LA MÉTHODOLOGIE DE COACHING JOBAUT POUR LES ADULTES AUTISTES

Résultats de projet (R2)

DATE : Janvier 2026

AUTEURS : Lyk-z et døtre,
Fundacion Intras, Enfor

AUTRE INFORMATION : Convention de subvention n° 2024-1-IT01-KA220-VET-000243605

Co-funded by the European Union

The JobAut project is co-financed by the ERASMUS+ programme of the European Union, and will be implemented from December 2024 to October 2026. 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.

Co-funded by the European Union

Table des matières

Introduction 7

A. Faisabilité d'insertion professionnelle (entretien initial) 9

1. Introduction 9

2. Cadre théorique 10

2.1 Le modèle CIF dans des contextes d'emploi 10
2.2 Approche basée sur les droits et valorisant la neurodiversité 10
2.3 Objectifs de l'entretien de faisabilité d'insertion professionnelle 11

3. Structure et étapes de l'entretien de faisabilité d'insertion professionnelle .. 11

3.1 Etape 1 – Préparation et mise en place de l'environnement 12
3.2 Etape 2 – Entretien principal : dialogue et communication effective 13
3.3 Etape 3 – Clôture et retour d'information 19

4. Cadre et outils d'évaluation 21

4.1 Base conceptuelle : du diagnostic à l'évaluation fonctionnelle 21
4.2 Intégration de la CIF dans la faisabilité d'insertion professionnelle 21
4.3 La grille d'évaluation JobAut 22
4.4 Observations et notes comportementales (journal de preuves) 23
4.5 Cartographie visuelle des résultats de faisabilité 25
4.6 Interprétation des résultats et garantie de la validité 27
4.7 Aperçu visuel du processus : le parcours opérationnel de JobAut 29

5. Conclusions et intégration dans la méthodologie JobAut 31

5.1 Le rôle de l'entretien initial dans le cadre global de JobAut 31
5.2 Eléments clés de la phase 1 31
5.3 Intégrer l'entretien aux phases ultérieures de JobAut 32
5.4 Vers un modèle d'inclusion durable 32

B. Brève introduction à la ICF 34

1. Introduction 34

2. CIF : composants et qualificateurs 34

3. Liste de contrôle ICF 42

4. Correspondance entre les capacités d'un adulte autiste et les occupations . 47

4.1 Fiche de données personnelles 48
4.2 Evaluation de premier niveau 48
4.3 Evaluation de second niveau 49
4.4 Capacités et métiers 53

5. De l'évaluation à l'autonomisation 54

C. La méthodologie JobAut pour les adultes autistes 55

1. Le processus méthodologique pour les adultes autistes – brève description 57

1.1 Les modules 57

Co-funded by the European Union

1.2 Une sélection d'outils 57
1.3 L'effet et l'importance des dynamiques de groupe 58
1.4 Le débriefing et son objectif 59
1.5 Exercices à faire à la maison et leur objectif 60
1.6 Comprendre et soutenir la neurodiversité 60
1.7 Suivi quotidien et partage en groupe 60
1.8 Une façon de vivre 61
1.9 Casser de vieilles habitudes pour en créer de nouvelles 62

2. Les modules 62
2.1 Vision et identité 62
2.2 Communication et impact 64

3. Les outils 65
3.1 Créer une alliance 65
3.2 Rêves et aspirations 66
3.3 Triade cognitive 67
3.4 Leaders inspirants 68
3.5 Superman 69
3.6 Perspectives/équilibre 70
3.7 Oui – ET 71
3.8 Heureusement, malheureusement 72
3.9 L'impact de l'image 73
3.10 Les niveaux logiques 74

ANNEXES 76
Jour 1 – Vision : introduction, concevoir une alliance, rêves et aspirations 77
Jour 2 – Vision : Triade cognitive 84
Jour 3 – Identité : Leaders inspirants 90
Jour 4 – Identité : Superman/Superwoman : la reconnaissance de qualités 97
Jour 5 – Communication : Perspectives/équilibre 101
Jour 6 – Communication : Oui ET et Heureusement/Malheureusement 107
Jour 7 – Impact : Impact de l'image et niveaux logiques 113

D. Autonomisation des coachs emploi 125

1. Faciliter le processus méthodologique en tant que coach emploi 125
1.1 Processus méthodologique de groupe 125
1.2 Les 9 lignes directrices 126
1.3 Brève présentation du rôle de formateur JobAut et de la formation 126
1.4 Le langage 127
1.5 Etre un catalyseur 130
1.6 Créer un climat positif 130
1.7 Flexibilité 131
1.8 Préparation 132
1.9 Routine 133
1.10 Confiance 134

Résumé et conclusion 137

Un parcours cohérent vers l'inclusion durable 139

E. Conseils pratiques pour un processus de recrutement adapté aux personnes autistes 140

Co-funded by the European Union

1. Ajustements progressifs du processus de recrutement 140
1.1 Communication externe et stratégie de marque 140
1.2 Description de poste et processus de recrutement 141
1.3 Le processus de sélection et d'entretien 142
1.4 Retour d'information après l'entretien et suivi 142
1.5 Aménagements raisonnables sur le lieu de travail 143

Co-funded by the European Union

Co-funded by the European Union

Introduction

Ce document présente la **méthodologie de coaching JobAut**, un cadre structuré et complet visant à favoriser un emploi durable et épanouissant pour les adultes autistes. Cette approche dépasse le simple placement professionnel car elle propose une **méthode centrée sur la personne** et **valorise la neurodiversité** tout combinant une évaluation rigoureuse et un coaching responsabilisant. Elle s'articule autour de **trois phases cohérentes**, chaque étape s'appuyant systématiquement sur la précédente, afin de garantir que les stratégies d'emploi soient à la fois basées sur des **données probantes** et parfaitement adaptées au profil unique et aux aspirations du chercheur d'emploi autiste.

Cette première phase appelée **« Entretien de faisabilité d'insertion professionnelle »** constitue le dialogue initial. Il s'agit d'une évaluation structurée et centrée sur la personne, menée par un coach emploi formé. Elle vise à instaurer la confiance et à comprendre le parcours personnel de l'individu, ses forces, ses besoins en matière de soutien, ainsi que sa situation contextuelle. Plus qu'une simple évaluation, cet entretien est un processus valorisant qui permet de recueillir des informations qualitatives approfondies. À l'issue de cette phase, on obtient une appréhension complète de la personne, structurée selon le modèle biopsychosocial de la **Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF)** qui constitue la base de toutes les étapes suivantes.

Cette phase vise à **transformer les informations qualitatives en un profil fonctionnel objectif et standardisé**, selon le cadre de la CIF. Elle consiste à traduire les capacités observées, les obstacles rencontrés et les facteurs environnementaux en codes et qualificateurs définis par la CIF. Ce processus convertit les observations subjectives en un ensemble de données cohérent et comparable, offrant une base solide pour un **appariement précis avec des postes d'emploi**. Le profil ainsi élaboré oriente directement la sélection des métiers appropriés et fournit des données essentielles qui permettront de **personnaliser la phase de coaching qui va suivre.**

La troisième et dernière phase consiste en un **processus d'autonomisation et de coaching**, déployé selon la **méthodologie FROG** (*Focus, Reflection, Ownership, Growth*). Ce programme qui valorise la neurodiversité est généralement **proposé en groupe**. Il comprend 15 heures d'exercices expérientiels uniques. S'appuyant sur la connaissance de soi développée lors de la première phase et sur le profil structuré de la seconde, il guide les participants à travers des modules sur la **Vision, l'Identité, la Communication et l'Impact**. L'objectif est de convertir cette compréhension de soi en actions concrètes, en résilience et en compétences de présentation efficaces. À l'issue de cette phase, la personne est **responsabilisée** et autonome, prête à s'engager sur le marché du travail avec un sentiment d'initiative affirmé et un plan d'action personnalisé

Pour garantir une mise en œuvre efficace, la méthodologie intègre un **programme de formation spécialisé destiné aux coachs emploi**. Cette formation leur permet

Co-funded by the European Union

d'acquérir les compétences nécessaires pour faciliter le processus, maintenir des limites respectueuses grâce au principe de la « ligne invisible » et travailler en binômes de co-animation. Ainsi, la méthodologie JobAut allie rigueur scientifique et autonomisation de la personne, créant un environnement propice à la **croissance durable, à l'autonomie et à l'inclusion effective** des adultes autistes dans le monde du travail.

Co-funded by the European Union

A. Faisabilité d'insertion professionnelle (entretien initial)

1. Introduction

La transition vers le monde du travail constitue une étape décisive pour les adultes autistes car elle influence durablement leur inclusion, leur autonomie et leur bien-être général. Cependant, la plupart des adultes autistes se heurtent à d'importants obstacles pour accéder à l'emploi et le conserver, souvent liés à des différences de communication sociale, à des spécificités sensorielles et au manque d'adaptation des environnements professionnels à la neurodivergence. L'Entretien de faisabilité d'insertion professionnelle (EFIP) permet de répondre à ce défi. Réalisé par des coachs formés, il offre une évaluation structurée et centrée sur la personne qui servira à déterminer l'adéquation entre une offre d'emploi et le profil unique de la personne incluant ses forces, ses besoins de soutien et la réalité contextuelle. Bien plus qu'une simple évaluation, l'EFIP constitue un dialogue valorisant qui favorise la connaissance de soi et permet au participant de formuler ses aspirations, d'identifier ses compétences et de définir ses limites.

Cette section présente la première phase essentielle, dédiée à la collecte d'informations qualitatives détaillées. La création d'un climat de confiance et la compréhension nuancée de l'individu constituent le socle de tout le processus JobAut. Les données recueillies à ce stade orientent directement les étapes suivantes, plus structurées, de mappage des compétences et de coaching, en s'assurant qu'elles s'ancrent dès le départ dans l'expérience vécue et le contexte réel du participant.

Le premier échange entre le coach et le participant pose les bases de tout le processus, offrant un espace propice à l'instauration d'un climat de confiance, au développement de la connaissance de soi et à l'exploration des opportunités.

