ;
- Présentations.

Flux de la session :

I. World café (60 minutes)

Le formateur crée un environnement "spécial" avec de petites tables rondes recouvertes d'une nappe, un tableau de papier et des stylos de couleur, des collations et des boissons. Il répartit les participants en quatre groupes et leur demande de rejoindre l'une des quatre tables. Le formateur commence par un accueil chaleureux et une introduction au processus du world café. Chaque table est équipée d'un tableau de papier portant sur un sujet spécifique.

- Tableau 1 : Soutien/éducation au développement de carrière dans le travail de jeunesse pour les jeunes handicapés - (réfléchir aux opportunités de carrière et aux défis professionnels, à la relation entre le travail de jeunesse et l'éducation formelle, au travail avec des groupes vulnérables, etc.)
- Tableau 2 : Défis pour les jeunes handicapés dans le processus d'orientation professionnelle (réfléchir aux différents facteurs qui ont un impact négatif sur leurs perspectives de gestion de carrière).
- Tableau 3 : Approches possibles de l'exploration professionnelle et liste des outils et technologies pouvant être utilisés pour explorer les options de carrière² et discuter de la manière dont ils peuvent être appliqués/adaptés au contexte du travail avec des jeunes handicapés.
- Tableau 4 : Définir une charte pour les animateurs de jeunesse travaillant sur la gestion de carrière avec des jeunes ayant des capacités différentes (réfléchissez à votre objectif, à vos tâches et à vos responsabilités).

Les groupes font des tours de 15 minutes pour discuter des sujets et noter les points principaux sur les feuilles du tableau de conférence. À la fin de chaque tour, chaque membre du groupe se déplace vers une nouvelle table (dans le sens des aiguilles d'une montre). Auparavant, le formateur invite les groupes à choisir un membre comme modérateur de la table, qui accueille chaque groupe et (pour les tours 2, 3 et 4) les informe brièvement de ce qui s'est passé lors du tour précédent. Une fois les quatre tours terminés, le groupe se réunit au complet. Le formateur invite les participants à résumer le contenu de leur tâche initiale et à se préparer à une présentation.

II. Présentations (30 minutes)

Chaque groupe dispose de 5 minutes pour présenter son travail. Après les présentations, il y a une courte discussion et du temps pour poser des questions à tous les groupes concernant leur travail et les informations fournies.

Matériel nécessaire : Feuilles de papier et crayons de couleur, quatre tables de préférence avec des nappes, des boissons et des en-cas.

Recommandations pour les futurs formateurs qui multiplieront cette session :

- Le processus du World café doit être bien expliqué afin que les participants soient conscients des limites de temps pendant les tours et réagissent en conséquence.

² Manuel d'exploration du travail de jeunesse pour la gestion de carrière avec des jeunes ayant des capacités différentes, page 37





Compétences des jeunes et jeunes adultes handicapés pour démarrer une carrière

Titre de la session : Compétences des jeunes et jeunes adultes handicapés pour démarrer une carrière

Durée du film : 180 minutes

Contexte :

À ce stade de la formation, il est temps de se concentrer sur la mise en pratique des connaissances et des compétences des participants concernant l'application de l'éducation non formelle pour aider les jeunes et les jeunes adultes handicapés à améliorer leurs compétences, leurs connaissances et leurs attitudes afin de commencer une carrière réussie. Les activités suivantes de cette session sont directement axées sur la façon dont les jeunes et les jeunes adultes peuvent développer leurs compétences pour démarrer une carrière. Les activités choisies sont interactives, encouragent les débats et les discussions fructueuses, et inspirent la conception d'activités pour le groupe cible des jeunes ayant des capacités différentes.

Objectif de la session : Discuter des compétences nécessaires pour démarrer une carrière et donner aux participants la possibilité de créer des activités concrètes pour le groupe cible qui favorisent le développement des compétences.

Objectifs :

- Appliquer les connaissances nouvellement acquises à la création de nouvelles activités d'apprentissage pour les jeunes handicapés ;
- Souligner l'importance de promouvoir le développement des compétences, des connaissances et des attitudes pour une création de carrière réussie ;
- Fournir un retour d'information sur les efforts déployés par les participants pour adapter les activités non formelles afin qu'elles répondent aux besoins et aux réalités du groupe cible.

Compétences visées :

- Compétences en matière de recherche ;
- Compétences analytiques ;
- Travail d'équipe ;
- Communication ;
- Compétence en matière de citoyenneté ;
- Compétence numérique.

Méthodologie et méthodes :

- Energiser ;
- Exercice de baromètre ;
- Travail en groupe ;
- Présentations et discussion ;

Flux de la session :

I. Les Hurlleurs (15 minutes)

Afin de stimuler l'énergie des participants pour la session suivante, le formateur propose un énergisant de groupe qui se joue en cercle, le groupe se tenant épaule contre épaule. Tous les participants doivent pouvoir se voir dans les yeux. Le formateur explique qu'il va donner deux séries d'instructions à plusieurs reprises. Lorsqu'il dit "tête baissée", tout le monde doit regarder ses pieds. Lorsqu'il dit "tête haute", tout le monde doit regarder vers le haut et *droit dans les yeux d'une personne dans le cercle*. Lorsqu'une personne regarde quelqu'un qui regarde quelqu'un d'autre, il ne se passe rien, mais lorsqu'une personne regarde quelqu'un qui la regarde en retour, les deux doivent se montrer du doigt de manière exagérée et pousser un grand cri. Ces deux participants sont alors éliminés et doivent sortir du cercle. Le cercle se referme et le processus est répété jusqu'à ce qu'il ne reste plus que deux personnes. Les deux derniers doivent répéter le processus une fois de plus, même si le résultat est leur élimination finale mais se termine par une victoire.

II. Choisissez votre camp (30 minutes)

Tous les participants doivent se tenir d'un côté de la salle. Le formateur indique aux participants que, dans les prochaines minutes, il va lire quelques affirmations et que, s'ils sont d'accord avec l'affirmation, ils iront de l'autre côté de la salle, mais que, dans le cas contraire, ils resteront sur place. Une fois que les participants ont "choisi leur camp", les deux camps expliquent pourquoi ils ont opté pour le oui ou le non. Après cette brève discussion, les participants peuvent changer d'avis et rejoindre le groupe de l'autre côté s'ils sont davantage d'accord avec les arguments raisonnés. Ensuite, les groupes se rejoignent de manière à ce que tous les participants se retrouvent à nouveau d'un côté de la salle. Ensuite, l'affirmation suivante est lue et le processus est répété. Le formateur lit les affirmations et, si nécessaire, anime la discussion entre les groupes. Les affirmations suivantes devraient être abordées :

- Les jeunes handicapés ne peuvent pas acquérir les compétences nécessaires pour démarrer leur carrière de la même manière que les autres jeunes.
- Nous devons concevoir des programmes spéciaux pour les jeunes ayant des capacités différentes.
- L'éducation formelle semble fournir les compétences nécessaires pour commencer une carrière et, plus tard, pour la développer.
- Le secteur de l'animation socio-éducative est le seul à pouvoir répondre aux besoins des jeunes handicapés qui manquent de compétences pour démarrer leur carrière par le biais d'activités d'apprentissage non formel.
- Le mot "aptitude" a la même signification que le mot "compétence".
- Une compétence comprend les connaissances et les aptitudes nécessaires pour effectuer une certaine tâche.
- Une compétence comprend les connaissances, les aptitudes et les comportements nécessaires pour réussir quelque chose.
- Il y a un manque de personnel qualifié et de ressources qui permettraient de soutenir et d'orienter les élèves pendant qu'ils sont à l'école.

Après avoir terminé les déclarations, le formateur pose les questions suivantes aux participants :

- A-t-il été facile de choisir son camp ?
- Y a-t-il eu des déclarations particulières qui vous ont donné envie de vous interposer ?
- A-t-il été difficile de ne pas pouvoir s'interposer entre le "oui" et le "non" ?

III. Concevoir des activités pour notre groupe cible (75 minutes)



Le formateur répartit les participants en 4 groupes et leur donne 10 minutes pour décider quelles pourraient être les quatre compétences les plus importantes sur lesquelles un jeune handicapé devrait travailler pour démarrer sa carrière. Une fois cette mini-tâche terminée, tous les groupes partagent leurs choix et expliquent brièvement les raisons pour lesquelles ils ont choisi ces compétences particulières. Le formateur prend note de toutes les compétences identifiées et invite les participants à travailler en groupe sur les compétences choisies. La tâche spécifique consiste à réfléchir à un outil d'ENF qu'ils pourraient utiliser pour travailler avec le groupe cible afin d'améliorer les compétences identifiées. Ils doivent proposer une activité et décrire comment ils l'utiliseraient dans leur pratique du travail de jeunesse. Le formateur leur donne les questions et les conseils suivants pour les aider à travailler :

- Définissez le **groupe cible** à l'aide des questions suivantes : Qui est votre cible ? Travaillez-vous avec un groupe ou des jeunes individuels ? Combien sont-ils ? Quel est le type de handicap auquel ils sont confrontés ?
- Décrivez le processus d'implication de votre groupe cible : Comment allez-vous impliquer votre groupe cible dans votre activité ? Quel type d'activités allez-vous mettre en œuvre avant l'activité, le cas échéant ? Allez-vous impliquer d'autres parties prenantes dans votre activité ?
- Décrivez **quand, où, pourquoi et comment** : Quand et où allez-vous organiser votre activité ? Décrivez l'activité en détail. Quelles compétences allez-vous aborder et quelles méthodes allez-vous utiliser ? Comment évalueriez-vous la réussite de votre activité ? Allez-vous mener des activités par la suite ?

Les participants disposent de 75 minutes pour rédiger un projet d'activités et répondre aux questions, ainsi que pour se préparer à une présentation.

IV. Présentations, retour d'information et discussion (60 minutes)

Chaque groupe dispose de 10 minutes pour présenter son travail. Après chaque présentation, le formateur donne son avis aux groupes. Ensuite, il y a une courte discussion et du temps pour poser des questions sur leur travail. Pour conclure, le formateur peut poser les questions suivantes :

- L'élaboration de vos activités a-t-elle été difficile et pourquoi ?
- A-t-il été utile de disposer d'un plan d'activité ? Suggéreriez-vous des modifications à apporter au schéma lui-même ?

Matériel nécessaire : Tableaux à feuilles mobiles, stylos pour les participants, feuilles A4, schémas d'activités avec les questions auxquelles il faut répondre, énoncés pour l'exercice du baromètre.

Recommandations pour les futurs formateurs qui multiplieront cette session :

- Si les participants ne disposent pas de connaissances suffisantes sur les compétences, le formateur doit préparer des documents sur le sujet afin de soutenir leur apprentissage et de les aider dans le travail de groupe.



Définir les parcours professionnels des jeunes et rechercher leurs (dés)avantages

Titre de la session : Définir les parcours professionnels des jeunes et rechercher leurs (dés)avantages

Durée du film : 180 minutes

Contexte :

Le plus difficile est parfois de savoir par où commencer. La première étape pour définir son parcours professionnel est de connaître le domaine professionnel ou le pôle qui nous passionne. Cette session a pour but d'aborder la question de savoir comment la compréhension de ses propres préférences et valeurs peut aider à décider si une carrière spécifique ou un emploi dans un environnement spécifique convient à une personne. En plus d'élargir les connaissances des participants sur le concept de parcours et de grappes de carrières, la sélection d'activités leur donnera un aperçu de ce à quoi il faut prêter une attention particulière lors de la conception de programmes d'orientation professionnelle pour les jeunes ayant des aptitudes différentes. En outre, au cours de cette session, les participants auront l'occasion d'explorer quatre types de parcours professionnels : basé sur la connaissance, basé sur les compétences, basé sur l'esprit d'entreprise et freelance.

Objectif de la session : Sensibiliser les participants aux différents facteurs intervenant dans la définition des parcours professionnels des jeunes handicapés et explorer quatre types de parcours professionnels.