Co-funded by the European Union

2. Cadre théorique

2.1 Le modèle CIF dans des contextes d'emploi

La Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF) de l'Organisation mondiale de la Santé (2001) propose un modèle biopsychosocial pour appréhender le fonctionnement et le handicap. Dans le cadre de l'accompagnement à l'emploi, la CIF constitue un référentiel neutre qui intègre trois dimensions principales :

DIMENSIONS PRINCIPALES DE LA CIF

Domaine de la CIF	Application dans l'insertion professionnelle
Fonctions organiques et structures anatomiques	Aspects cognitifs, sensoriels et de régulation émotionnelle pertinents pour les tâches professionnelles
Activités	Exécution de tâches spécifiques telles que la communication, la résolution de problèmes et le travail en équipe
Participation	Participation à la vie sociale et professionnelle, y compris l'adaptation à la culture et aux codes du milieu de travail.
Facteurs environnementaux	Accessibilité du lieu de travail, attitude de l'organisation et contexte sensoriel
Facteurs personnels	Motivation, stratégies d'adaptation, profil d'apprentissage et expériences antérieures

L'application de la CIF lors de la phase d'évaluation de faisabilité d'insertion professionnelle permet au coach emploi d'aller **au-delà du diagnostic** et de se concentrer sur la manière dont les facteurs environnementaux et personnels interagissent pour influencer la participation au travail (OMS, 2013).

2.2 Approche basée sur les droits et valorisant la neurodiversité

L'approche de la méthodologie JobAut valorise la neurodiversité et considère l'autisme comme une variation naturelle de la neurologie humaine. Selon la théorie du **« double problème d'empathie »** de Milton, les difficultés de communication sont envisagées comme mutuelles, résultant de l'interaction entre des styles de communication et des attentes sociales différents, plutôt que comme un déficit propre à l'individu.

This Cette approche s'inscrit dans un cadre fondé sur les droits humains, qui considère l'emploi non pas comme une forme de « charité », mais comme un

Co-funded by the European Union

enjeu d'égalité et d'inclusion. Ce principe guide à la fois la conception et la conduite de l'entretien :

- **Adaptation mutuelle :** le coach ajuste de manière proactive sa communication, le rythme et l'environnement afin de garantir l'accessibilité.
- **Auto-détermination :** le processus met l'accent sur l'autodéfinition : l'expérience vécue du participant et sa perception de ses forces et de ses défis sont au cœur du processus.
- **Focalisation sur l'adéquation :** l'évaluation porte sur l'interaction entre la personne et son environnement, en cherchant à adapter le milieu de travail plutôt que la personne.

2.3 Objectifs de l'entretien de faisabilité d'insertion professionnelle

L'EFP poursuit quatre objectifs principaux :

1. **Explorer la perception qu'a le participant de sa préparation à l'emploi**, en mettant en cohérence son récit personnel avec les observations fonctionnelles issues de la phase d'évaluation.
2. **Identifier les obstacles et les facteurs facilitants** susceptibles d'influencer la performance ou le maintien en emploi.
3. **Définir les besoins de soutien initiaux**, y compris les aménagements environnementaux et relationnels.
4. **Établir une relation de confiance** et une motivation partagée entre le coach et le participant pour poursuivre le processus.

L'entretien fonctionne comme un **dialogue exploratoire**, un processus de découverte qui éclaire à la fois le participant et le coach sur les orientations possibles en matière d'inclusion professionnelle.

3. Structure et étapes de l'entretien de faisabilité d'insertion professionnelle

L'EFP est un processus structuré qui combine observation, dialogue et analyse de l'environnement. Il ne s'agit pas d'un événement unique, mais d'une courte **séquence d'interactions** qui conduit progressivement à une compréhension réaliste de l'employabilité de la personne et de ses besoins en matière de soutien. Le processus doit toujours rester flexible, centré sur la personne et adapté au style de communication privilégié ainsi qu'au confort sensoriel du participant.
La séquence recommandée comprend **trois étapes principales** :

ETAPES DE L'ENTRETIEN DE FAISABILITÉ D'INSERTION PROFESSIONNELLE

Etapes	Objectifs	Résultats principaux
1. Préparation et mise en place de l'environnement	Mise en place des conditions matérielles et relationnelles	Objectifs définis, espace adapté aux sensibilités

Co-funded by the European Union

	nécessaires au bon déroulement de l'entretien.	sensorielles, formulaire de consentement
2. Entretien principal (dialogue et observations)	Collecte d'informations qualitatives sur le profil personnel, les compétences et les obstacles	Notes d'entretien structurées, mappage préliminaire selon la CIF
3. Clôture et retour d'information	Synthèse des données, s'assurer de la compréhension du participant et définition des prochaines étapes	Accord mutuel sur l'orientation professionnelle et le plan de suivi

3.1 Etape 1 – Préparation et mise en place de l'environnement

Le coach prépare l'entretien en veillant à instaurer un environnement à la fois accessible et accueillant. Selon les recherches sur l'inclusion professionnelle (Hedley et al., 2018 ; NICE, 2022), la prévisibilité et le contrôle de l'environnement contribuent à réduire l'anxiété chez les adultes autistes.

Actions préparatoires clés :

- **Définir les objectifs et les attentes :** Le participant doit recevoir une courte description écrite du déroulement de l'entretien, de sa durée (généralement 60 minutes) et de ses objectifs.
- **Communication préalable :** le coach doit demander au participant s'il souhaite la présence d'un aidant lors de l'EFP ou s'il préfère que le coach contacte l'aidant séparément pour un bref suivi. Afin de respecter le **principe d'autodétermination**, il est généralement conseillé de prévoir des séances distinctes.
- **Soumettre les questions à l'avance :** pour soutenir la compréhension et limiter l'anxiété, il est recommandé d'envoyer au participant les questions de l'entretien à l'avance. Celles-ci doivent être présentées dans un format facile-à-lire incluant des titres explicites, des puces et un langage simplifié.
- **Aménagement de l'environnement :** choisir un espace calme et dégagé avec un éclairage neutre. Permettre à la personne de choisir sa place et limiter les sources de distractions sensorielles.
- **Communication accessible :** fournir une représentation visuelle de la structure de l'entretien, par exemple à l'aide d'un ordre du jour imprimé ou un schéma de déroulement de l'entretien.
- **Vérification préalable des modalités de communication :** inviter le participant à préciser avant l'entretien son mode de communication privilégié (verbal, écrit ou avec supports visuels), afin d'adapter l'ensemble de la session en conséquence.
- **Consentement et confidentialité :** veiller à obtenir un consentement éclairé en clarifiant de quelle manière les informations recueillies seront utilisées dans le cadre du processus d'insertion professionnelle.

Co-funded by the European Union

PRÉPARATION DE L'ENVIRONNEMENT

Aspect	Description	Statut (✓/✗)
Environnement sensoriel	Le local est exempt de stimuli intenses (bruit, lumières clignotantes, odeurs fortes).	
Disposition des chaises	Disposition favorisant le confort du regard (par exemple, en diagonale plutôt que face à face)	
Protocol vis-à-vis de l'aidant	Le participant a exprimé sa préférence (EFP individuel ou séance conjointe) et a donné son consentement formalisé pour un suivi séparé avec l'aidant.	
Informations préalables à la séance	Liste de questions en format facile-à-lire et ordre du jour visuel envoyés au participant à l'avance.	
Supports visuels	Des impressions de l'ordre du jour et des mots clés sont mis à disposition sur la table du participant.	
Mode de communication	Vérification du mode de communication privilégié et adaptation de la préparation en conséquence	
RGPD et consentement	Le formulaire de consentement est signé et conservé conformément aux règles de protection des données.	

3.2 Etape 2 – Entretien principal : dialogue et communication effective

Le cœur du processus repose sur **un dialogue structuré et progressif**, conçu pour explorer la perception de soi du participant tout en tenant compte d'indicateurs objectifs de préparation au travail. Afin de réduire la charge cognitive et de renforcer la confiance, l'entretien suit une **approche en étayage** : il commence par des questions claires et fermées pour établir les faits, avant d'évoluer vers des échanges plus ouverts et réflexifs.

L'entretien s'articule en cinq domaines thématiques, chacun correspondant aux composants de la CIF, assurant ainsi une évaluation biopsychosociale exhaustive.

A. Expérience personnelle et motivation

- Poser des questions ouvertes : « Quelles activités vous mettent à l'aise ou vous donnent confiance ? »
- Encourager l'utilisation d'exemple concrets.
- Observer le ton émotionnel et les indicateurs non verbaux de motivation

B. Fonctions cognitives et exécutives *NB : Le mappage formel des fonctions cognitives est réalisé pendant la phase d'évaluation.*

- Comprendre la *perception* qu'a le participant de son organisation et de sa capacité à résoudre des problèmes.
- Utiliser de brefs exemples situationnels : « Si vous aviez deux tâches avec la même échéance, comment décideriez-vous laquelle faire en premier ? »

Co-funded by the European Union

- Les réponses obtenues permettent de situer le « contexte fonctionnel » pour les évaluations cognitives formelles qui seront réalisées par la suite.

C. Préférences sociales et de communication

- Vérifier les préférences identifiées lors de la phase préliminaire et observer les styles d'interaction en situation. Cela permet de définir les « aménagements raisonnables » pour la communication sur le lieu de travail.

D. Facteurs sensoriels et environnementaux *NB : Ces facteurs sont abordés de manière progressive et servirons à éclairer la phase d'évaluation plus approfondie.*

- Identifier les déclencheurs environnementaux connus afin que la phase d'évaluation suivante se déroule dans un environnement sensoriel adapté.
- Poser directement la question : « Y a-t-il des éléments dans un environnement de travail qui pourraient gêner votre concentration ? »
- Cette « exploration douce » permet d'adapter dès le départ l'environnement d'évaluation formel aux besoins de l'individu.

E. Besoins de soutien et aménagements raisonnables L'identification des besoins de soutien doit être guidée par des **questions fermées et illustrées d'exemples concrets du milieu professionnel**. Cette approche garantit clarté et prévisibilité, permettant au participant d'évaluer des aménagements concrets plutôt que des concepts abstraits.

- **Ancrage dans l'expérience :** discuter de ce qui a fonctionné dans les environnements précédents (par exemple : « Dans votre dernier poste, le fait d'avoir un planning écrit vous a-t-il aidé ? »).
- **Identification des aménagements :** se concentrer sur des modifications spécifiques de l'environnement physique, des méthodes de communication et du style de supervision.
- **Soutien externe :** déterminer si un coach emploi, un mentor ou des technologies d'assistance spécifiques sont nécessaires pour combler l'écart entre les compétences actuelles et les exigences du poste.

3.2.1 Structure et minutage de l'entretien

La **structure modulaire** proposée couvre une durée totale d'environ 90 à 120 minutes, pouvant être scindée en plusieurs séances plus courtes selon les besoins.

Module	Durée approx.	Objectif
A. Introduction et création du lien	5 -10 min	Expliquer l'objectif, la structure de l'entretien, obtenir le consentement et instaurer un climat de confiance.
B. Informations personnelles et fonctionnement quotidien	5 -10 min	Comprendre le contexte : éducation, famille, routines quotidiennes, expériences professionnelles ou formations antérieures.