Objectifs :

- Comprendre la signification des parcours professionnels grâce à des exercices interactifs ;
- Présenter aux participants quatre types de parcours professionnels ;
- Définir et explorer plus avant les différents parcours professionnels et élaborer des plans concrets pour développer une carrière à travers ces parcours ;
- Discuter des (dés)avantages des jeunes lors de la définition d'un parcours professionnel.

Compétences visées :

- Compétences en matière de recherche ;
- Compétences analytiques ;
- Travail d'équipe ;
- Communication ;
- Compétence en matière de citoyenneté ;
- Compétence numérique.

Méthodologie et méthodes :

- Quiz ;
- Explorer les outils d'orientation professionnelle ;
- Travail en petits groupes ;
- Présentations et discussion.

Flux de la session :

I. Définir les parcours professionnels (30 minutes)

Les participants sont répartis en petits groupes (3-5) et sont informés qu'ils vont faire un quiz. L'objectif est de répondre à toutes les questions dans le temps le plus court possible. Les questions posées dans le cadre de ce quiz sont les suivantes

1. Qu'est-ce qu'un parcours professionnel ? Trouvez une définition qui inclue le mot : progrès.
2. Le parcours de carrière comprend
 - a) un groupe de carrières qui partagent des caractéristiques communes.
 - b) un groupe plus restreint d'emplois au sein d'un groupe de carrières qui utilisent des compétences similaires.
 - c) plusieurs groupes de carrières.
3. Inscrivez les mots suivants dans les champs appropriés :

Inspecteur des incendies, réceptionniste, soins aux patients, commerce, aide à domicile, agent de sécurité, soutien administratif, employé de bureau, santé, sécurité publique, pompier, aide-soignant, chef de bureau, infirmier auxiliaire, sécurité

Pôle de carrière :	Parcours professionnel :	Emplois sur la voie choisie :
		→ →
Pôle de carrière :	Parcours professionnel :	Emplois sur la voie choisie :
		→ →
Pôle de carrière :	Parcours professionnel :	Emplois sur la voie choisie :
		→ →

Ce processus dure environ 15 à 20 minutes. Ensuite, le formateur examine leurs réponses et leur montre les bonnes réponses aux questions.

Réponses :

1. La façon dont vous progressez dans votre travail, que ce soit dans le cadre d'un emploi ou d'une série d'emplois.)³
2. B
- 3.

Pôle de carrière : (Sécurité)	Parcours professionnel : (Sécurité publique)	Emplois sur la voie choisie : Agent de sécurité → Pompier → Inspecteur du feu
Pôle de carrière : (Entreprises)	Parcours professionnel : (Soutien administratif)	Emplois sur la voie choisie : Réceptionniste → Office Clerk → Office Manager
Pôle de carrière : (Santé)	Parcours professionnel : (Soins aux patients)	Emplois sur la voie choisie : Aide à domicile → Aide-soignant(e) → Infirmier(e) auxiliaire autorisé(e)

Une fois que le formateur a pris connaissance des réponses, il pose la question suivante aux participants : Quels sont les avantages de définir son parcours professionnel ? Les participants partagent leurs réponses.

II. Connaître son élément (30 minutes)

³ <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/career-path>



Au cours de cette étape, les participants sont initiés à l'outil : "L'élément" présenté dans le manuel *"Exploration du travail de jeunesse" pour la gestion de carrière avec des jeunes ayant des capacités différentes*. Les participants peuvent tester l'outil eux-mêmes pour trouver leur "Élément" qui peut indiquer le groupe de carrières dans lequel ils pourraient développer leur parcours professionnel. Le formateur leur donne 15 minutes pour répondre par écrit aux questions suivantes qui tournent autour de quatre concepts principaux :

- J'ai compris : Qu'est-ce que vous savez faire ? Quelles sont les tâches pour lesquelles vous êtes doué(e) ? Quelles sont les compétences que vous maîtrisez (par exemple, les mathématiques, les langues, l'écoute et la compréhension des autres, etc.)
- J'adore ça : Qu'aimez-vous faire dans la vie ? Qu'est-ce qui vous fait entrer dans le "flow" et que vous oubliez tout le temps ? Quelle est votre passion ? (par exemple, dessiner, jouer de la guitare, j'aime animer des ateliers pour les jeunes sur le développement de carrière, etc.)
- Je le veux : Si vous pouviez choisir un emploi ou une carrière parfaits, quels seraient-ils ? Que voulez-vous faire dans la vie ? (par exemple, je veux devenir éducateur ou formateur dans le domaine de la jeunesse).
- Où se trouve-t-elle ? Qui sont les personnes qui peuvent m'aider à réaliser ma passion ? Quels sont les supports qui peuvent m'aider à trouver ma passion ? (formation, cours en ligne, livres, etc.).

Lorsqu'ils ont fini d'écrire leurs réponses, le formateur demande aux participants de se déplacer et de vérifier les réponses des uns et des autres pour voir s'il y a des similitudes. S'il y a des similitudes dans les réponses, cela signifie qu'ils ont trouvé leur "élément". Si certaines réponses se recoupent, le formateur leur demande d'identifier leur "élément", c'est-à-dire leur passion, et d'essayer de l'associer à un domaine professionnel probable (par exemple, l'éducation et la formation, l'art, la santé, la finance, etc.) Invitez les participants à dire s'ils ont ou non identifié leurs "éléments" et si cela leur a permis de découvrir un secteur d'activité possible.

III. Définir les parcours professionnels (70 minutes)

Maintenant qu'ils ont identifié les groupes de carrières qui les intéressent, les participants peuvent passer à la définition d'un parcours professionnel possible. Ils sont divisés en 4 groupes et chaque groupe doit travailler sur l'un des parcours professionnels suivants :

- Basé sur la connaissance
- Basé sur les compétences
- Basé sur l'esprit d'entreprise
- Freelance

Le formateur demande aux groupes d'utiliser l'heure suivante pour définir le parcours professionnel donné et créer un plan sur la façon de poursuivre une carrière dans ce parcours particulier. Ils peuvent utiliser les moteurs de recherche en ligne qui sont populaires dans leur pays ou les moteurs européens/mondiaux s'ils veulent faire carrière à l'étranger.

III. Présentations et discussion (50 minutes)

Chaque groupe dispose de 5 minutes pour présenter son travail. Après les présentations, il y a une brève discussion et du temps pour poser des questions sur leur travail et les informations fournies. Ensuite, le formateur poursuit la discussion en demandant aux participants leur avis sur les (dés)avantages des jeunes lorsqu'il s'agit de définir un plan de carrière.



Matériel nécessaire : Tableau de conférence, stylos et papier pour les participants, copie du quiz pour les groupes, téléphones ou ordinateurs portables des participants pour le travail de recherche.

Documents de référence et lectures complémentaires :

- Manuel d'*exploration du travail de jeunesse pour la gestion de carrière avec des jeunes ayant des capacités différentes*
- L'orientation professionnelle : comment trouver la vôtre et pourquoi elle est importante. (n.d.). <https://www.betterup.com/blog/career-path>

Recommandations pour les futurs formateurs qui multiplieront cette session :

- Il est important que chaque groupe dispose d'un ordinateur portable pour accélérer la recherche d'informations. Si aucun membre d'un groupe ne dispose d'un ordinateur portable, le formateur doit lui en fournir un.



L'image de marque pour les éducateurs qui travaillent avec des jeunes handicapés

Titre de la session : Personal branding for educators who are working with youngsters with disabilities.

Durée : 90 minutes

Contexte :

Après avoir traité des parcours professionnels des jeunes et de leurs (dés)avantages, les sessions du programme se concentrent sur un autre aspect de l'orientation et du développement de carrière. Cette session a pour but de souligner l'importance de l'image de marque personnelle et de discuter de l'image de marque personnelle pour les éducateurs qui travaillent avec des jeunes handicapés. C'est en étant unique que l'on peut mener sa carrière ou son entreprise à un tout autre niveau. Jessica Hernandez (2017) souligne que l'image de marque personnelle est un processus continu par lequel une personne établit sa propre image professionnelle qui laisse une impression sur les autres quant à qui elle est, ce qu'elle peut faire et pourquoi quelqu'un aimerait travailler avec elle. Dans cette session, l'image de marque personnelle sera considérée comme un outil de gestion de carrière pour les jeunes handicapés et les éducateurs qui travaillent avec ce groupe cible.

Objectif de la session : Comprendre le concept de marque personnelle pour les éducateurs qui travaillent avec des jeunes handicapés et découvrir le modèle de toile pour un apprentissage pratique.

Objectifs :

- Aider les participants à comprendre le concept de marque personnelle et son processus ;
- Stimuler l'autoréflexion et la pensée critique, qui sont essentielles à la gestion de carrière et à l'orientation ;
- Doter les participants d'outils adéquats pour évaluer leur image de marque personnelle ;
- Promouvoir le travail d'équipe et la communication dans le travail de jeunesse pour le développement de carrière.

Compétences visées :

- Pensée critique ;
- Compétences analytiques ;
- Compétences personnelles, sociales et d'apprentissage ;
- Compétence numérique ;
- Communication ;
- Travail d'équipe.

Méthodologie et méthodes :

- Remue-méninges ;
- Apport théorique ;
- Travail individuel ;
- Travaillez en binôme ;
- Partage en plénière et discussion.

Flux de la session :

I. Ouverture et brève présentation (5 minutes)

La session commence par une brève présentation du contenu de la session, de ses principaux thèmes et des résultats attendus de la session, ainsi que de l'objectif de la session dans le contexte de l'ensemble du cours de formation.

II. Remue-méninges (15 minutes)

Après l'introduction officielle sur le thème de la journée, la session se poursuit par une brève séance de brainstorming sur la façon dont les participants définissent l'image de marque et en particulier "l'image de marque personnelle". Le formateur pose les questions suivantes pour cette partie :

- Qu'est-ce que vous considérez comme l'image de marque ?
- L'image de marque est-elle identique à l'identité ? Si ce n'est pas le cas, quelles sont les différences ?
- Comment définiriez-vous l'image de marque personnelle ?
- Pourquoi l'image de marque d'un éducateur qui travaille avec des jeunes ayant moins d'opportunités est-elle importante ?

III. Apports théoriques (15 minutes)

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

- Qui vous êtes (identité de base)
- Ce que vous offrez (capacités clés)
- Pourquoi vous êtes crédible (raisons de croire)
- Les avantages que vous offrez (proposition de valeur)
- Pourquoi vous (Positionnement)
- Comment ils vous connaissent (Communication)
- Qui doit savoir (public cible)
- Ce dont vous avez besoin (investissements clés), et
- Ce que vous obtenez (résultats)⁴.

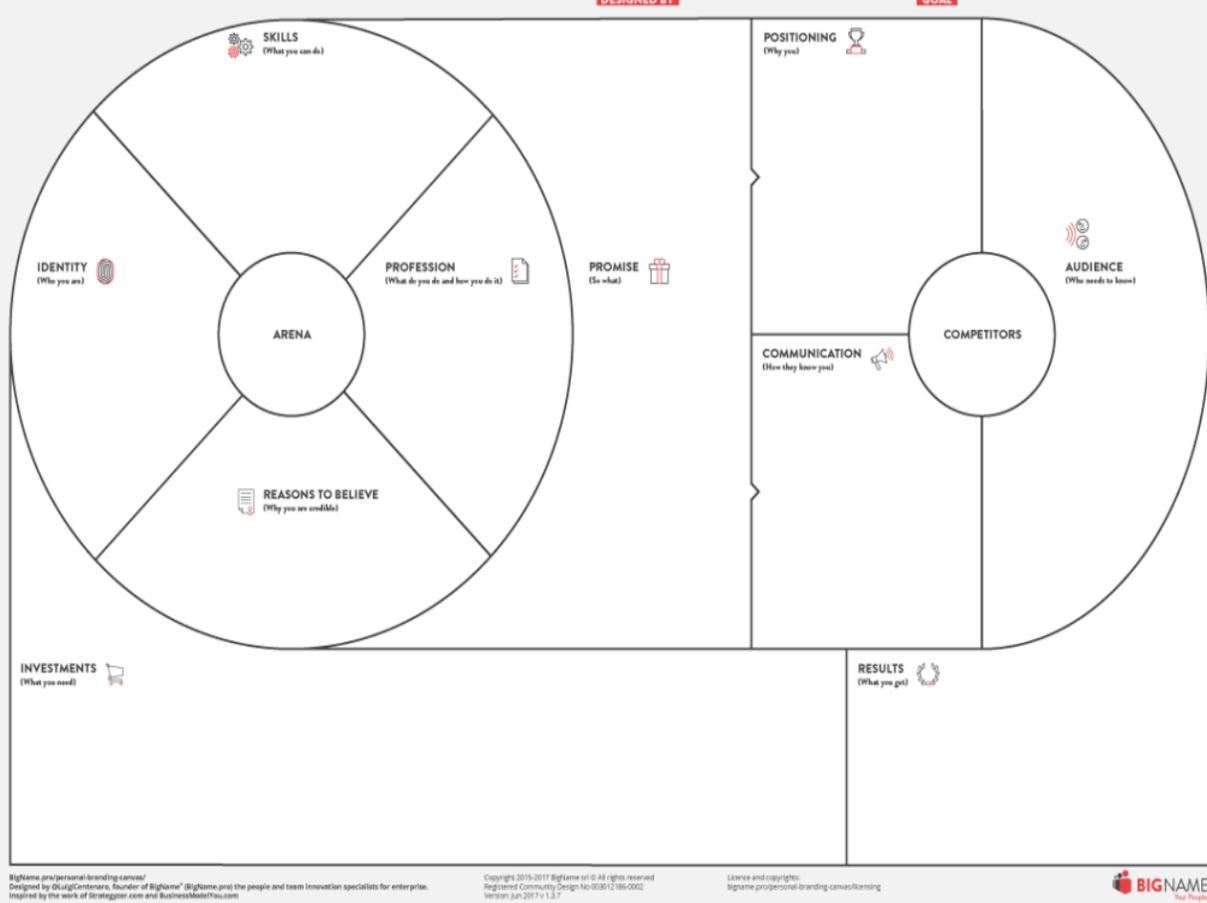
Ce document doit être préparé sous forme de polycopié, mais en plénière, il est nécessaire de passer en revue tous ces blocs et de donner un bref aperçu de leur contenu et de leur objectif.

IV. Travail individuel (20 minutes)

Les participants ont pour tâche d'évaluer leur image de marque personnelle en tant qu'éducateurs travaillant avec des jeunes handicapés. Le formateur a préparé à l'avance le diagramme du Personal Branding Canvas sur le tableau à feuilles mobiles, comme le montre l'image ci-dessous.

⁴ Karakas, F. (2021, 16 décembre). Comment créer votre Personal Branding Canvas - DataDrivenInvestor. Medium. <https://medium.com/data-driven-investor/how-to-create-your-personal-branding-canvas-b1ffa5252e59>

THE PERSONAL BRANDING CANVAS



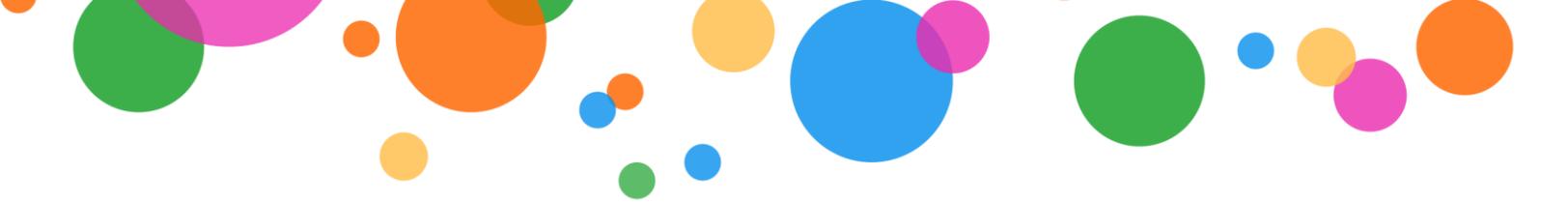
V. Partage en groupe (15 minutes)

Les participants, répartis en petits groupes, partagent leurs conclusions après la tâche effectuée afin d'identifier les points communs dans chacune des sections du modèle de canevas. Le formateur doit rappeler aux participants que c'est à eux de décider dans quelle mesure ils partageront leurs résultats avec leurs pairs. Il est tout à fait possible de ne pas partager une partie que l'on considère comme personnelle.

VI. Partage et discussion en plénière (20 minutes)

Une fois que les participants ont testé l'outil "Personal branding canvas", une session de discussion commence, animée par le formateur, avec les questions suivantes :

- Comment avez-vous perçu l'utilité de l'outil testé ?
- Quels sont, selon vous, ses points forts et ses points faibles ?
- En quoi cet outil peut-il être utile aux jeunes handicapés ?
- Pourquoi est-il important d'évaluer et de développer l'image de marque des éducateurs qui travaillent avec des jeunes ayant moins d'opportunités ?
- Quels sont les conseils et astuces possibles pour aider les jeunes handicapés à évaluer leur image de marque ?



Matériel nécessaire : Tableau de conférence, marqueurs, stylos, feuilles vierges, documents imprimés avec le "Personal Branding Canvas".

Documents de référence et lectures complémentaires :

- Personal Branding Canvas - BigName. (2021, 20 octobre). Les spécialistes de l'innovation professionnelle pour l'entreprise. <https://bigname.pro/personal-branding-canvas/>
- Karakas, F. (2021, 16 décembre). Comment créer votre Personal Branding Canvas - DataDrivenInvestor. Medium. <https://medium.datadriveninvestor.com/how-to-create-your-personal-branding-canvas-b1ffa5252e59>

Recommandations pour les futurs formateurs qui multiplieront cette session :

- Pendant le travail individuel sur le "Personal Branding Canvas", une musique agréable peut être diffusée pour créer une atmosphère de détente.



Compétences numériques pour le développement et la gestion de carrière des jeunes handicapés

Titre de la session : Compétences numériques pour le développement et la gestion de carrière des jeunes handicapés

Durée : 90 minutes

Contexte :

Lorsque l'image de marque personnelle a été abordée dans le programme, il est important d'identifier également les façons dont l'image de marque et les différents aspects de la carrière peuvent être développés de nos jours. L'un de ces moyens est le développement ou la possession de compétences numériques. Les compétences numériques sont essentielles dans presque toutes les professions aujourd'hui et ont commencé à être considérées comme une priorité, en particulier après la pandémie, lorsque de nombreux employés sont passés à la méthode de travail en ligne. Afin d'explorer leurs options de carrière, les jeunes peuvent utiliser divers outils et technologies à leur disposition. Il est important de "doter" les jeunes handicapés d'un ensemble de compétences nécessaires pour travailler au développement personnel dans les domaines de la gestion de carrière et de la création d'opportunités d'emploi (indépendant) de manière proactive dans la réalité actuelle de l'incertitude de l'emploi.

Objectif de la session : Discuter des compétences numériques nécessaires au développement et à la gestion de carrière des jeunes handicapés et explorer les différents outils utilisés pour développer ces compétences numériques.

Objectifs :

- Identifier les outils numériques qui peuvent aider les jeunes handicapés à développer leur carrière ;
- Explorer différents outils numériques pour le travail d'équipe, la communication, l'apparition publique et l'apprentissage ;
- Promouvoir les outils numériques à des fins de recherche et d'apprentissage.

Compétences visées :

- Pensée critique ;
- Compétences analytiques ;
- Compétences personnelles, sociales et d'apprentissage ;
- Compétence numérique ;
- Communication ;
- Travail d'équipe.

Méthodologie et méthodes :

- Remue-méninges ;
- Travail en petits groupes ;
- Présentations ;
- Discussion.

Flux de la session :

I. Remue-méninges (10 minutes)

Le formateur commence cette session par un bref brainstorming en demandant aux participants de partager leurs opinions sur la question suivante : Quelles sont les compétences numériques les plus importantes pour améliorer l'employabilité d'une personne ? Ce processus dure environ 10 minutes avant que les participants n'aient à s'acquitter de leur tâche.

II. Travail en groupe (50 minutes)

Les participants sont répartis en 4 petits groupes. Le formateur demande à chaque groupe d'explorer les différents outils numériques nécessaires à l'amélioration des compétences numériques. La répartition des tâches est la suivante :

- Groupe 1 : Compétences et outils numériques susceptibles d'améliorer la collaboration et le travail d'équipe en ligne.
- Groupe 2 : Compétences et outils numériques susceptibles d'améliorer la planification de carrière.
- Groupe 3 : Compétences et outils numériques permettant d'améliorer l'apparence et la présentation en public.
- Groupe 4 : Compétences et outils numériques susceptibles d'améliorer les possibilités d'apprentissage et le développement personnel.

Ils disposent de 50 minutes pour effectuer des recherches en ligne sur les outils utilisés pour développer ces compétences numériques et préparer une brève présentation de leur travail. Ils doivent se concentrer sur les critères suivants (mais pas uniquement) : efficacité des outils sélectionnés pour améliorer l'employabilité/le développement de carrière, accessibilité des outils, en particulier pour les jeunes handicapés, niveau de complexité.

III. Présentations et discussion (30 minutes)

Tous les groupes rejoignent la plénière pour une brève présentation de leur travail. Le formateur donne à chaque groupe 5 à 7 minutes pour présenter son travail sur les outils numériques explorés. Après les présentations, une brève discussion s'engage sur leur travail. Le formateur pose les questions suivantes à tous les groupes :

- En quoi cet outil pourrait-il être bénéfique aux jeunes handicapés ?
- Quelles sont les parties manquantes qui, selon vous, devraient être améliorées, en particulier en ce qui concerne les jeunes handicapés ?
- Dans quelle mesure ces outils pourraient-ils être utilisés sans soutien professionnel, en gardant à l'esprit les obstacles potentiels que rencontrent les jeunes handicapés ?

Matériel nécessaire : Tableau de conférence, papier A4, marqueurs, stylos et crayons, projecteur, ordinateur portable, haut-parleurs.

Recommandations pour les futurs formateurs qui multiplieront cette session :

- Une musique de fond peut être diffusée pendant le processus de travail en groupe.

- 
- Certaines plateformes collaboratives en ligne pourraient être utilisées pour le brainstorming et la synthèse des principales conclusions, telles que Padlet, MentiMeter, EasyRetro boards, Miro, Mural, etc.



Mise à jour du taux d'employabilité des jeunes handicapés

Titre de la session : Mise à jour du taux d'employabilité des jeunes handicapés

Durée : 90 minutes

Contexte :

Bien que des efforts aient été déployés pour améliorer les possibilités d'emploi des personnes handicapées, de nombreuses recherches existantes continuent de suggérer que les jeunes handicapés ont moins de chances que leurs pairs (les jeunes ordinaires) d'obtenir leur diplôme de fin d'études secondaires, de fréquenter et de terminer des établissements d'enseignement supérieur/universitaires de quatre ans, d'être employés quelque part ou de créer leur propre entreprise. Cependant, étant donné que le cours de formation est conçu pour aider les animateurs et les éducateurs de jeunesse à fournir un travail de qualité en matière de gestion de carrière avec des jeunes ayant des capacités différentes, il est essentiel de consacrer un peu de temps à l'analyse du taux d'employabilité le plus récent des jeunes handicapés. Cette session permet aux participants d'explorer et d'échanger des informations sur les taux d'employabilité les plus récents des jeunes handicapés et d'en apprendre davantage à ce sujet grâce à l'intervention des formateurs.

Objectif de la session : Rechercher et analyser les informations actualisées relatives à l'employabilité des jeunes handicapés et discuter de la manière dont les animateurs de jeunesse peuvent soutenir ce groupe cible à cet égard.