Co-funded by the European Union

C. Motivations, aspirations et préférences	10–15 min	Identifier les souhaits professionnels, le type d'emploi idéal et les contraintes.
D. Auto-évaluation : Forces, difficultés et soutiens	10–15 min	Laisser le coaché parler de ce qui l'aide ou le freine.
E. Exploration de l'environnement et du contexte	5 -10 min	Aborder les trajets, les aspects sensoriels, l'emploi du temps, le soutien social et les technologies d'assistance
F. Scénario / Exercice de réflexion	5 -10 min	Résumer de façon concrète et visuelle les besoins évoqués lors du point précédent. À l'aide d'outils structurés (comme des cartes à sélectionner/agencer ou une chronologie prédéfinie), le coaché et le coach **co-créent** un « Plan de Poste » pratique qui identifie le déroulement idéal des tâches, comment gérer son niveau d'énergie et quels sont les soutiens spécifiques nécessaires.
G. Réflexion sur la faisabilité et prochaines étapes	5-10 min	Le coaché et le coach réfléchissent ensemble à la faisabilité et aux soutiens nécessaires.
Pauses (si besoin)	–	Prévoir 5 à 10 min de pause entre les modules si nécessaire.

En pratique, certains modules peuvent se chevaucher ou nécessiter plus de temps selon les besoins du coaché.

Veuillez trouver ci-dessous un extrait du **Guide de l'entretien (pour les coachs)**. Chaque section indique le thème du module, des exemples de formulations (littérales et explicites) et le type de réponse attendu.

EXTRAIT DU GUIDE DE L'ENTRETIEN ET LISTE DE QUESTIONS

Module A : Introduction et création du lien

- **Mise en place de l'environnement :** « Merci d'être venu aujourd'hui. Notre conversation va me permettre de mieux comprendre vos centres d'intérêts, vos points forts et les difficultés que vous pourriez rencontrer. L'objectif est de déterminer si l'insertion professionnelle vous conviendrait et quels pourraient être les **aménagements raisonnables** à mettre en place. » N'hésitez pas à demander de faire une pause si nécessaire. Il n'y a pas de « mauvaises » réponses ici.
- **Support visuel :** « Voici l'ordre du jour (montrer le support visuel). Nous allons parcourir les sections A à G. Est-ce que cela vous convient ou souhaitez-vous modifier quelque chose ? »

Co-funded by the European Union

- **Communication et environnement :** « J'ai pris connaissance de la façon dont vous préférez communiquer. L'intensité de l'éclairage et du bruit dans cette pièce sont-ils confortables pour vous en ce moment ? » (Oui/Non)
- **Brise-glace (structure) :** « Pour commencer, j'aimerais connaître vos centres d'intérêt. Parmi les activités suivantes, lesquelles préférez-vous faire pendant votre temps libre : loisirs/activités créatives, gaming/technologie, nature ou l'étude d'un sujet particulier ? »

Module B : Informations personnelles et vie quotidienne

- **Education (question fermée) :** « Avez-vous terminé votre formation dans une école, un collège ou une université ? Avez-vous obtenu un diplôme ou des qualifications spécifiques ? »
- **Parcours professionnel (question concrète) :** « Avez-vous déjà eu un emploi, fait du bénévolat ou effectué un stage ? (Oui/Non) Si oui, quelles étaient vos deux principales tâches ? »
- **Routine et niveau d'énergie (question basée sur le quotidien):** « Lors d'une journée typique, qu'est-ce qui épuise votre niveau d'énergie (par exemple, les bruits forts, rencontrer de nouvelles personnes) et qu'est-ce qui vous donne de l'énergie (par exemple, un travail calme, suivre un horaire structuré) ? »
- **Réseau de soutien :** « En cas de journée de travail difficile, avez-vous quelqu'un vers qui vous tourner : un membre de votre famille, un ami ou un mentor ? » (Oui/Non)

Module C : Motivations, aspirations, contraintes

- **Tâches privilégiées (question basée sur le quotidien) :** « Laquelle de ces tâches vous paraît la plus intéressante ? 1. **Technique** (données/archivage), 2. **Physique** (remise en rayon/jardinage), 3. **Créative** (écriture/design), ou 4. **Sociale** (aider les clients). »
- **Priorités professionnelles (question à choix) :** « Préférez-vous : travailler à domicile ou sur votre lieu de travail ? Travailler seul ou en équipe ? Effectuer des tâches répétitives ou variées ? »
- **Indicateurs de réussite :** « Qu'est-ce qui vous donne un sentiment de réussite au cours de la journée : terminer une liste de tâches, apprendre une nouvelle compétence ou avoir une interaction positive ? »
- **Contraintes pratiques (question factuelle) :** « Répondez par oui ou par non : Disposez-vous d'un moyen de transport fiable ? Votre temps de trajet est-il inférieur à 45 minutes ? Avez-vous des responsabilités familiales ou de soins qui nécessitent des horaires spécifiques ? »

Module D : Forces, défis et soutiens

- **Forces (question à choix) :** « Laquelle de ces compétences vous correspond le mieux : précision (détecter les erreurs), fiabilité

Co-funded by the European Union

(respect des délais), concentration approfondie ou compétences techniques ? »

- **Défis (question ancrée dans le quotidien) :** « Quelles sont les situations difficiles pour vous : répondre au téléphone, lumière/bruits intenses, changement soudain de tâche ou consignes imprécises ? »
- **Supports antérieurs :** « L'une de ces solutions vous a-t-elle déjà aidé(e) : listes de contrôle écrites, espace de travail calme, temps supplémentaire ou instructions par e-mail ? »
- **Scénario de surcharge (question explicite) :** « Si vous deviez ressentir un brouillard mental ou vous sentir dépassé(e), quelle stratégie choisiriez-vous : faire une pause au calme pour se recentrer, demander quelles sont les tâches prioritaires ou utiliser un outil sensoriel (casque/objet à manipuler) ? »

Module E : Facteurs environnementaux et contextuels

- **Trajet domicile-travail (question fermée) :** « Préférez-vous vous déplacer : A) en transports en commun, B) à pied/à vélo, ou C) en voiture avec quelqu'un ? Un trajet de plus de 30 minutes vous convient-il ? (Oui/Non)
- **Repères sensoriels :** « Je vais énumérer des éléments sensoriels. Dites-moi lesquels gênent votre concentration : bruit de fond constant ? Lumières clignotantes ? Odeurs fortes (odeurs de cuisine ou de produits de nettoyage) ? Bureaux encombrés ? »
- **Interaction sociale (question à choix) :** Sur le lieu de travail, préférez-vous : A) un contact minimal (par courriel uniquement), B) un contact direct en face à face ou C) des interactions en équipe ?
- **Support numérique :** « Utilisez-vous actuellement des applications ou outils numériques pour vous aider à gérer vos rappels ou votre emploi du temps ? » (Oui/Non)

Module F : Scénario / Exercice de réflexion (Le plan de poste de travail)

- **Cartographie visuelle de la journée :** fournir une chronologie (par exemple, 9h-17h) et des « cartes de tâches ». Le coaché place les cartes pour représenter sa journée idéale et gérable, en indiquant où il aurait besoin de pauses ou de soutiens spécifiques.
- **Grille de cartographie des obstacles :** Associer les difficultés identifiées dans le Module D avec les soutiens du Module E pour créer un « Plan de Poste de travail » visuel.
- **Exigence de documentation :** une fois le **plan de poste de travail** complété (agencement visuel des cartes de tâches et de la chronologie), le coach doit prendre une photo ou sauvegarder une copie numérique de la disposition des cartes. Cela servira de **preuve principale** pour les facteurs environnementaux et garantira que la cartographie technique de l'étape 2 repose bien sur les choix **directs**

Co-funded by the European Union

et visuels du coaché et non sur ce dont le coach se souvient de l'entretien.

Module G : réflexion et prochaines étapes

- **Le résumé :** « Pour résumer notre discussion : vous vous sentez le plus à l'aise dans [Force], vous préférez un lieu de travail [Environnement], et [Aménagement] est le soutien le plus important pour vous. Cela vous semble-t-il exact ? » (Oui/Non)
- **Contrôle de faisabilité :** « D'après ce que nous avons mis en évidence aujourd'hui, pensez-vous qu'une insertion professionnelle soit envisageable pour vous en ce moment ? » (Oui/Non)
- **Priorisation :** « Parmi tout ce dont nous avons parlé, quelle est la priorité numéro 1 que vous souhaiteriez que je transmette à un employeur potentiel ? »
- **La feuille de route :** « La prochaine étape consiste à rédiger un rapport de synthèse. Je vous en enverrai une copie d'ici le [Date] pour que vous puissiez le relire. Ensuite, dans la phase 2, nous chercherons des postes correspondant à votre profil. Avez-vous encore des questions ? »

3.2.2 Techniques d'entretien pour une communication efficace

Le plan de formation individualisé (PFI) nécessite une stratégie de communication flexible adaptée au profil cognitif et sensoriel du coaché. Selon la **National Autistic Society (2023)** et les **directives NICE (NG93)**, les bonnes pratiques incluent :

- **Communication préalable à la séance** : fournir à l'avance la structure de l'entretien ainsi que les questions, sous un format écrit clair.
- **Langage concret et facile à lire :** éviter les métaphores, les expressions idiomatiques ou les questions doubles. Utiliser une formulation directe et veiller à ce que tout support écrit respecte les principes le format facile à lire (grands caractères, puces et titres explicites).
- **Temps de réflexion :** accorder au moins 10 secondes de silence après chaque question. Éviter de reformuler trop vite, afin de ne pas interrompre le temps de traitement du coaché.
- **Support visuel :** utiliser des résumés écrits, des schémas ou des pictogrammes tout au long de la conversation afin de rendre les concepts abstraits plus concrets.
- **Prévisibilité :** annoncer clairement chaque transition (par exemple : « *Nous avons terminé la section B. Nous passons maintenant à la section C pour parler de vos objectifs* »).
- **Observations sans jugement :** éviter d'interpréter un manque de contact visuel, des comportements d'autostimulation (« *stimming* ») ou de longs silences comme un manque d'intérêt ou d'engagement.

Co-funded by the European Union

- **Ponctualité et transitions** : faire attendre le coaché peut lui rendre la situation plus difficile. La ponctualité permet de rendre la situation plus agréable et plus maîtrisable. En revanche, il est important de garder une certaine flexibilité quant à l'heure de début de l'entretien en raison de facteurs externes.