Objectifs :

- Rechercher et discuter les tendances actuelles liées à l'employabilité des jeunes handicapés ;
- Renforcer les connaissances et les informations des participants sur l'employabilité des jeunes handicapés grâce aux données les plus récentes publiées par Eurostat ;
- Utiliser des outils numériques pour obtenir des données récentes et renforcer les compétences des participants en matière de recherche en ligne.

Compétences visées :

- Compétences analytiques ;
- Compétences personnelles, sociales et d'apprentissage ;
- Compétence numérique ;
- Compétence en matière de sciences et de technologies ;
- Compétences en matière d'alphabétisation ;
- Travail d'équipe.

Méthodologie et méthodes :

- Discussion ;
- Travail en groupe ;
- Présentations ;
- Entrée.

Flux de la session :

I. Travail en petits groupes (30 minutes)

En petits groupes (nationaux), les participants sont chargés de rechercher des sources et des faits liés à l'employabilité des jeunes handicapés. Chaque groupe a pour tâche de préparer un bref rapport sur la recherche effectuée. Le formateur donne des instructions à chaque groupe afin de collecter des données sur les différentes dimensions de l'employabilité (par exemple, la relation entre l'employabilité et l'éducation, le développement des compétences, les exigences du marché du travail, l'accessibilité, la discrimination, etc.). Ils disposent de 30 minutes pour ce faire et présentent ensuite leurs données.

II. Partage en plénière (30 minutes)

Tous les groupes rejoignent la plénière pour présenter leurs résultats. Après chaque présentation, une brève série de commentaires devrait être autorisée. Il convient également de procéder à une vérification croisée des résultats des groupes afin d'identifier les domaines communs aux différents aspects de la capacité d'insertion professionnelle.

III. Entrée (15 minutes)

Le formateur poursuit cette session en fournissant aux participants des informations sur les statistiques liées au sujet afin d'améliorer leurs connaissances. Le contenu est tiré de l'Organisation mondiale de la santé, d'Eurostat et du Conseil de l'Europe. La présentation comprend les informations et les données suivantes :

- Introduction sur le contexte des handicaps (avec un accent sur la jeunesse) en Europe et dans le monde ;
- Obstacles à un emploi de qualité ;
- Contexte international des politiques en matière de handicap ;
- Politiques relatives aux jeunes handicapés ;
- Participation et représentation des jeunes handicapés.

IV. Discussion en plénière (15 minutes)

Une fois que les taux d'employabilité des jeunes handicapés ont été communiqués, le formateur lance une brève session de discussion en posant les questions suivantes :

- Quel commentaire feriez-vous sur ces faits ? Y a-t-il quelque chose qui vous a surpris ? Pourquoi ?
- Quelle est pour vous l'information la plus importante ? Pourquoi ?
- Comment ces informations peuvent-elles être utiles pour aider les jeunes handicapés à s'insérer sur le marché du travail ?
- Quel est le rôle des animateurs de jeunesse à cet égard ?
- Quelles sont les parties manquantes qui, selon vous, devraient être explorées en ce qui concerne l'employabilité des jeunes handicapés ?

Matériel nécessaire : Tableau de conférence, marqueurs, stylos et crayons, feuilles A4, présentation des principaux taux d'employabilité et des conclusions, ordinateur portable, projecteur, haut-parleurs.

Documents de référence et lectures complémentaires :

- 
- Eurostat : Statistiques sur les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en éducation, ni en formation, <https://ec.europa.eu/eurostat>
 - Politique de l'emploi du Forum pour l'emploi des personnes handicapées : <https://www.edf-feph.org/employment-policy/>
 - Les jeunes et les handicaps. (n.d.). Partenariat pour la jeunesse. <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/youth-and-disabilities>
 - Organisation mondiale de la santé : <https://www.who.int/>

Recommandations pour les futurs formateurs qui multiplieront cette session :

- Certaines plateformes collaboratives en ligne pourraient être utilisées pour la partie discussion en plénière et la synthèse des principales conclusions, telles que Padlet, MentiMeter, EasyRetro boards, Miro, Mural, etc.

Fixer des objectifs de carrière : S.M.A.R.T.(E.R.)

Titre de la session : Fixer des objectifs de carrière : S.M.A.R.T.(E.R.)

Durée du film : 180 minutes

Contexte :

Afin de s'assurer qu'un jeune réussira dans le domaine professionnel qu'il souhaite, la fixation d'objectifs est l'étape qui suit les étapes d'exploration et de sensibilisation à la carrière. Des objectifs bien définis sont une condition préalable à la réussite d'un plan de carrière. Une fois que les participants ont compris l'importance de se fixer des objectifs dans leur développement de carrière, il est temps d'utiliser des modèles de fixation d'objectifs pour s'entraîner et se préparer à d'autres activités au cours de cette journée de formation. Cette session servira à établir un terrain d'entente pour définir les objectifs de carrière qui serviront dans les processus de planification de carrière ultérieurs. La session donnera aux participants l'occasion de découvrir le modèle S.M.A.R.T. (Spécifique, Mesurable, Atteignable, Pertinent, Temporel) et de le mettre en pratique par le biais d'un travail individuel, en binôme et en petits groupes. L'outil S.M.A.R.T. a été introduit dans les années 80 par George T. Doran pour créer des critères qui aideraient à atteindre les objectifs souhaités. Plus tard, deux autres catégories ont été ajoutées, ce qui a donné naissance à l'outil S.M.A.R.T.(E.R.) pour la définition des objectifs. La session est conçue pour discuter et partager/échanger des informations sur ce sujet.

Objectif de la session : Souligner l'importance de fixer correctement des objectifs de carrière pour la planification et le développement de la carrière et explorer le modèle S.M.A.R.T.(E.R.) pour la fixation d'objectifs.

Objectifs :

- Présenter et mettre en pratique le modèle S.M.A.R.T.(E.R.) pour fixer des objectifs dans des domaines que les participants jugent importants ;
- Aider les participants à définir leurs objectifs professionnels ;
- Stimuler la pensée critique et les compétences analytiques pour fixer des objectifs dans le cadre de l'évolution de carrière.

Compétences visées :

- Pensée critique ;
- Compétences analytiques ;
- Compétences personnelles, sociales et d'apprentissage ;
- Compétence numérique ;
- Compétence en matière de sciences et de technologies ;
- Compétences en matière d'alphabétisation ;
- Communication ;
- Travail d'équipe.

Méthodologie et méthodes :

- Débat d'ouverture ;
- Travail individuel sur la définition des objectifs ;
- Travaillez en binôme sur la définition des objectifs ;

- Apport théorique ;
- Discussion.

Flux de la session :

I. Discussion d'ouverture (30 minutes)

Le formateur commence la session par une brève discussion pour présenter aux participants le sujet du jour. Les questions suivantes sur la définition des objectifs et l'expérience des participants dans ce domaine sont posées :

- Dans quels domaines de la vie vous fixez-vous habituellement des objectifs (par exemple, l'éducation, l'emploi, les relations personnelles) ?
- Comment se fixer des objectifs personnels ?
- Quel est l'aspect le plus difficile de la fixation d'objectifs ?

Les idées clés sont écrites sur le tableau de conférence.

II. Travail individuel : mon parcours personnel (15 minutes)

Après la discussion, le formateur invite les participants à utiliser les 15 minutes suivantes pour réfléchir à "Mon parcours personnel" en rapport avec un sujet dans lequel ils aimeraient se fixer des objectifs (par exemple, l'éducation, la carrière, une connaissance ou une compétence particulière qu'ils aimeraient développer, un passe-temps, etc.)). La tâche des participants consiste à tracer individuellement leur parcours en rapport avec le sujet choisi. Ce parcours servira de ligne du temps afin de préciser le passé, le présent et l'avenir du sujet sélectionné. Toutes les étapes importantes doivent être consignées le long du parcours (par exemple, les événements importants, les réalisations, les plus grands succès et échecs, les éléments et reconnaissances formels et informels, etc.)

III. Travail en binôme : partage des parcours et retour d'expérience (15 minutes)

Lorsque tout le monde a terminé la première phase sur les "parcours" élaborés, le formateur invite les participants à former des paires et à utiliser les 15 minutes suivantes pour partager les parcours qu'ils ont rédigés. Les participants doivent se donner mutuellement un feedback sur leur parcours personnel en se concentrant sur les objectifs fixés.

IV. Discussion en plénière - impressions clés des voyages (20 minutes)

Tout le monde rejoint la plénière et le formateur invite les participants à partager leurs impressions sur le retour d'information qu'ils ont reçu du binôme et sur leurs objectifs personnels. Les questions suivantes sont posées :

- Dans quelle mesure êtes-vous satisfait des objectifs futurs définis dans le thème/domaine choisi ?
- Quel est le retour d'information que vous avez obtenu de votre binôme ?
- L'avenir est-il suffisamment précis ? Si ce n'est pas le cas, que manque-t-il ?
- Pourquoi avons-nous besoin d'objectifs mieux définis ?
- À quoi devrait ressembler un objectif correctement défini ?

V. Apports théoriques : S.M.A.R.T. et S.M.A.R.T.(E.R.) (20 minutes)

Cette partie de la session est consacrée à un apport théorique sur le sujet. Le formateur présente le modèle des objectifs S.M.A.R.T. et le modèle avancé S.M.A.R.T.(E.R.). L'acronyme S.M.A.R.T.(E.R.) signifie ce qui suit :

- S = Spécifique. Lorsque vous vous fixez un objectif, pensez au Qui, Quoi, Quand, Où, Quel et Pourquoi afin d'être aussi précis que possible sur ce que vous voulez accomplir.
- M = Mesurable. Réfléchissez à la manière dont vous allez mesurer les progrès, comment saurez-vous si vous avez atteint l'objectif ?
- A = Réalisable. Demandez-vous s'il est possible d'atteindre un objectif afin d'être inspiré plutôt que découragé. Demandez-vous si vous disposez des ressources et des outils nécessaires.
- R = Pertinent. Réfléchissez à la pertinence de l'objectif au sens large du marché ou de l'industrie.
- T = Limité dans le temps. Envisager un délai réaliste pour atteindre un objectif et fixer une date limite pour ce qui peut être accompli au cours d'une période donnée.
- E = Évaluer. Réfléchissez aux moyens d'évaluer les objectifs et à la fréquence à laquelle ils seront évalués.
- R = Réajuster. Si quelque chose ne fonctionne pas, il faut le réajuster. Changez l'approche, les méthodes ou les outils utilisés.

VI. Travail individuel - fixer des objectifs S.M.A.R.T. (E.R.) (20 minutes)

Le formateur demande aux participants de revoir les objectifs de leur parcours personnel. Sur la base du modèle présenté, ils sont invités à travailler à nouveau individuellement sur la définition d'objectifs S.M.A.R.T.(E.R.) liés au domaine qu'ils ont analysé dans le cadre de l'exercice "mon parcours". Le formateur remet à chaque participant un document sur la définition des objectifs S.M.A.R.T.E.R.. Ils disposent de 20 minutes pour travailler sur ce document.

VII. Travail en binôme : opportunités et obstacles pour atteindre les objectifs (30 minutes)

Lorsque tout le monde est de retour en plénière, le formateur invite les participants à rejoindre à nouveau leurs petits groupes/paires de l'activité précédente. À ce stade, ils doivent analyser plus en détail les objectifs qu'ils se sont fixés en se concentrant sur ce dont ils ont besoin pour atteindre l'objectif, sur leur position actuelle et sur les obstacles potentiels à la réalisation des objectifs, ainsi que sur les solutions permettant de combler les lacunes. Ils disposent de 30 minutes pour se soutenir mutuellement dans la discussion et remplir le modèle donné avec des objectifs et des réponses bien définis. Un modèle composé du tableau suivant est remis à chaque participant.

Déclaration d'objectif (S.M.A.R.T.E.R.) :	
Que dois-je faire pour atteindre cet objectif ?	
Où suis-je maintenant ?	
Obstacles :	Solutions :

VIII. Discussion (30 minutes)

La session se termine par un débriefing sur les activités et sur la définition des objectifs S.M.A.R.T.E.R., des obstacles et des solutions pour leur réalisation. Le formateur utilise les questions de débriefing suivantes pour cette partie :

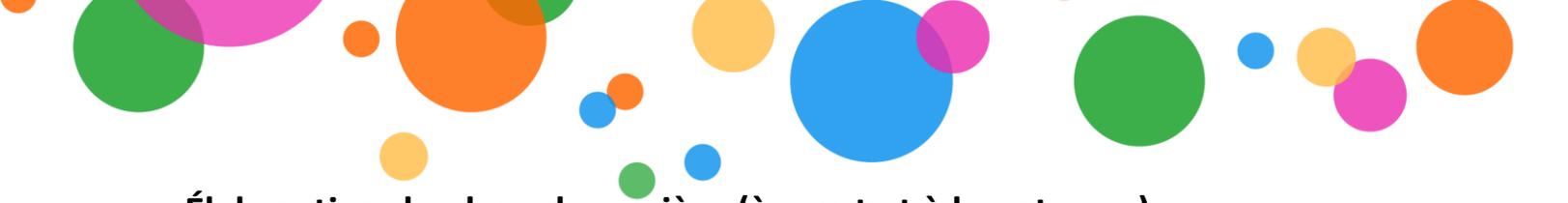
- Qu'est-ce qui a été facile dans l'accomplissement de la tâche donnée ? Qu'est-ce qui a été difficile ?
- Comment avez-vous défini le moment/la position actuelle par rapport à votre déclaration d'objectif ?
- Dans quelle mesure votre objectif a-t-il été S.M.A.R.T.E.R ?

- 
- Comment votre binôme vous a-t-il aidé à affiner vos objectifs ?
 - Comment voyez-vous l'applicabilité de ce modèle de fixation d'objectifs dans votre vie privée/professionnelle ?

Matériel nécessaire : Tableau de conférence et support, marqueurs, papiers, stylos, crayons de couleur, document sur la définition des objectifs S.M.A.R.T.E.R., modèle de tableau pour la dernière activité, ordinateur portable, projecteur, haut-parleurs.

Documents de référence et lectures complémentaires :

- Manuel "Explorer le travail de jeunesse pour la gestion de carrière avec des jeunes ayant des capacités différentes".
- Harris, D., PhD. (n.d.). Comment rendre vos objectifs SMART encore plus SMART. <https://www.quantumworkplace.com/podcast/how-to-make-your-smart-goals-even-smarter>
- Fixer des objectifs S.M.A.R.T.E.R : 7 Steps to Achieving Any Goal. (s.d.). <https://www.wanderlustworker.com/setting-s-m-a-r-t-e-r-goals-7-steps-to-achieving-any-goal/>



Élaboration de plans de carrière (à court et à long terme)

Titre de la session : Développement de plans de carrière (à court et à long terme)

Durée du film : 180 minutes

Contexte :

Une fois que les objectifs de carrière ont été fixés, il est important de réfléchir à la planification ultérieure de la carrière. Dans cette session, l'accent est mis sur l'exploration de différentes méthodes et pratiques pour travailler avec des jeunes handicapés. Les participants auront l'occasion d'élaborer leur propre plan de carrière, mais aussi de discuter des conditions préalables pour aider les jeunes handicapés à faire de même.

Objectif de la session : Donner aux participants la possibilité de développer des plans de carrière (à court et à long terme) afin de comprendre l'importance d'une planification systématique de la carrière lorsqu'on travaille avec des jeunes handicapés.

Objectifs :

- Aider les participants à évaluer leurs besoins, leurs valeurs et leurs compétences en ce qui concerne la planification de leur carrière ;
- Discuter des obstacles potentiels à l'aide apportée aux jeunes handicapés dans le cadre de leur planification de carrière ;
- Pratiquer des modèles utiles pour la planification de carrière et discuter de leur applicabilité dans le cadre du travail avec des jeunes handicapés.

Compétences visées :

- Compétences analytiques ;
- Pensée créative ;
- Pensée critique ;
- Compétences personnelles, sociales et d'apprentissage ;
- Compétence numérique ;
- Compétences en matière d'alphabétisation ;
- Communication ;
- Travail d'équipe.

Méthodologie et méthodes :

- Discussion ;
- Travail individuel ;
- Travaillez en binôme ;
- Entrée ;
- Débriefing.

Flux de la session :

I. Introduction à la session et au sujet (5 minutes)

Le formateur ouvre la session en présentant l'ordre du jour, ses principaux thèmes et les résultats attendus de la session, ainsi que l'objectif de la session dans le contexte de l'ensemble du cours de formation.

II. Discussion d'ouverture (25 minutes)

Une brève discussion a lieu pour présenter le sujet aux participants. Le formateur pose quelques questions afin d'attirer l'attention sur l'importance d'une planification systématique de la carrière, en particulier dans le cas des jeunes handicapés :

- Quelqu'un a-t-il de l'expérience dans l'élaboration de plans de carrière ?
- Pourquoi avons-nous besoin d'une approche systématique en matière de planification de carrière ?
- Existe-t-il des différences entre les plans de carrière à court terme et à long terme ?
- À quoi doit ressembler un modèle de plan de carrière ? (éléments clés)
- Sur quoi les modèles de plans de carrière devraient-ils mettre l'accent lorsqu'ils visent à répondre aux besoins des jeunes ayant moins d'opportunités ?

III. Présentation du modèle de plan de carrière (10 minutes)

Le formateur poursuit en présentant le modèle de plan de carrière. Il donne une vue d'ensemble de toutes les étapes à suivre pour remplir le modèle, mais précise que chaque section sera complétée étape par étape, avec des instructions spécifiques dans la phase suivante. Le modèle est tiré de la source suivante : <https://postgradenvironments.com/wp-content/uploads/2017/09/career-plan-template.pdf>

IV. ÉTAPE 1 : Se connaître soi-même (40 minutes)

Le formateur insiste sur le fait que la première étape de la planification de votre carrière consiste à évaluer et à comprendre vos aspirations, vos points forts, vos intérêts, vos valeurs et vos influences personnelles. Les participants sont invités à travailler individuellement pendant 20 minutes sur les éléments suivants :

- Mes points forts
- Mes aptitudes et compétences
- Mes centres d'intérêt
- Mes valeurs

Une fois qu'ils ont complété ces éléments, ils sont invités à discuter de leur travail avec leurs pairs dans le cadre d'un groupe de discussion. Ils auront ainsi l'occasion d'affiner les éléments de leur futur plan de carrière. Le processus dure 20 minutes.

V. ÉTAPE 2 : Recueillir des informations sur les possibilités de carrière dans votre domaine de spécialisation (30 minutes)

Le formateur donne maintenant les instructions suivantes : regardez les offres d'emploi dans votre domaine et notez les exigences minimales et idéales du poste, puis comparez ces exigences avec vos qualifications, vos compétences et vos attributs. Les participants explorent individuellement les options de carrière actuelles dans leur domaine d'intérêt et de spécialisation pendant les 30 minutes suivantes.

VI. ÉTAPE 3 : Planifier le développement de vos compétences futures (20 minutes)

L'étape suivante consiste à réfléchir au niveau de compétences et de connaissances nécessaires pour les emplois explorés. Le formateur donne les instructions suivantes aux participants : écrivez les compétences ou les domaines de connaissances que vous devez développer pour répondre aux exigences



professionnelles de la carrière que vous avez choisie ou aux différentes options dans votre domaine d'études. Les participants travaillent individuellement sur ce sujet pendant 20 minutes, en utilisant les sections suivantes :

- Possibilités de formation et de développement
- Conditions préalables et exigences pour accéder à ce poste

VII. ÉTAPE 4 : Faire des choix (30 minutes)

Au cours des 30 dernières minutes de travail sur le plan de carrière, le formateur donne les tâches/sections suivantes du modèle à travailler individuellement :

- Examinez la pertinence de chaque option et décidez (avec l'aide d'un formateur) laquelle correspond le mieux à vos aspirations et à vos objectifs de carrière.
- Sur la base des choix que vous avez faits et des opportunités de développement que vous avez identifiées, rédigez maintenant votre/vos objectif(s) à court et à long terme. Veillez à ce que chaque objectif soit aussi précis que possible.
- Objectif 1 - Définissez votre premier objectif.
- Objectif 1 - Écrivez ce que vous devez faire pour atteindre cet objectif de carrière.
- Objectif 2 - Définissez votre deuxième objectif.
- Objectif 2 - Écrivez ce que vous devez faire pour atteindre cet objectif de carrière

VIII. Débriefing et discussion (20 minutes)

Après la réalisation des plans de carrière, le formateur conclut la session par un bref débriefing et une discussion à l'aide des questions suivantes :

- Comment avez-vous apprécié la planification de carrière à l'aide de ce modèle concret ?
- Qu'est-ce qui a été difficile et qu'est-ce qui a été facile ?
- En quoi le retour d'information de vos pairs vous a-t-il aidé ?
- Comment avez-vous trouvé le modèle ? Avez-vous des suggestions pour l'améliorer ?
- Comment voyez-vous son efficacité dans la planification de carrière des jeunes handicapés ?

Matériel nécessaire : Tableau à feuilles mobiles, marqueurs, papiers, stylos, document imprimé avec le modèle de plan de carrière.

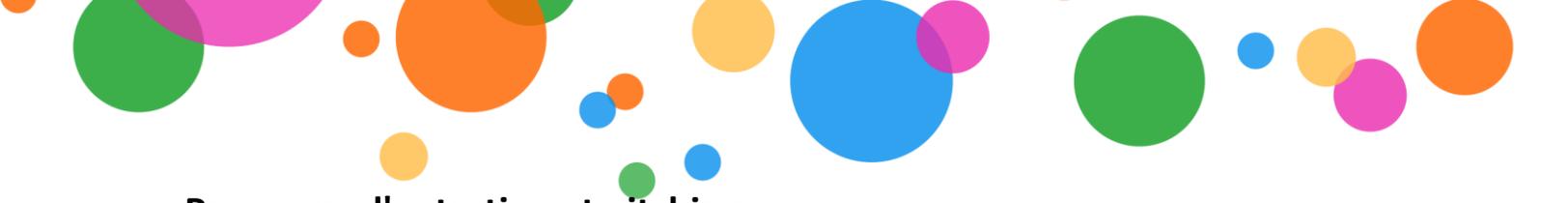
Documents de référence et lectures complémentaires :

- Modèle de plan de carrière <https://postgradenvironments.com/wp-content/uploads/2017/09/career-plan-template.pdf>

Recommandations pour les futurs formateurs qui multiplieront cette session :

- Le modèle de plan de carrière peut être présenté à l'écran ou sur un tableau de papier. Il serait également pratique de disposer d'une version imprimée des plans comme documents à distribuer.
- Le formateur doit faire preuve de souplesse en matière de temps pour toutes les activités de travail individuelles en raison de l'importance des tâches et ne pas exercer de pression sur les participants s'ils semblent avoir besoin de plus de temps pour réfléchir et travailler.





Processus d'entretien et pitching

Titre de la session : Processus d'entretien et pitching

Durée : 90 minutes

Contexte :

Lors de la session précédente, les participants ont travaillé sur l'élaboration de plans de carrière. Le programme se poursuit ensuite avec la préparation d'un entretien d'embauche et la présentation de ses compétences ou de ses idées. L'accent sera mis sur la manière de mieux se préparer et de développer les compétences de communication pour les processus d'entretien et de présentation, en gardant particulièrement à l'esprit les nombreux obstacles auxquels les jeunes handicapés sont confrontés dans leurs efforts pour rejoindre le marché du travail. Les participants auront l'occasion de se préparer aux entretiens et au pitching et de s'entraîner à ce processus, tout en apprenant à connaître les compétences que les employeurs potentiels recherchent.