EXEMPLE DE DÉROULEMENT DE DIALOGUE :

Enoncé du coach	Objectif
« J'aimerais savoir quel type d'environnements vous apaise. Par exemple, préférez-vous une pièce calme à la maison/à l'école, ou préférez-vous être entouré(e) d'autres personnes ? »	**Exploration explicite :** relier les « journées de travail » à des environnements familiers comme la maison ou l'école pour ceux qui n'ont pas encore d'expérience professionnelle.
« En utilisant cette échelle de 1 à 5 (en pointant l'échelle avec les émojis), comment vous sentez-vous à l'idée de travailler avec un groupe de personnes sur une tâche ? »	**Perception quantifiable :** utiliser des émojis pour rendre l'échelle 1–5 intuitive et accessible.
« Nous avons terminé cette section. Prenons une pause de 5 minutes. Nous recommencerons lorsque le minuteur sonnera ou si vous me dites que vous êtes prêt(e) plus tôt. »	**Autonomie et prévisibilité :** fournir un point de fin clair et un cadre temporel concret pour la pause.

3.3 Etape 3 – Clôture et retour d'information

L'entretien se termine par un **retour d'information mutuel** et une courte phase de réflexion visant à autonomiser le coaché et à le préparer pour la prochaine étape de la méthodologie.

Etapes pour une clôture constructive :

1. **Résumer les points clés** en utilisant un langage accessible.
2. **Demander confirmation ou correction** (« Ai-je bien compris que vous préférez recevoir les consignes par écrit ? »)
3. **Convenir des prochaines étapes**, y compris de la prochaine cartographie des compétences ou d'une visite du lieu de travail.
4. **Terminer en valorisant le coaché**, en mettant en avant ses points forts observés.

Une bonne clôture permet au coaché de prendre conscience de ses forces et des conditions concrètes pour évoluer.

TABLEAU DE SYNTHÈSE PHASE 1 RÉSULTATS

Co-funded by the European Union

Dimension	Points clés identifiés	Prochaines actions (Phase 3 correspondance)
Motivation et objectifs		
Compétences cognitives et exécutives		
Préférences sociales et de communication		
Facteurs environnementaux/ sensoriels		
Besoins de soutien		

Co-funded by the European Union

4. Cadre et outils d'évaluation

Le processus d'évaluation du PFI a pour objectif de fournir une compréhension complète et objective des capacités fonctionnelles, des préférences et des éventuels obstacles à l'emploi de la personne. Il s'appuie sur des **cadres structurés, une cartographie visuelle et une analyse qualitative** afin de créer un profil détaillé servant d'orientation pour les prochaines étapes de l'accompagnement professionnel

4.1 Base conceptuelle : du diagnostic à l'évaluation fonctionnelle

La transition du diagnostic médical vers l'évaluation fonctionnelle suit les standards internationaux comme la **CIF** (OMS, 2001). Au lieu de se focaliser sur les limitations, le PFI s'intéresse à *la manière dont la personne fonctionne dans divers environnements.*

Les principes fondamentaux appliqués dans la méthodologie JobAut comprennent :

1. **Fonctionnement plutôt que diagnostic** – l'accent est mis sur les capacités, les stratégies et l'adaptation à l'environnement, plutôt que sur les étiquettes cliniques.
2. **Interaction dynamique** – les facteurs personnels et les conditions environnementales interagissent en permanence.
3. **Contextualisation** – les évaluations sont liées à des situations professionnelles spécifiques, et non à des compétences génériques.
4. **Orientation vers l'autonomisation** – le processus d'entretien doit renforcer le sentiment d'efficacité personnelle et l'autonomie.

4.2 Intégration de la CIF dans la faisabilité d'insertion professionnelle

Le cadre de la CIF (Classification Internationale du Fonctionnement, du Handicap et de la Santé) fournit un langage commun pour décrire le fonctionnement humain dans le contexte professionnel. Pour les coachs emploi, cette structure permet d'identifier de manière systématique les forces fonctionnelles et les obstacles pertinents pour l'adéquation au poste.

Dans la méthodologie JobAut, la CIF est d'abord employée de façon conceptuelle pendant l'entretien de la Phase A pour guider le dialogue, puis elle est utilisée de manière formelle en Phase B pour organiser les observations dans le rapport de faisabilité final.

DOMAINES CIF PERTINENTS DANS LE CONTEXTE DU PFI :

Composante CIF	Plage de codes	Exemples d'éléments observés	Questions d'évaluation
Fonctions organiques (b)	*b140–b180*	Attention, mémoire, régulation émotionnelle	« Trouvez-vous facile de mémoriser une

Co-funded by the European Union

			longue liste d'instructions orales ? » (Oui/Non)
Activités et participation (d)	*d210–d850*	Résolution de problèmes, relations de travail, gestion du stress	« Préférez-vous : travailler seul sur une tâche, ou travailler en équipe sur plusieurs tâches ? »
Facteurs environnementaux (e)	*e110–e580*	Environnement physique, soutien social, culture de l'organisation	« Une pièce très lumineuse ou bruyante gène-t-elle votre concentration ? » (Oui/Non)

Conseil pratique : *Les coachs doivent traduire les observations issues de l'entretien en des descripteurs alignés sur la CIF afin d'assurer une cohérence entre les cas et les pays dans le cadre de la méthodologie JobAut.*

4.3 La grille d'évaluation JobAut

Un résultat clé de la Phase 1 est la **Grille d'Évaluation JobAut**, un modèle pratique qui synthétise les principaux constats issus de l'entretien, de l'observation, de la réflexion et des tâches co-produites.

MODÈLE 2 – GRILLE D'ÉVALUATION JOBAUT (TABLEAU MODIFIABLE)

Dimension	Indicateurs	Score (0–4)	Preuves / notes	Référence CIF
Motivation et objectifs	Clarté quant aux préférences de tâches, persévérance, engagement dans la tâche de synthèse	😡➡️😐➡️😀	Par ex. : préfère les tâches techniques ; motivé(e) par l'accomplissement des listes de choses à faire.	b130, d240
Fonction exécutive	Planification, suivi de liste de contrôle, mémorisation des consignes	😡➡️😐➡️😀	Par ex. : a besoin d'instructions écrites par e-mail pour gérer les étapes.	b140 – b164
Social & Communication	Mode de communication privilégié (écrit/verbal), clarté de l'expression, réciprocité	😡➡️😐➡️😀	Par ex. : préfère un contact social minimal ; l'interaction en	d330 – d350

Co-funded by the European Union

			tête-à-tête est gérable	
Régulation émotionnelle	Tolérance au stress, stratégies d'adaptation lorsque le coaché se sent dépassé/est en surcharge sensorielle	😡➡️ 😐 ➡️ 😀	Par ex. : utilise efficacement la stratégie de réinitialisation (pause silencieuse) lorsque le bruit augmente.	b152, d240
Sensitivité sensorielle	Tolérance à la lumière/au bruit ; utilisation d'outils sensoriels (casque audio)	😡➡️ 😐 ➡️ 😀	Par ex. : grande sensibilité aux lumières scintillantes ; a besoin d'un bureau fixe dans une zone peu éclairée.	e225, e310
Environnement de travail	Compatibilité avec les déplacements, les horaires et la culture de l'organisation	😡➡️ 😐 ➡️ 😀	Par ex. : trajet domicile-travail durable identifié (<45 min) ; a besoin d'horaires fixes.	e150–e590

Le coach doit remplir la grille immédiatement après la séance, tant que les impressions sont encore fraîches.

Guide du score (échelle d'évaluation du soutien par les émojis) :

- **0 (😡) :** a besoin d'un soutien ou d'aménagements importants pour fonctionner dans ce domaine.
- **3 (😐) :** fonctionnel moyennant des aménagements raisonnables standard (par exemple, casque antibruit)
- **4 (😀) :** fonctionne de façon indépendante ; compétence/force documentée

Conseil pratique : *Le score numérique n'est pas diagnostique mais comparatif : il sert à soutenir les discussions d'équipe sur l'adéquation au poste et les priorités de coaching.*

4.4 Observations et notes comportementales (journal de preuves)

Cette section dédiée est utilisée pour consigner en temps réel les indicateurs comportementaux observés pendant le PFI. Ces notes constituent la principale

Co-funded by the European Union

base de preuves qualitatives pour le mappage CIF ultérieur et la décision finale de faisabilité.

4.4.1 Référence des dimensions d'observation

Les coachs utilisent ces dimensions pour identifier des comportements spécifiques liés à une performance professionnelle. Ces indicateurs sont ensuite explorés à travers des évaluations CIF de premier et deuxième niveau.

Dimension	**Indicateurs directeurs pour l'observation**	**Domaine ICF pertinent**
Communication	*Préférence pour les échelles écrites/visuelles ; rythme de la parole ; utilisation de l'ordre du jour fourni*	*b167 (Langage), d350 (Conversation)*
Fonctions cognitives/ exécutives	*Capacité à séquencer les tâches ; latence de réponse (temps de traitement) ; mémoire des consignes.*	*b164 (Cognitif), b140 (Attention)*
Régulation	*Signes de fatigue sensorielle ; utilisation des pauses de « réinitialisation » ; recours aux objets anti-stress ou aux techniques de relaxation*	*b130 (Energie), b160 (Emotion)*
Réponse sensorielle	*Réactions à l'éclairage, au bruit ou à la température de la pièce ; ajustements de l'assise/de la posture*	*b250 (fonctions vestibulaires), e255 (Bruit)*
Persévérance	*Niveau d'engagement tout au long de la séance ; endurance face aux questions abstraites versus concrètes.*	*d230 (tâches routinières), b130 (Motivation)*

4.4.2 Journal de preuves narratif

Le coach consigne ici les « **données brutes** » immédiatement après la séance. Cela permet de s'assurer que les interprétations reposent sur des faits réels et non sur la mémoire subjective.

Indicateur	**Comportement observé (preuve concrète)**	**Contexte / Tâche**
Par ex. : temps de réflexion	*A besoin de plus de 10 secondes pour répondre à une question abstraite.*	Module C (Journée de travail)
Par ex. : transition de tâche	*A consulté l'ordre du jour visuel lors du passage au module suivant.*	Transition vers module D
Par ex. : persévérance	*Est resté concentré pendant 90 minutes ; a eu besoin d'une pause.*	Session complète

Co-funded by the European Union

4.5 Cartographie visuelle des résultats de faisabilité

Après l'entretien et les phases d'évaluation de premier et deuxième niveau, le coach synthétise l'ensemble des données dans un **rapport de cartographie visuelle**. Ces formats visuels constituent le résultat final de la Phase 1. Ils garantissent la transparence et fournissent une « feuille de route » claire pour le coaché et le futur employeur.