Objectif de la session : Comprendre l'importance des entretiens et du pitching ainsi que les compétences nécessaires pour réussir dans ces processus.

Objectifs :

- Aider les participants à renforcer leurs compétences en matière de communication et de présentation pour les entretiens et le pitching ;
- Utiliser le jeu de rôle pour s'entraîner aux entretiens et au pitching ;
- Souligner l'importance des compétences en matière d'entretien et de présentation dans les processus d'employabilité et de recrutement.

Compétences visées :

- Compétences analytiques ;
- Pensée critique ;
- Communication et collaboration ;
- Compétences personnelles, sociales et d'apprentissage ;
- Pensée créative ;
- Compétence en matière de citoyenneté.

Méthodologie et méthodes :

- Apport théorique ;
- Jeu de rôle.

Flux de la session :

I. Apports théoriques (15 minutes)

Cette session commence par un exposé du formateur sur les entretiens et la présentation des processus de recrutement. Le formateur a préparé une présentation détaillée qui comprend le contenu suivant :

- Le processus d'entretien et son importance pour le recrutement ;
- Compétences nécessaires pour les entretiens ;
- Elevator pitch - pour une présentation de soi ou une tâche donnée ;
- Trucs et astuces : connaître son public, mentionner ses objectifs, gérer son temps.

Le formateur mentionne que, depuis peu, les entreprises intègrent le pitching dans le cadre de l'entretien, soit au début de l'entretien pour se présenter, soit par le biais d'une tâche donnée en rapport avec le poste auquel on postule. Il annonce qu'au cours de cette session, les participants auront l'occasion de passer en revue ces deux processus (entretien et pitching) par le biais d'une activité pratique.

II. Entretien et présentation - I (30 minutes)

Les participants sont divisés en deux grands groupes. Le formateur annonce que le premier groupe aura la tâche et l'opportunité de préparer et de simuler un entretien qui comprendra également un elevator pitch d'une minute devant l'autre groupe qui sera constitué des recruteurs. Ils peuvent se préparer à l'entretien en tant qu'une personne ou en tant que deux personnes. Le deuxième groupe reçoit la consigne de trouver différentes stratégies et questions générales pour se préparer en tant que recruteurs. Ils peuvent s'organiser en petites équipes et participer à certains entretiens. Les deux groupes disposent de 30 minutes pour se préparer à l'entretien et au pitching. Le sujet/poste de l'entretien dépend des préférences du premier groupe, mais chaque candidat doit mentionner le poste auquel il postule avant les entretiens afin que les équipes de recruteurs en soient informées et puissent poser leurs questions en conséquence.

III. Entretien et présentation - II (45 minutes)

Le formateur donne le signal du début des entretiens. Il y a plusieurs bureaux et chaises pour que les équipes de recruteurs et les personnes interrogées puissent s'organiser. Les entretiens durent environ 5 à 7 minutes et se déroulent en plusieurs tours. Après les entretiens et le pitching, une brève discussion a lieu. Le formateur pose les questions suivantes aux participants :

- Comment avez-vous organisé vos 30 minutes pour vous préparer à l'entretien et au pitching ?
- Les recruteurs ont-ils eu du mal à préparer les questions ?
- Comment voyez-vous la préparation des entretiens lorsque vous postulez à un emploi ? Cela vous demande-t-il trop de temps, d'énergie et d'efforts ?

Matériel nécessaire : Tableau de conférence, marqueurs, stylos, feuilles vierges, préparation de l'espace de travail pour la simulation d'entretien.

Recommandations pour les futurs formateurs qui multiplieront cette session :

- Les participants doivent être fortement encouragés à utiliser efficacement le temps imparti pour l'elevator pitch d'une minute. Il s'agit d'un élément très important car il stimule leur esprit critique et leur gestion efficace du temps, même si cela peut leur imposer une certaine pression. Le formateur doit insister sur cet élément à la fin de la session.

Compétences en matière de résolution de problèmes dans le cadre de l'évolution de carrière

Titre de la session : Compétences de résolution de problèmes dans le développement de carrière

Durée : 90 minutes

Contexte :

Le dictionnaire Collins English définit les compétences en matière de résolution de problèmes comme : l'acte ou le processus consistant à trouver des solutions aux problèmes, en particulier en utilisant une approche scientifique ou analytique⁵. Il s'agit d'une compétence quotidienne vitale que l'on doit posséder dans la vie personnelle et professionnelle. Les compétences en matière de résolution de problèmes sont d'une importance vitale pour tout jeune qui est sur le point de trouver un emploi ou qui est en phase de développement de sa carrière. Le fait d'avoir développé des compétences en matière de résolution de problèmes est considéré comme un facteur précieux pour obtenir une promotion à des postes plus élevés. Selon l'ICAEW (n.d.), les employeurs apprécient les bonnes compétences en matière de résolution de problèmes, car elles leur montrent que l'on possède une série d'autres compétences telles que la logique, la créativité, la résilience, l'imagination, la pensée latérale et la détermination⁶. Dans cette session, les participants comprendront clairement ce concept et exploreront l'ensemble du processus de résolution de problèmes qui soutient le développement de ces compétences pour l'évolution de la carrière.

Objectif de la session : Apprendre l'importance des compétences en matière de résolution de problèmes pour le développement de carrière et travailler sur le cycle de résolution de problèmes pour l'apprentissage pratique.

Objectifs :

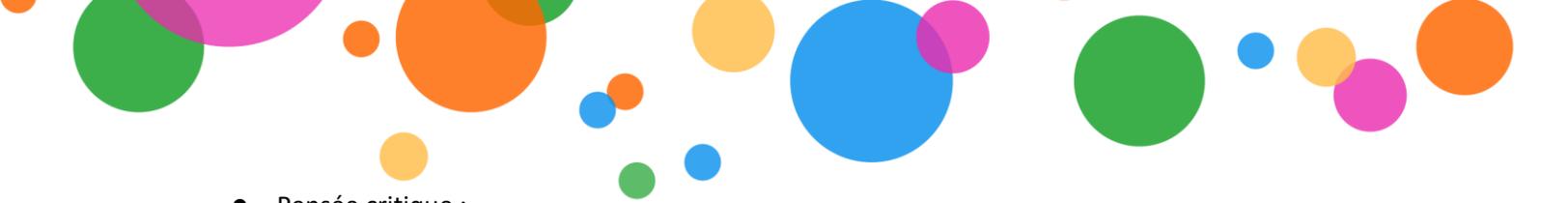
- Comprendre le concept de résolution de problèmes et son importance pour le développement de carrière ;
- Aider les participants à renforcer leurs compétences en matière de résolution de problèmes dans le cadre du développement de carrière ;
- Utiliser le cycle de résolution de problèmes pour l'apprentissage pratique des participants sur le sujet ;
- Promouvoir les compétences en matière de résolution de problèmes pour le développement de carrière dans le cadre du travail avec des jeunes handicapés.

Compétences visées :

- Compétences personnelles, sociales et d'apprentissage ;
- Compétence en matière de citoyenneté ;
- Compétences en matière de résolution de problèmes ;
- Compétences analytiques ;

⁵ HarperCollins Publishers. (n.d.). Problem-solving definition and meaning. Dans le dictionnaire Collins. <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/problem-solving>

⁶ Résolution de problèmes. (n.d.). Employability Skills | ICAEW. <https://www.icaew.com/learning-and-development/job-essential-skills/employability-skills/problem-solving>

- 
- Pensée critique ;
 - Créativité ;
 - Communication ;
 - Travail d'équipe.

Méthodologie et méthodes :

- Remue-méninges ;
- Apport théorique ;
- Travaillez par deux ;
- Partage en plénière et discussion.

Flux de la session :

I. Remue-méninges (15 minutes)

La session commence par une brève activité de brainstorming sur la manière dont les participants résolvent leurs problèmes, y compris les problèmes de développement de carrière, mais pas seulement. Le formateur invite les participants à donner des idées et à regrouper les principales catégories de problèmes et à dresser une liste d'approches pour les résoudre.

II. Apports théoriques (20 minutes)

Après le brainstorming, le formateur fournit aux participants un apport théorique détaillé sur les compétences en matière de résolution de problèmes. L'apport se concentre sur le contenu suivant :

- Concept de résolution de problèmes.
- Qu'entend-on par compétences en matière de résolution de problèmes ?
- L'importance des compétences en matière de résolution de problèmes.
- Compétences en matière de résolution de problèmes et développement de carrière.
- Cycle de résolution de problèmes pour développer les compétences en matière de résolution de problèmes :
 - Identifier le problème ;
 - Définir le problème ;
 - Élaborer une stratégie ;
 - Organiser l'information ;
 - Attribuer des ressources ;
 - Contrôler les progrès ;
 - Évaluer les résultats.

III. Travail en binôme - résolution d'un problème à l'aide du cycle de résolution de problèmes (20 minutes)

Après avoir présenté la résolution de problèmes et souligné son importance pour le développement de carrière, le formateur invite les participants à former des paires pour une activité en rapport avec le sujet. En binôme, ils doivent discuter d'un problème lié au travail ou d'un problème lié au processus de carrière. Il peut s'agir d'un exemple personnel ou d'un problème commun auquel leur groupe cible de jeunes handicapés est régulièrement confronté au cours de leur développement de carrière. Ils doivent ensuite



passer par toutes les étapes du cycle de résolution de problèmes pour résoudre ce problème. Ils disposent de 20 minutes pour mener à bien cette tâche.

IV. Partage des résultats de la tâche et discussion en plénière (35 minutes)

Le formateur invite tous les participants à partager en plénière les résultats de leur travail. Chaque paire dispose de 2 à 3 minutes pour présenter son travail. Lorsqu'ils ont terminé, le formateur ouvre une brève session de discussion en posant les questions suivantes :

- Qu'est-ce qui a été difficile et qu'est-ce qui a été facile pendant le cycle de résolution des problèmes ?
- Avez-vous suivi toutes les étapes du guide ?
- Comment perçoivent-ils l'importance de ces étapes pour renforcer les compétences en matière de résolution de problèmes ?
- Qu'est-ce qui vous a posé problème lors de l'allocation des ressources ? Avez-vous pensé à tous les types de ressources (temps, argent, informations et personnes) ?
- Quels sont les conseils et astuces possibles pour aider les jeunes handicapés à acquérir des compétences en matière de résolution de problèmes ?

Matériel nécessaire : Tableau de conférence, post-it de différentes couleurs, stylos, marqueurs, ordinateur portable avec des feuilles A4, projecteur.

Documents de référence et lectures complémentaires :

- HarperCollins Publishers. (n.d.). Problem-solving definition and meaning. Dans le dictionnaire Collins. <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/problem-solving>
- Résolution de problèmes. (n.d.). Employability Skills | ICAEW. <https://www.icaew.com/learning-and-development/job-essential-skills/employability-skills/problem-solving>
- Utiliser des stratégies de résolution de problèmes pour trouver une solution. (2022, 18 avril). Verywell Mind. <https://www.verywellmind.com/what-is-problem-solving-2795485>

Recommandations pour les futurs formateurs qui multiplieront cette session :

- Les participants peuvent disposer de plus de temps pendant le travail en binôme au cas où ils ne pourraient pas couvrir toutes les étapes du cycle de résolution des problèmes. Il est important qu'ils passent par toutes les étapes afin de mieux comprendre l'utilité de la méthode, puisqu'ils deviennent les futurs praticiens au sein de leur groupe cible.

L'équilibre entre travail et repos dans une gestion de carrière réussie

Titre de la session : L'équilibre entre travail et repos dans une gestion de carrière réussie

Durée du film : 180 minutes

Contexte :

Il est très fréquent qu'en se concentrant sur le développement de sa carrière, on ne trouve pas un bon équilibre entre le travail et le repos. Bien que l'on puisse penser que cela aide à atteindre davantage d'objectifs professionnels, cela peut conduire à l'épuisement professionnel, à des problèmes de santé, ainsi qu'à une fatigue émotionnelle et psychologique qui indique la nécessité d'un temps de repos obligatoire. Selon Patel (2015), des études montrent que plus nous sommes fatigués, plus notre intelligence émotionnelle et nos capacités de prise de décision chutent. C'est pourquoi les personnes qui réussissent vraiment savent comment équilibrer leur travail et leur vie quotidienne⁷. Étant donné que les participants ont abordé différents aspects de la planification et de la gestion de carrière, ils auront l'occasion, au cours de cette session, de se concentrer sur la manière dont l'équilibre entre le travail et le repos peut être atteint tout en assurant une gestion de carrière réussie. Kehl (2012) présente 12 stratégies différentes qui permettent d'y parvenir : suivre le temps, déterminer les priorités, fixer des objectifs spécifiques, planifier scrupuleusement, établir des limites, prendre soin de sa santé, entretenir ses relations familiales, prendre du temps pour soi, laisser le travail au travail, exercer les options disponibles, travailler plus intelligemment et non plus durement, savoir quand demander de l'aide.⁸ Les participants auront l'occasion de réfléchir à leur propre situation en matière de travail et de repos et d'explorer différentes stratégies pour parvenir à un bon équilibre entre travail et repos.

Objectif de la session : Comprendre l'importance de l'équilibre entre le travail et le repos dans une gestion de carrière réussie et explorer des stratégies pour atteindre cet équilibre.

Objectifs :

- Comprendre l'importance d'un bon équilibre entre travail et repos ;
- Réfléchir à ses propres situations de travail et de repos ;
- Explorer les différentes stratégies qui permettent de gérer l'équilibre entre le travail et le repos dans le cadre d'une gestion de carrière réussie.

Compétences visées :

- Compétences personnelles, sociales et d'apprentissage ;
- Compétence en matière de citoyenneté ;
- Compétences en matière de résolution de problèmes ;
- Compétences analytiques ;
- Pensée critique ;
- Créativité ;
- Communication ;

⁷ Patel, S. (2015, 24 septembre). 4 Ways Successful People Balance Work and the Rest of Their Lives. Entrepreneur. <https://www.entrepreneur.com/leadership/4-ways-successful-people-balance-work-and-the-rest-of-their/250820>

⁸ Kehl, T. (2012). 12 stratégies clés pour parvenir à un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Industry Week. <https://www.industryweek.com/leadership/article/21982458/12-key-strategies-to-achieving-a-worklife-balance>

- Travail d'équipe.

Méthodologie et méthodes :

- Remue-méninges ;
- Auto-réflexion ;
- Travail en petits groupes ;
- Présentations et discussion.

Flux de la session :

I. Ouverture et brève présentation (10 minutes)

Le formateur commence par une brève introduction sur le thème de la session ainsi que sur l'objectif de la session dans le contexte de l'ensemble du cours de formation.

II. Remue-méninges (20 minutes)

La première partie de cette session est consacrée à un brainstorming sur la façon dont les participants comprennent l'équilibre entre le travail et le repos et sur la façon dont cet équilibre peut être lié à la réussite professionnelle. Le formateur regroupe les réponses des participants sur un tableau de papier. Le brainstorming dure environ 20 minutes.

III. Réflexion personnelle (15 minutes)

Après le brainstorming, le formateur invite les participants à utiliser les 15 minutes suivantes pour mener une auto-réflexion sur les points suivants :

- Combien de temps dois-je consacrer à mon travail ?
- Comment occuper mon temps libre ?
- Quelles sont les personnes avec lesquelles je passe le plus de temps au cours de la journée, de la semaine ou du mois ?

Ces questions sont inscrites sur le tableau de conférence et les participants sont invités à prendre des feuilles de papier ou des post-it pour noter les éléments/réflexions clés de cette activité de réflexion.

IV. Partage en plénière (25 minutes)

Le formateur invite les participants à partager en plénière les résultats de leur réflexion. Les participants peuvent se porter volontaires pour partager leurs idées à ce sujet et discuter ensuite avec le groupe pour voir s'il y a des similitudes ou des différences. Enfin, le formateur souligne l'importance d'un équilibre entre travail et repos pour une carrière réussie à long terme et les participants discutent ensemble des conséquences d'un déséquilibre entre travail et repos dans la gestion de carrière.

V. Travail en petits groupes - l'équilibre entre travail et repos dans une gestion de carrière réussie (60 minutes)

Grâce à l'autoréflexion et au brainstorming, les participants ont déjà compris l'importance de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Pour une meilleure compréhension, la session est consacrée à la définition des moyens qui favorisent une bonne gestion de carrière et un équilibre entre le travail et le repos. Les participants sont répartis en 6 petits groupes pour cette partie de la session. Leur tâche consiste à explorer différentes stratégies connues pour leur efficacité dans le maintien d'un bon équilibre entre travail et repos et qui sont les plus courantes chez les personnes qui réussissent. Chaque groupe a deux

stratégies à étudier. Ils disposent de 60 minutes pour cette tâche. La répartition du travail est la suivante :

Groupe 1 :

- Suivi du temps
- Déterminer les priorités

Groupe 2 :

- Fixer des objectifs spécifiques
- Une programmation scrupuleuse

Groupe 3 :

- Établir des limites
- Prendre soin de sa santé

Groupe 4 :

- Nourrir la famille/les relations
- Prendre du temps pour soi

Groupe 5 :

- Quitter le travail au travail
- Exercer les options disponibles

Groupe 6 :

- Travailler plus intelligemment et non plus durement
- Savoir quand demander de l'aide

VI. Présentations et discussion (50 minutes)

Tous les groupes rejoignent la plénière pour une brève présentation de leur travail. Le formateur donne une durée estimée de 5 à 7 minutes à chaque groupe pour présenter son travail et termine par une brève séance de questions-réponses.

Matériel nécessaire : Tableau de conférence, post-it de différentes couleurs, stylos, marqueurs, feuilles A4, ordinateur portable, projecteur.

Documents de référence et lectures complémentaires :

- Patel, S. (2015, 24 septembre). 4 Ways Successful People Balance Work and the Rest of Their Lives. Entrepreneur. <https://www.entrepreneur.com/leadership/4-ways-successful-people-balance-work-and-the-rest-of-their/250820>
- Kehl, T. (2012). 12 stratégies clés pour parvenir à un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Industry Week. <https://www.industryweek.com/leadership/article/21982458/12-key-strategies-to-achieving-a-worklife-balance>
- Pourquoi les jeunes professionnels devraient donner la priorité au repos plutôt qu'au travail. (2022, 21 janvier). Harvard Business Review. <https://hbr.org/2021/11/why-young-professionals-should-prioritize-rest-over-work>

Recommandations pour les futurs formateurs qui multiplieront cette session :

- Il est recommandé que le formateur partage avec le groupe de travail des documents utiles pour l'aider à couvrir correctement le contenu des stratégies données dans le cadre de sa tâche.





Intégrer le concept d'Ikigai dans le développement de carrière

Titre de la session : Intégrer le concept d'Ikigai dans le développement de carrière

Durée du film : 180 minutes

Contexte :

Le concept d'ikigai, introduit par les Japonais, montre comment trouver le but de sa vie en se concentrant sur quatre éléments : ce que l'on aime, ce pour quoi on est doué, ce pour quoi on peut être payé et ce dont le monde a besoin. L'ikigai couvre la passion, la motivation, la profession et la mission de la vie. En raison de sa spécificité et de sa popularité, ainsi que de sa fonctionnalité pour de nombreuses personnes au Japon, le concept d'ikigai a commencé à devenir très présent dans différents domaines de la vie, y compris l'orientation et le développement de carrière. Cette session est conçue pour présenter ce concept aux participants et leur donner l'occasion de l'explorer plus avant par un travail pratique sur la recherche de leur propre Ikigai. En découvrant le concept d'Ikigai, les animateurs de jeunesse peuvent activement soutenir et améliorer les processus d'apprentissage, la responsabilité personnelle et la motivation des jeunes, et leur donner les moyens d'atteindre le bien-être dans la vie en trouvant leur motivation intrinsèque pour le travail, ce qui leur permet de générer une direction dans laquelle ils aimeraient orienter leur carrière, afin qu'elle corresponde à leurs motivations personnelles.

Objectif de la session : Présenter le concept d'Ikigai et apprendre à l'intégrer dans le développement de carrière des jeunes handicapés.

Objectifs :

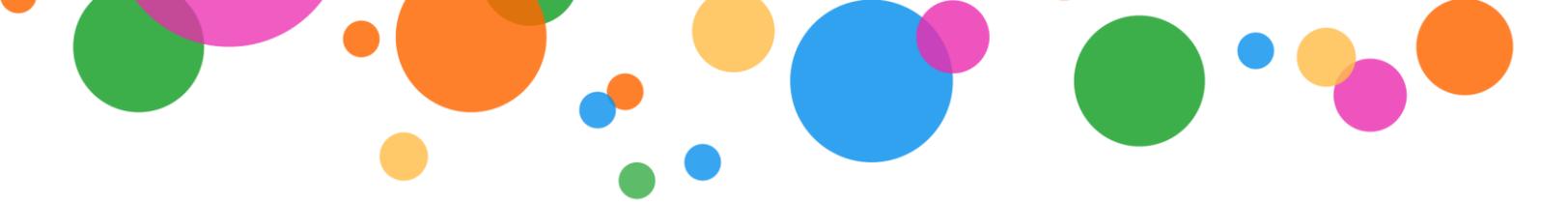
- Présenter aux participants le concept et la philosophie de l'Ikigai ;
- Discuter de la manière dont il peut être utilisé pour soutenir activement et améliorer le développement de carrière des jeunes ;
- Donner aux participants la possibilité de définir leur propre Ikigai.

Compétences visées :

- Compétences personnelles, sociales et d'apprentissage ;
- Compétences en matière d'alphabétisation ;
- Compétence en matière de citoyenneté ;
- Compétences analytiques ;
- Pensée critique ;
- Créativité ;
- Communication et collaboration.

Méthodologie et méthodes :

- Energiser ;
- Apport théorique ;
- Discussion ;
- Travail individuel - trouver son Ikigai ;
- Présentations.



Flux de la session :

I. Energiser (10 minutes)

La session commence par une séance d'énergisation. Les participants se placent en cercle. Le formateur demande à un volontaire d'entrer dans le cercle et de commencer à faire un certain mouvement/une certaine action (par exemple, jouer du piano). Il/elle continue jusqu'à ce qu'un autre membre du groupe entre dans le cercle et demande : "Que faites-vous ?" La personne qui fait l'action répond en disant quelque chose d'autre que ce qu'elle est en train de faire. La deuxième personne doit continuer à faire l'action que le premier volontaire prétendait faire. Le processus se poursuit avec plusieurs tours d'échange de lieux et d'actions pendant environ 10 minutes. Le formateur encourage les participants à faire preuve de créativité dans leurs actions.

II. Discussion ouverte et apports théoriques sur l'Ikigai (40 minutes)

Le formateur réunit les participants en plénière pour une discussion de groupe. Il pose la question suivante :

- Qu'est-ce qui vous fait sauter du lit chaque matin ?

Après quelques réponses et commentaires, le formateur ajoute la question :

- Avez-vous déjà entendu parler du concept d'Ikigai ?

Il explique ensuite que les Japonais proposent une solution simple pour évaluer si le parcours professionnel d'une personne correspond à sa véritable vocation : c'est l'IKIGAI. La session se poursuit par une présentation du concept d'Ikigai aux participants. La présentation comprend les éléments suivants :

- Définir l'Ikigai ;
- Les cinq piliers de l'Ikigai ;
- Les quatre éléments de l'Ikigai ;
- Ikigai et développement de carrière.

III. Trouvez votre Ikigai (90 minutes)

Après avoir présenté le concept d'Ikigai aux participants, le formateur leur distribue le modèle d'Ikigai, qui comprend les quatre éléments permettant de trouver son propre Ikigai, et les invite à l'analyser.