A. Le diagramme radar : aperçu du profil fonctionnel	
Le diagramme radar fournit un « instantané » immédiat du profil du coaché. Plutôt que de se concentrer sur les déficits, il met en évidence les domaines où le coaché est autonome et ceux où un soutien est nécessaire pour atteindre l'indépendance. • **Objectif : montrer l'équilibre entre les forces (par ex. : bonne concentration) et les besoins de soutien (par ex. : sensibilité sensorielle).** • **Utilisation : utilisé lors de la phase 2 pour permettre à un employeur de comprendre en un coup d'œil le profil spécifique du candidat.**	*Ce graphique visualise l'équilibre entre les **forces autonomes** et les **domaines nécessitant des aménagements**.* • ***Axes :** motivation, fonctions exécutives, communication sociale, régulation émotionnelle, stabilité sensorielle et logistique pratique.* • ***Objectif :** montrer à un employeur que, même si le domaine « sensoriel » peut nécessiter un soutien, les « fonctions exécutives » ou la « motivation » peuvent constituer des points forts majeurs.*

B. Organigramme : parcours de décision de faisabilité	
Cet organigramme représente la progression logique du processus, permettant au coaché de comprendre comment la décision de faisabilité a été prise. • **Catégories de faisabilité :** o **Faisable :** prêt pour l'insertion professionnelle moyennant des aménagements standards. o **Conditionnel :** faisable une fois que certains obstacles spécifiques	*Cet organigramme décrit explicitement « ce qui se passe ensuite » afin de maintenir la prévisibilité.* • ***Etape 1 : Statut actuel ➡ [FAISABLE MOYENNANT DES AMENAGEMENTS]*** • ***Etape 2 : Action immédiate ➡** Rédiger un compte-rendu pour l'employeur sur la base de la carte thermique.* • ***Etape 3 : Formation ➡** Atelier en deux sessions sur « la gestion de la communication au travail ».*

Co-funded by the European Union

auront été levés (par ex. : formation aux déplacements).
    - **Soutien avant insertion :** nécessite un renforcement de compétences ou un accompagnement professionnel avant l'entrée en milieu professionnel.
- **Utilisation : fournit au coaché un guide clair des « prochaines étapes », réduisant l'anxiété liée à l'incertitude**

- ***Etape 4 : Insertion*** *Présentation à l'employeur en phase 2.*

C. Carte thermique : adéquation à l'environnement

La carte thermique est un « outil de correspondance ». Elle compare le profil du coaché à un environnement de travail potentiel spécifique.

- **Codes :**
    - **Vert (optimal) : l'environnement correspond aux besoins du coaché (par ex. : bureau calme).**
    - **Jaune (gérable) : des obstacles existent mais peuvent être atténués grâce à des aménagements raisonnables.**
    - **Rouge (problématique) : Environnement à haut risque (par ex. : open space bruyant et chaotique pour une personne ayant une forte sensibilité sensorielle).**
- **Utilisation : c'est l'outil principal du coach emploi pendant l'étape de mise en correspondance emploi-candidat afin de garantir une insertion durable.**

*Cette section utilise **l'échelle d'émojis** pour prédire comment le coaché s'adaptera à des conditions de travail spécifiques.*

Facteur sur le lieu de travail	***Niveau de risque***	***Stratégie d'adaptation (repère concret)***
Niveau de bruit	🔴 *(élevé)*	*Utilisation du casque antibruit à tout moment*
Intensité sociale	🟡 *(moyen)*	*Prévoir des individuels plutôt que des réunions de groupe.*
Variété de tâches	🟢 *(faible/ sûr)*	*Utiliser une liste de contrôle numérique pour la gestion des tâches répétitives.*
Eclairage	🔴 *(élevé)*	*Nécessite un bureau éloigné du scintillement des néons.*

Co-funded by the European Union

4.6 Interprétation des résultats et garantie de la validité

Cette étape finale du PFI synthétise le dialogue, la grille d'évaluation (4.3) et le registre des preuves (4.4) pour formuler une recommandation professionnelle.

4.6.1. Verdict de faisabilité à trois niveaux

Le coach fournit des recommandations sur la capacité actuelle du coaché à intégrer un poste en tenant compte de **l'adéquation entre le soutien nécessaire et l'environnement professionnel.**

1. **Faisable (prêt pour l'insertion) :** le coaché est prêt à occuper un emploi moyennant des **aménagements raisonnables standard** (par ex. : casque réducteur de bruit, consignes formulées par écrit).
2. **Faisable avec du soutien (démarrage accompagné) :** le coaché a besoin d'un soutien intensif au démarrage comme une insertion progressive, un mentor sur le lieu de travail ou un coaching professionnel intensif pendant les premières semaines.
3. **Phase préparatoire (pas encore faisable) :** les éléments consignés dans le journal (4.4) indiquent qu'une insertion directe en milieu professionnel serait trop exigeante pour le moment. Des interventions préparatoires (par exemple, une formation aux déplacements) sont recommandées avant une nouvelle évaluation.

4.6.2 Composantes de la synthèse de faisabilité

L'interprétation finale doit inclure :

- **Forces et facteurs favorables :** atouts consignés dans le journal des preuves (par exemple : grande précision dans la réalisation de tâches séquentielles).
- **Risques et mesures d'atténuation :** obstacles environnementaux associés à des stratégies d'adaptation spécifiques.
- **Étapes suivantes recommandées :** actions préparatoires concrètes ou priorités de coaching.

4.6.3 Validité et Co-Validation

Pour garantir que le résultat soit objectif et fiable, le coach effectue une « triple vérification » :

- **Triangulation :** comparaison des auto-évaluations avec les observations du coach et les retours éventuels de tiers.
- **Révision par les pairs :** discussions de cas avec d'autres coachs pour assurer la cohérence du codage et des qualificateurs CIF.
- **Co-validation :** Le coach présente les **résultats de la cartographie visuelle** (graphique radar / carte thermique) au coaché. Cette étape finale confirme

Co-funded by the European Union

l'exactitude des données et garantit que le coaché approuve le plan d'accompagnement.

Rappel éthique :

L'évaluation doit toujours viser l'autonomisation et non l'étiquetage. Les retours doivent mettre en avant les compétences et le potentiel, jamais les lacunes ou les échecs. Recommander une « phase préparatoire » constitue une démarche proactive pour éviter que le coaché ne soit confronté à une insertion négative ou non durable.

Co-funded by the European Union

4.7 Aperçu visuel du processus : le parcours opérationnel de JobAut

Pour aider les coachs emploi à appliquer de manière cohérente la méthodologie JobAut, le schéma suivant montre visuellement le processus JobAut, depuis l'entretien initial d'évaluation de la faisabilité d'insertion professionnelle jusqu'au plan d'action final. Ce diagramme illustre le « fil conducteur » qui relie systématiquement les trois phases méthodologiques, transformant progressivement les observations qualitatives en profil fonctionnel standardisé, puis en parcours d'autonomisation personnalisé.

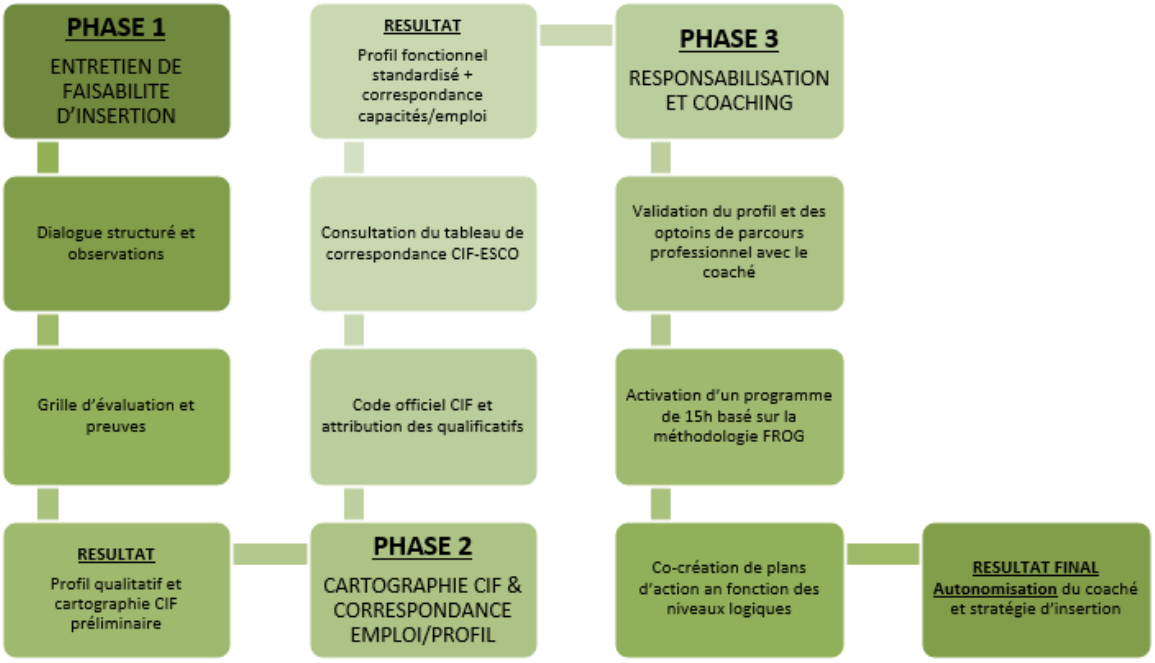


ILLUSTRATION 1 : ORGANIGRAMME OPÉRATIONNEL DE LA MÉTHODOLOGIE JOBAUT

Co-funded by the European Union

PHASE 1 : LA BASE : ENTRETIEN DE FAISABILITÉ D'INSERTION

Cette phase initiale est un processus d'exploration centré sur la personne. A travers un **dialogue structuré** (suivant les modules A à G) et une observation attentive, le coach emploi instaure un climat de confiance et recueille des données qualitatives concernant le parcours, les forces, les préférences et le contexte de vie du coaché. Ces informations sont systématiquement consignées dans la grille d'évaluation et le journal de preuves. Le résultat ne se limite pas à un ensemble de notes, mais constitue un profil qualitatif holistique, accompagné d'un mappage préliminaire selon la CIF, qui décrit le fonctionnement de la personne dans le cadre du modèle biopsychosocial. Cela permet d'établir le contexte humain utile à toutes les analyses techniques ultérieures.

PHASE 2 : CONVERSION – MAPPAGE CIF ET ADÉQUATION AU POSTE

À ce stade, les données qualitatives sont traduites dans un langage objectif et normalisé. Le coach réalise un codage formel conforme à la CIF en attribuant des codes précis ainsi que des qualificateurs (capacité/performance) à partir des informations collectées. Cette démarche débouche sur l'élaboration d'un profil fonctionnel reproductible. Ce profil est ensuite mis en relation avec la table de correspondance CIF-ESCO, un outil essentiel développé dans le cadre de JobAut qui établit un lien entre les capacités fonctionnelles et les exigences professionnelles. Il en résulte une sélection ciblée de professions compatibles, fondée sur les données faisant le lien entre le profil unique du coaché et les réalités du marché de l'emploi.