Le modèle est présenté ci-dessous dans la figure :

FINDING YOUR IKIGAI



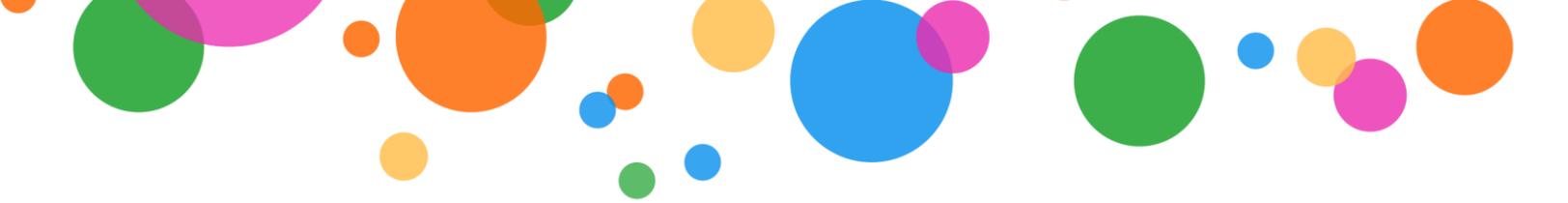
Figure : Trouver son Ikigai, Source : A. (2021, 24 novembre). Comment savoir quoi faire de sa vie (Ikigai / Sweet Spot). Lavendaire. <https://www.lavendaire.com/ikigai-career-sweet-spot/>

Après une brève vérification du modèle, le formateur annonce qu'au cours des 90 prochaines minutes, les participants devront travailler individuellement à la recherche de leur propre Ikigai en suivant les instructions du modèle. Ils sont également autorisés à travailler en petits groupes, mais le résultat final doit être que chaque participant possède son propre modèle d'Ikigai.

IV. Partage en plénière et discussion (40 minutes)

Le formateur invite les participants à la séance plénière à partager brièvement leur modèle d'Ikigai. Seuls ceux qui se portent volontaires partagent leur modèle, ce n'est pas obligatoire et personne ne doit être forcé à le faire. Lorsque les participants ont fini de partager leurs modèles d'Ikigai, le formateur ouvre la discussion en posant les questions suivantes :

- Comment avez-vous trouvé le processus de recherche de votre Ikigai ? Que pensez-vous du modèle ?
- À quel stade de l'évolution de la carrière est-il utile d'appliquer ce modèle ?
- Comment envisagez-vous d'utiliser ce modèle pour l'éducation au développement de carrière des jeunes handicapés dans vos communautés ?



Matériel nécessaire : stylos et papiers pour les participants, post-it, ordinateur portable, projecteur, haut-parleurs, une copie du modèle "Trouver son Ikigai" pour chaque participant.

Documents de référence et lectures complémentaires :

- A. Lavendaire. (2021, 24 novembre). Comment savoir quoi faire de sa vie (Ikigai / Sweet Spot). <https://www.lavendaire.com/ikigai-career-sweet-spot/>
- Hughes, M. (2023, 6 février). Quel est votre Ikigai ? Finding Meaning in Work and Life. Mind Tools. <https://www.mindtools.com/blog/whats-your-ikigai/>

Recommandations pour les futurs formateurs qui multiplieront cette session :

- Le formateur doit encourager les participants à se soutenir mutuellement/à travailler ensemble lors de la conception du modèle Ikigai, même si le travail est plus individuel. En travaillant ensemble, les participants auront plus de chances de discuter des résultats potentiels et de trouver des similitudes.
- Une musique relaxante peut être diffusée pendant le travail pour favoriser la concentration et la réflexion des participants.



Développer des plans de carrière pour les jeunes handicapés dans les communautés locales

Titre de la session : Développer des plans de carrière pour les jeunes handicapés dans les communautés locales

Durée de l'examen : 180 + 120 minutes

Contexte :

Après avoir abordé différents aspects de l'orientation et de la gestion de carrière, la session suivante du cours de formation sert à réfléchir et à travailler sur les étapes futures sur la base de ce que les participants ont réalisé jusqu'à présent. Cette session est l'occasion pour les participants de réfléchir à la manière dont le développement de carrière peut être intégré dans la formation, les événements et les activités menées par leurs organisations et de développer des plans de carrière concrets pour les jeunes handicapés dans leurs communautés locales.

Objectif de la session : Développer des plans de carrière concrets pour les jeunes handicapés dans les communautés locales et créer un espace pour le retour d'information.

Objectifs :

- Créer un espace pour développer des plans de carrière pour les jeunes handicapés dans les communautés locales ;
- Réfléchir à l'apprentissage acquis au cours de la formation et à son utilité pour le travail de jeunesse à l'avenir ;
- Créer un espace pour le retour d'information sur les plans de carrière élaborés.

Compétences visées :

- Compétence en matière de citoyenneté ;
- Compétence en matière d'entrepreneuriat ;
- Communication ;
- Compétences sociales et civiques ;
- Travail d'équipe ;
- Présentation ;
- Compétences analytiques ;
- Gestion du temps ;
- Compétences en matière de résolution de problèmes.

Méthodologie et méthodes :

- Travail en petits groupes - équipes nationales ;
- Présentations, discussion et retour d'information.

Flux de la session :



I. Introduction à la session (10 minutes)

Le formateur présente la session aux participants et explique comment elle est conçue et quel est son objectif. Les participants sont informés qu'au cours de cette session, ils auront l'occasion de mettre en pratique ce qu'ils ont appris et de travailler à l'élaboration de plans de carrière pour leur groupe cible de jeunes handicapés au sein de la communauté locale. Ils travailleront en groupes nationaux au cours de cette session.

II. Travail en petits groupes - élaboration de plans de carrière (150 minutes)

Les participants rejoignent leurs groupes nationaux pour travailler sur les plans de carrière. Le formateur leur donne les instructions suivantes :

- Il vous est permis et recommandé d'inclure une sélection des sujets abordés pendant la formation. Choisissez certains exercices/activités/matériels et réfléchissez à la manière dont vous pourriez les adapter à l'évaluation des besoins de votre groupe de jeunes et expliquez-les en détail.
- Lorsque vous commencez à élaborer les plans de carrière, posez les questions suivantes :
 - Quel est le niveau d'éducation de votre jeune ?
 - Quels seront les besoins des jeunes en matière de développement de carrière ?
 - Comment allez-vous évaluer leur motivation et leur expérience ?
 - Quelles sont les parties prenantes que vous allez impliquer et comment ?

Il n'y a pas de modèle spécifique que les participants doivent suivre, tout dépend de leurs souhaits et de leur créativité. Le formateur les informe qu'ils disposent de 150 minutes pour achever leur travail et qu'ils rejoindront ensuite une session de contrôle qui servira à évaluer les progrès accomplis et à déterminer si un soutien est nécessaire avant de finaliser le travail et de préparer les présentations.

III. Enregistrement (20 minutes)

Les participants rejoignent la plénière pour une courte session de vérification. Les représentants des groupes font part des progrès réalisés et le formateur reste ouvert pour apporter son soutien/son aide si nécessaire. Les autres groupes peuvent faire des commentaires ou suggérer des idées lorsqu'ils sont présents.

IV. Finalisation du travail de groupe et préparation des présentations (40 minutes)

Les groupes poursuivent leur travail pendant 40 minutes supplémentaires. À ce stade, ils doivent finaliser leur travail et se préparer pour les présentations.

V. Présentations et retour d'information (80 minutes)

Tous les groupes rejoignent la salle de travail pour présenter leurs plans de carrière. Le formateur annonce que chaque groupe dispose de 10 minutes pour sa présentation. Après chaque présentation, il y a une courte session de questions-réponses, puis les formateurs donnent un feedback détaillé sur le travail.

Matériel nécessaire : Papiers A4 et A3, tableaux de papier, post-it, ciseaux, crayons et stylos, marqueurs, couleurs, ordinateur portable, projecteur.

Recommandations pour les futurs formateurs qui multiplieront cette session :

- 
- Les formateurs doivent être présents dans la salle de travail pour les sessions de contrôle et pour apporter un soutien supplémentaire aux groupes pendant leur travail et observer leur travail entre-temps.

Évaluation et clôture de la formation

Titre de la session : Evaluation et clôture de la formation

Durée de l'examen : 60 minutes

Contexte :

L'objectif de la session d'évaluation et de ses activités est de recueillir les commentaires des participants sur la mise en œuvre du cours de formation. Cette session offre aux participants l'occasion d'exprimer leurs pensées et leurs opinions sur le contenu, les performances des formateurs et les méthodes de travail choisies, ainsi que sur l'utilité globale du programme de formation. Les organisateurs et les formateurs peuvent ainsi évaluer les forces et les faiblesses du cours de formation et apporter les améliorations nécessaires pour les cours de formation futurs. La session d'évaluation est conçue pour encourager la participation active et l'engagement des participants, car ils ont leur mot à dire sur la valeur de la formation qu'ils ont reçue.

Objectif de la session : T Créer un espace pour les participants afin d'évaluer le cours de formation par le biais de différentes méthodes d'évaluation.

Objectifs :

- Évaluer le programme du cours de formation ;
- Évaluer les performances et les méthodes de travail des formateurs ;
- Évaluer les aspects logistiques et les processus de coordination pertinents ;
- Évaluer les acquis individuels de la formation.

Compétences visées :

- Compétences analytiques ;
- Expression créative ;
- Communication ;
- Compétences en matière d'alphabétisation ;
- Compétences personnelles, sociales et d'apprentissage.

Méthodologie et méthodes :

- Exercice de baromètre ;
- Évaluation écrite ;
- Évaluation verbale.

Flux de la session :

I. Baromètre - évaluation (15 minutes)

La première activité consiste à partager des réflexions dans le cadre d'un exercice d'évaluation formel qui est utilisé pour l'auto-évaluation, mais qui sera désormais également utilisé pour évaluer la formation. Le formateur a aligné six chaises dans la salle plénière. Il explique qu'elles représentent le baromètre de l'apprentissage, la première chaise correspondant à l'échelle zéro et la dernière à la plus forte



amélioration de l'apprentissage. Il lit un par un les résultats d'apprentissage formels de la formation. Les participants ont pour tâche d'estimer leurs progrès sur l'échelle de 0 à 5 à chaque point. S'ils n'ont rien appris, ils s'installent sur la chaise "zéro". Le formateur annonce qu'ils ne sont pas censés se disputer pour savoir qui va s'asseoir sur la chaise. Ils peuvent simplement se tenir à côté des chaises.

II. Formulaire d'évaluation écrite (25 minutes)

Le formateur a préparé au préalable un formulaire d'évaluation. Ce formulaire est anonyme et les participants disposent de 25 minutes pour le remplir. Le formulaire d'évaluation comprend les domaines suivants à évaluer :

- Programme de cours de formation ;
- Les formateurs et l'équipe ;
- Aspects logistiques ;
- Auto-évaluation - objectifs d'apprentissage et développement personnel ;
- Commentaires et suggestions.

III. Évaluation verbale (20 minutes)

L'activité d'évaluation finale est le tour de table. Le formateur fait part de ses impressions générales sur les journées de travail et sur les contributions et l'énergie des participants. Il invite ensuite chacun à partager brièvement ses réflexions sur le programme et l'expérience globale de la formation. Une fois que tout le monde s'est exprimé, les formateurs et les organisateurs clôturent officiellement la formation.

Matériel nécessaire : Formulaire d'évaluation (imprimé ou numérique), ordinateurs portables, accès à Internet, stylos.

Recommandations pour les futurs formateurs qui multiplieront cette session :

- Il est fortement recommandé d'utiliser le formulaire d'évaluation en ligne pour cette session. Le formateur peut s'arranger pour que tous les participants disposent d'un appareil, mais s'il ne peut pas en fournir un à chacun, des copies imprimées peuvent être distribuées.

ÉDITEUR :

 **Outreach
Hannover**



**Cofinancé par
l'Union européenne**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.