PHASE 3 : L'AUTONOMISATION – COACHING ET PLAN D'ACTION

Une fois le profil établi et les orientations possibles dégagées, l'attention se porte sur le développement personnel et le renforcement du pouvoir d'agir. Cette étape commence par une validation des résultats techniques avec le coaché, afin d'en garantir l'approbation et la cohérence. Le cœur du processus repose sur la mise en œuvre de la méthodologie JobAut, un programme collectif qui valorise la neurodiversité et oriente les participants à travers différents modules portant sur la perspective, l'identité, la communication et l'impact. Ce parcours de connaissance de soi aboutit à la co-construction d'un plan d'action basé sur les niveaux logiques, une feuille de route personnalisée qui relie les valeurs essentielles et l'identité du coaché à des étapes concrètes lui permettant d'atteindre son objectif professionnel. Au terme de ce processus, le participant acquiert préparation et autonomie, appuyé par une stratégie d'insertion professionnelle stratégique, des facteurs clés pour garantir une inclusion efficace et pérenne.

Co-funded by the European Union

5. Conclusions et intégration dans la méthodologie JobAut

5.1 Le rôle de l'entretien initial dans le cadre global de JobAut

Dans la méthodologie JobAut, l'entretien de faisabilité d'insertion professionnelle est la porte d'entrée vers l'employabilité. Il ne s'agit pas seulement d'une étape administrative mais d'un processus structuré, relationnel et centré sur la personne, qui pose les fondements de l'ensemble des phases méthodologiques ultérieures.
Comme présenté dans le parcours opérationnel de JobAut (section 4.7), l'entretien initial représente la première étape d'un processus cohérent, organisé en plusieurs phases. Grâce à un dialogue guidé, à une exploration du contexte environnemental et à une communication ouverte, les coachs emploi et les conseillers en insertion professionnelle élaborent conjointement une compréhension partagée des aspirations, des compétences et des besoins contextuels du coaché. Ce processus permet de collecter des données qualitatives approfondies, qui constituent le socle de l'ensemble de la méthodologie.
Dans le cadre global de la méthodologie JobAut, l'entretien vise à garantir que les décisions relatives à l'insertion professionnelle reposent sur des informations probantes, qu'elles soient réalistes et qu'elles respectent des principes éthiques. En analysant le fonctionnement individuel à travers le cadre biopsychosocial de la CIF, cet entretien permet de transformer l'expérience vécue en informations structurées et exploitables, constituant ainsi une base méthodologiquement solide pour les phases ultérieures.

5.2 Eléments clés de la phase 1

L'entretien de faisabilité de l'insertion professionnelle fait apparaître plusieurs principes méthodologiques essentiels qui sous-tendent sa mise en œuvre :

- **L'importance de la conception de l'environnement**
  La faisabilité ne dépend pas uniquement des caractéristiques individuelles, mais de l'interaction entre la personne et son environnement. L'éclairage, l'intensité du bruit l'agencement des tâches, le style de communication et le rythme de travail peuvent constituer des obstacles ou des facilitateurs à la participation. Même de petits aménagements de l'environnement peuvent entraîner des gains fonctionnels significatifs.
- **Le coaching comme outil de co-création**
  L'entretien est conçu comme une exploration partagée plutôt qu'une évaluation unidirectionnelle. Guidé par les principes FROG (*Focus, Reflection, Ownership et Growth*) le processus soutient activement les adultes autistes dans l'expression de leurs propres objectifs, préférences et stratégies, renforçant ainsi leur sentiment d'efficacité personnelle et leur autonomie.

Co-funded by the European Union

- **Structure objective et sécurité subjective**
  La rigueur méthodologique doit aller de pair avec un climat de sécurité psychologique. Les outils structurés et les modèles partagés assurent cohérence et comparabilité, tandis que des processus prévisibles, une communication empathique et ouverte réduisent l'anxiété et favorisent un climat de confiance.
- **La nature dynamique de la faisabilité**
  La faisabilité évolue dans le temps. L'entretien établit une hypothèse initiale plutôt qu'un jugement définitif. Un suivi régulier, des boucles de rétroaction et une observation attentive du contexte sont indispensables pour assurer la concordance entre les compétences individuelles, les exigences du poste et les conditions environnementales au fil du temps.

5.3 Intégrer l'entretien aux phases ultérieures de JobAut

Les résultats de l'entretien de faisabilité de l'insertion constituent un lien méthodologique et informationnel entre la phase 1 et les étapes suivantes de la méthodologie JobAut, comme illustré à la section 4.7.
Les informations qualitatives collectées lors de l'entretien sont systématiquement converties en résultats structurés (grille d'évaluation, registre des preuves, cadrage préliminaire selon la CIF), assurant ainsi la continuité et la cohérence de l'ensemble du processus. Ces résultats alimentent directement :

La phase 2 – cartographie des compétences et adéquation poste-profil
Les domaines de fonctionnement identifiés lors de l'entretien (par exemple : communication, fonctions exécutives, traitement sensoriel, motivation) orientent le choix des codes et des qualificateurs de la CIF. Cela permet un appariement objectif et standardisé entre les profils individuels et les exigences du poste.

La phase 3 – FROG-based Coaching and Empowerment
Les informations relatives à la motivation, aux préférences de communication, aux facteurs de stress et aux besoins de soutien orientent la conception et le séquencement du parcours de coaching. Cela garantit que les activités d'autonomisation reposent sur des données probantes et sont en adéquation avec le fonctionnement réel du coaché

Un suivi régulier et une évaluation longitudinale
La référence établie lors de la phase 1 constitue le point de départ pour suivre les progrès au fil du temps, faciliter des aménagements adaptés et assurer la durabilité des résultats d'insertion.

5.4 Vers un modèle d'inclusion durable

L'entretien de faisabilité d'insertion professionnelle peut être vu comme le microcosme d'un écosystème d'emploi inclusif. Chaque question modulée, chaque

Co-funded by the European Union

condition environnementale prise en compte et chaque point de vue élaboré conjointement incarnent le postulat clé de la méthodologie JobAut : la diversité n'est pas un obstacle, mais une opportunité pour l'innovation et la résilience.
En intégrant le cadre de la CIF et la méthodologie FROG dans un organigramme opérationnel, unique et cohérent, JobAut allie rigueur scientifique et pratique centrée sur la personne. Le parcours opérationnel illustré dans la section 4.7 montre comment les récits individuels sont progressivement transformés en profils objectifs, puis enfin en plans d'action personnalisés.
De cette manière, l'entretien de faisabilité d'insertion professionnelle constitue le fil conducteur qui relie évaluation, adéquation poste-profil et parcours d'autonomisation, assurant que l'inclusion s'appuie sur une pratique méthodique, étayée par des données probantes et durable dans le temps.

« Nous avons besoin de toutes les forces pour redresser le navire de l'humanité. »
— Zosia Zaks
Chaque cerveau compte. Chaque différence apporte de la valeur.
.

Co-funded by the European Union

B. Brève introduction à la ICF

1. Introduction

Afin de transformer les riches informations qualitatives obtenues lors de l'entretien initial en un profil objectif et exploitable, la méthodologie JobAut s'appuie sur la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF). Cette section explique en détail comment le cadre de la CIF fournit le langage et la structure normalisés nécessaires à cette conversion essentielle. Ce processus de conversion s'appuie sur le journal des preuves et le plan visuel élaborés conjointement lors de l'entretien de faisabilité d'insertion professionnelle, garantissant ainsi que les codes fondés sur les données restent toujours ancrés dans l'expérience vécue par la personne.

L'ICF permet une cartographie systématique du profil fonctionnel de l'individu car elle permet de convertir les capacités observées, les obstacles et les facteurs environnementaux en codes et qualificatifs bien définis. Ce processus garantit une évaluation rigoureuse, cohérente et comparable, passant d'une description narrative à des données concrètes. Le profil ainsi obtenu constitue un outil puissant à double fonction : d'une part, il alimente directement un processus de mise en adéquation poste-profil précis et fondé sur la preuve ; d'autre part, il fournit également les données de base qui vont permettre de personnaliser la phase de coaching motivationnel ultérieure. De cette manière, l'ICF joue un rôle de lien essentiel, reliant de manière transparente la rigueur de l'évaluation à l'autonomisation apportée par le coaching.

2. CIF : composants et qualificateurs

Le 22 mai 2001, à l'occasion de la 54e Assemblée mondiale de la santé (résolution WHA54.21), la nouvelle CIF (acronyme de Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé)[1].a été adoptée. La CIF vise à classer les « composants de la santé ». Elle permet aux chercheurs et aux cliniciens d'établir des liens de causalité grâce à des méthodes scientifiques appropriées qui intègrent pleinement le modèle médical au modèle social. La CIF exprime un nouveau concept dans lequel l'acteur social est au centre de la relation complexe entre le corps, l'environnement et la société. La CIF englobe tous les aspects de la santé humaine et certains composants du bien-être liées à la santé qu'elle définit comme « domaines de la santé » et « domaines liés à la santé »[2].

L'un des objectifs fondamentaux de la CIF est l'adoption d'un langage normalisé et universel, visant à garantir une communication efficace et interopérable entre les différents systèmes de santé, d'aide sociale, d'éducation, de sécurité sociale, d'emploi et de transport, ainsi qu'entre les nombreux professionnels concernés,

[1]World Health Organization (2004) ICF short version: *International Classification of Functioning, Disability and Health*. Trento: Erickson ed.
[2]Ibidem.

Co-funded by the European Union

tels que les médecins, les psychologues, les travailleurs sociaux, les infirmiers, les professionnels de réadaptation, les éducateurs et les enseignants.

La communication fondée sur la CIF repose sur une terminologie commune, destinée à faciliter l'échange systématique d'informations et de données utiles à l'analyse, à l'évaluation et à la planification d'interventions répondant aux besoins exprimés tant par les individus que par leur communauté. Dans cette optique, la CIF constitue un outil opérationnel permettant de soutenir la planification des cursus de formation, l'évaluation des profils de santé, ainsi que la conception, la mise en œuvre et le suivi des interventions éducatives et psychoéducatives.

En tant que classification de la santé et des états qui y sont liés, la CIF trouve également des applications en dehors du domaine clinique, notamment dans les secteurs de l'assurance, de la sécurité sociale, de l'emploi, de l'éducation, de l'économie, de la législation et de l'environnement, contribuant ainsi à une vision intégrée et multidimensionnelle du fonctionnement humain.

À cet effet, l'OMS présente un modèle bidirectionnel reliant les composants de la CIF. Le « fonctionnement » y est défini comme un ensemble structuré de domaines spécifiques, chaque domaine formant une unité pratique et significative qui intègre les fonctions organiques, les structures anatomiques, les actions, tâches et domaines de vie, lesquels sont interconnectés.

En tant que classification systématique, la CIF organise et regroupe les différents domaines permettant de décrire l'état de santé d'un individu. Sa structure se compose de deux parties principales, chacune subdivisée en deux composants :

Première partie – Fonctionnement et handicap

- Le composant « Corps » comprend deux classifications distinctes : l'une relative aux fonctions et l'autre aux structures anatomiques. Les chapitres de ces deux classifications sont organisés selon les principaux systèmes corporels.
- Le composant « Activités et Participation » englobe l'ensemble des domaines décrivant les aspects du fonctionnement à la fois du point de vue individuel et social, en mettant en évidence la capacité de la personne à accomplir des tâches et à participer à la vie sociale.

Deuxième partie – les facteurs contextuels

- Font partie du premier composant de facteurs contextuels : les « Facteurs environnementaux », c'est-à-dire les facteurs de l'environnement physique, social et les attitudes pouvant influencer positivement ou négativement le fonctionnement et le handicap. Ces facteurs sont organisés selon une hiérarchie allant de l'environnement immédiat de la personne jusqu'au contexte plus large.
- Les « Facteurs personnels » constituent le second composant des facteurs contextuels. Bien qu'ils ne fassent pas l'objet d'une classification formelle dans la CIF, ils regroupent des variables individuelles de nature biographique, psychologique, sociale et culturelle, dont la grande

Co-funded by the European Union

hétérogénéité ne permet pas une standardisation universelle. Dans le cadre de la méthodologie JobAut, ces facteurs personnels (par exemple la motivation ou le sentiment d'efficacité personnelle) représentent les principaux moteurs du parcours de coaching FROG de la phase 3. Bien qu'ils ne soient pas associés à des codes alphanumériques, ils sont documentés de manière qualitative afin de garantir que le coaching reste centré sur la personne et ne se limite pas à une approche uniquement orientée vers les tâches.

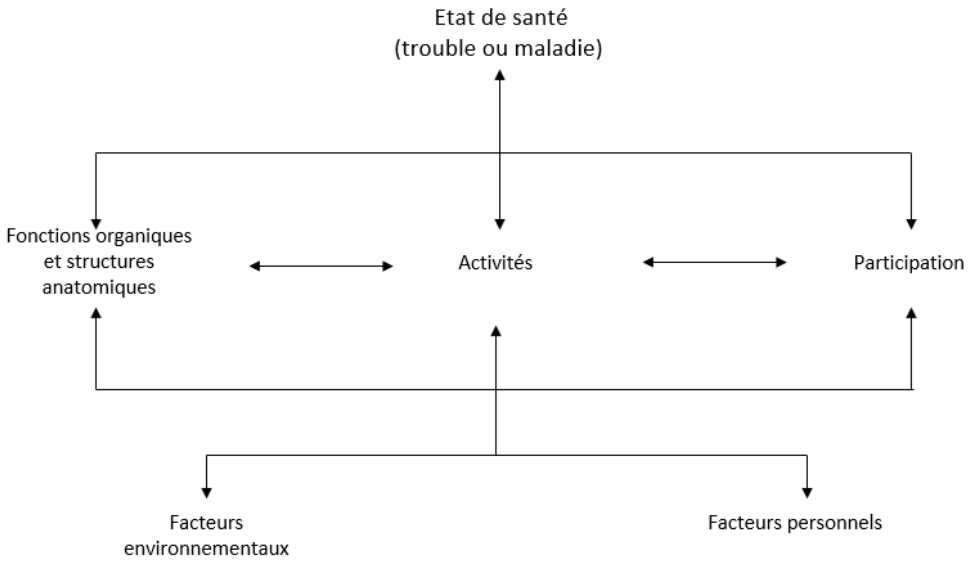


ILLUSTRATION 1. INTERACTIONS ENTRE LES COMPOSANTES DE LA CIF

Les fonctions et structures corporelles regroupent les fonctions organiques ainsi que les structures anatomiques du corps humain. Les fonctions organiques désignent les processus physiologiques, y compris les processus mentaux, tandis que les structures anatomiques identifient les parties du corps, comme les organes, les membres et leurs composantes.

L'OMS définit l'activité comme l'exécution d'une tâche ou d'une action par un individu, mettant en avant sa capacité à agir de manière autonome dans le contexte de sa vie. La participation, quant à elle, se réfère à l'implication effective d'un individu dans des situations de la vie réelle, représentant la dimension sociale du fonctionnement humain et la capacité à prendre part à des rôles et activités au sein de la communauté.

Les facteurs environnementaux regroupent l'ensemble des conditions physiques, sociales et comportementales qui caractérisent l'environnement dans lequel les individus vivent et interagissent. Ces facteurs peuvent agir à la fois comme

Co-funded by the European Union

facilitateurs, en favorisant le fonctionnement et la participation, et comme obstacles, en entravant ou limitant la performance et l'inclusion sociale.

Les facteurs personnels représentent le parcours et le contexte propre à chaque individu, incluant des éléments tels que l'âge, le sexe, le niveau d'éducation, la situation professionnelle, les expériences de vie, les croyances religieuses, ainsi que les aspects émotionnels et affectifs. Bien que ces facteurs influencent de manière significative le fonctionnement et le handicap, ces facteurs ne sont pas classés dans la CIF et ne nécessitent pas le même niveau d'évaluation des besoins de soutien, car il s'agit de variables descriptives à caractère socio-démographique et culturel, qui ne peuvent être standardisées universellement.

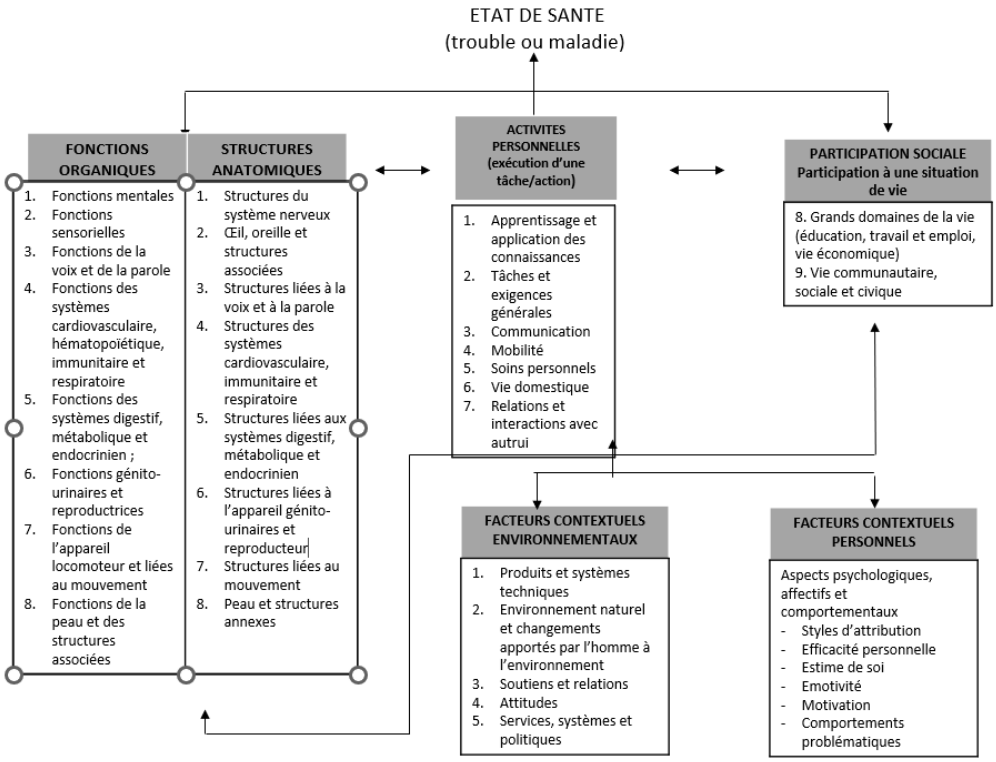


ILLUSTRATION 2. COMPOSANTES CIF, CLASSIFICATION ET INTERACTIONS

Les composantes « fonctions organiques » et « structures anatomiques » sont organisés en huit chapitres, tandis que la composante « activités et participation » comprend neuf chapitres au total. La composante « facteurs environnementaux » est constituée de cinq chapitres.

En raison de la propriété universelle du langage, la CIF repose sur un système alphanumérique dans lequel :

b = corps (*body)* = fonctions organiques. Cette composante regroupe les fonctions mentales, les fonctions sensorielles et de la douleur, ainsi que les fonctions de la voix et de la parole. Elle inclut également les fonctions des systèmes cardiovasculaire, hématologique et respiratoire, des systèmes digestif, métabolique et endocrinien, ainsi que les fonctions génito-urinaires et reproductives. S'y ajoutent les fonctions neuro-

Co-funded by the European Union

musculosquelettiques et liées au mouvement, ainsi que les fonctions de la peau et des structures qui y sont associées.

s = structure = structures anatomiques. Les structures anatomiques comprennent la structure du système nerveux, les yeux, les oreilles et les structures qui y sont associées, ainsi que les structures impliquées dans la voix et la parole. Elles incluent également les structures des systèmes cardiovasculaire, immunitaire et respiratoire, celles liées aux systèmes digestif, métabolique et endocrinien, ainsi que celles associées aux systèmes génito-urinaire et reproducteur. S'y ajoutent les structures liées au mouvement, ainsi que la peau et les structures qui y sont associées.

d = domaine = activité et participation. Les activités et la participation regroupent l'apprentissage et l'application des connaissances, l'exécution des tâches et exigences générales, la communication, la mobilité, les soins personnels et la vie domestique. Elles comprennent également les interactions et relations interpersonnelles, les principaux domaines de la vie tels que l'éducation, le travail et la vie économique, ainsi que la vie sociale, civique et communautaire.

e = environnement = facteurs environnementaux. Ils comprennent les produits et technologies, l'environnement naturel et les modifications environnementales d'origine humaine, les relations et le soutien social, les attitudes, ainsi que les services, systèmes et politiques. Lors de l'attribution des qualificateurs aux facteurs environnementaux (codes « e »), le coach doit se référer à la photographie archivée du Plan de travail co-produit lors de la phase 1. Cela permet de prévenir les biais d'observation et de s'assurer que les facilitateurs environnementaux correspondent aux besoins sensoriels et spatiaux identifiés par le coaché.

Co-funded by the European Union

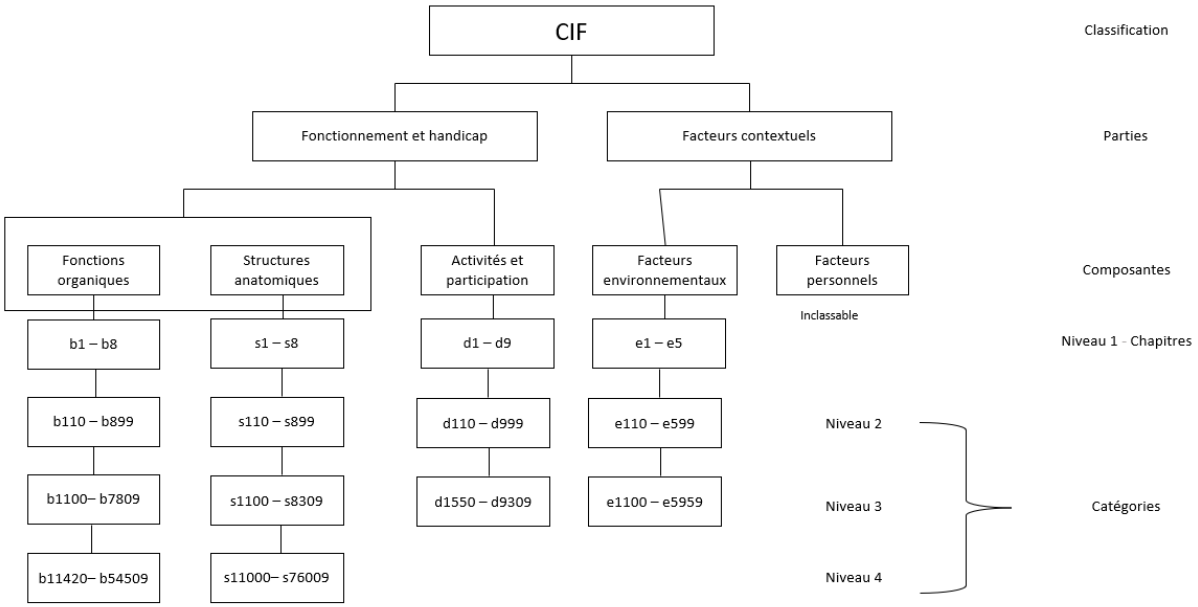


ILLUSTRATION 3. STRUCTURE HIÉRARCHIQUE DE LA CIF

Chaque catégorie (item) est accompagnée d'une définition.

Exemple :

- **d630** : préparer le repas
  Préparer et servir des repas simples ou élaborés pour soi-même ou pour d'autres, y compris établir un menu, choisir les aliments et les boissons, rassembler les ingrédients nécessaires, cuisiner à l'aide d'une source de chaleur ou préparer des aliments et boissons froids, puis servir les plats.

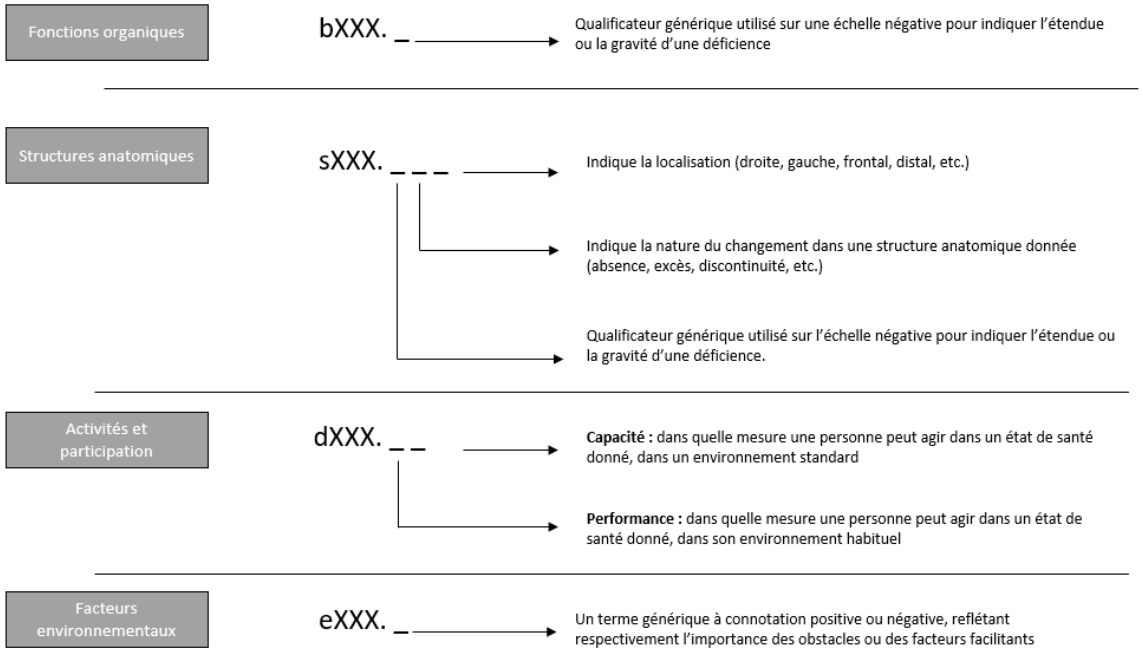
Outre la définition, des inclusions et des exclusions peuvent également être précisées pour un même item, comme indiqué ci-après :

- **Inclusions** : préparation de repas simples et complexes
- **Exclusions**: manger (d550) ; boire (d560) ; acquérir des biens et services (d620) ; faire les travaux ménager (d640) ; s'occuper des objets du ménage (d650) ; aider les autres (d660).

Une fois les catégories de la CIF comprises, le professionnel doit collecter les informations pertinentes pour chacune d'elles. Ce n'est qu'en ayant une vue d'ensemble du fonctionnement de la personne dans tous les domaines que l'on peut élaborer un plan d'intervention adapté et centré sur ses besoins.

Qualificateurs : chaque catégorie est associée à des qualificateurs. Selon la composante, le nombre de qualificateurs disponibles peut varier.

Co-funded by the European Union



La composante « fonctions organiques » ne comporte qu'un seul qualificateur, qui reflète à la fois l'état de la personne et son niveau de besoins en soutien, tandis que le composant « structures anatomiques » comprend trois qualificateurs distincts : la gravité de l'atteinte, la nature de la modification et sa localisation.

Les domaines du composant « activités et participation » sont décrits à l'aide de deux qualificateurs fondamentaux : « performance » et « capacité ». Le premier qualificateur indique ce qu'une personne réalise effectivement dans son environnement actuel, reflétant son niveau de fonctionnement dans un contexte réel. Le second qualificateur, en revanche, exprime les capacités potentielles d'une personne à accomplir une tâche ou une action, indépendamment des facteurs environnementaux. Ce dernier vise à montrer le niveau maximal de fonctionnement qu'une personne peut atteindre dans un domaine donné, à un moment précis[3].

Les concepts « activités et participation » sont étroitement liés et fortement influencés par les « Facteurs environnementaux », qui comprennent les environnements physique, social et attitudinal dans lesquels les individus vivent et interagissent. Ces facteurs, externes à la personne, peuvent soit faciliter, soit limiter la participation sociale et la réalisation des tâches ou actions, et, dans certains cas, affecter également les « fonctions organiques » ou la « structure anatomique ».

Les « facteurs environnementaux » jouent donc un rôle essentiel : ils peuvent constituer des barrières lorsqu'ils limitent la performance et la participation ou, au

[3]OMS (2004) Op. Cit.

Co-funded by the European Union

contraire, agir comme des facilitateurs lorsqu'ils favorisent la pleine expression et la valorisation du potentiel de la personne.

Voici l'échelle des qualificateurs pour les composants « fonctions organiques », « structures anatomiques » et « activités et participation » :

xxx.0 Aucune difficulté (négligeable) 0-4%
xxx.1 Difficulté légère (faible, minime) 5-24%
xxx.2 Difficulté modérée (moyenne, raisonnable) 25-49%
xxx.3 Difficulté sévère (considérable, extrême) 50-95%
xxx.4 Difficulté totale (complète) 96-100%

xxx.8 Non précisé
Xxx.9 Sans objet

Dans les « facteurs environnementaux », le qualificateur doit permettre de déterminer si la catégorie considérée constitue une barrière ou un facilitateur et dans quelle mesure.

Voici l'échelle des qualificateurs pour les facteurs environnementaux :

xxx+0 Aucun facilitateur (aucun, négligeable) 0-4%
xxx+1 Facilitateur faible (léger, faible) 5-24%
xxx+2 Facilitateur modéré (moyen, passable) 25-49%
xxx+3 Facilitateur substantiel (élevé, extrême) 50-95%
xxx+4 Facilitateur absolu (total) 96-100%
xxx+8 Facilitateur non précisé

xxx.0 Aucun obstacle (aucun, négligeable) 0-4%
xxx.1 Obstacle léger (léger, faible) 5-24%
xxx.2 Obstacle modéré (moyen, passable) 25-49%
xxx.3 Obstacle grave (élevé, extrême) 50-95%
xxx.4 Obstacle obsolu (total) 96-100%
xxx.8 Obstacle non précisé

Co-funded by the European Union

3. Liste de contrôle ICF

La liste de contrôle est l'outil utilisé pour identifier les catégories qui décrivent les spécificités de la personne et de son environnement, dans le but de constituer un profil de santé. Concrètement, il s'agit d'un formulaire où le professionnel attribue les qualificateurs à chaque catégorie, en se fondant sur son expertise et son jugement professionnel.

Sont présentés ci-après des extraits des fiches correspondant aux quatre composantes de la CIF.

Brève liste des fonctions organiques	Qualificateurs
b1. FONCTIONS MENTALES	
b110 Conscience	
b114 Orientation (temps, espace, personne)	
b117 Intellect (y compris retard mental et démence)	
b130 Fonctions d'énergie et des pulsions	
b134 Sommeil	
b140 Attention	
b144 Mémoire	
b152 Fonctions émotionnelles	
b156 Fonctions perceptuelles	
b164 Fonctions cognitives de niveau supérieur	
b167 Fonctions mentales du langage	

ILLUSTRATION 4. EXTRAIT DE LA LISTE DE CONTRÔLE DES FONCTIONS ORGANIQUES

Co-funded by the European Union

Brève liste des structures corporelles	Premier code qualificatif : étendue de la déficience	Deuxième code qualificatif : nature du changement	Troisième code qualificatif (suggéré) : localisation
s1. STRUCTURES DU SYSTEME NERVEUX			
s110 Cerveau			
s120 Moelle épinière et nerfs périphériques			
s2. OEIL, OREILLE ET STRUCTURES ASSOCIEES			
s3. STRUCTURES IMPLIQUEES DANS LA VOIX ET LA PAROLE			
s4.STRUCTURES DES SYSTEMES CARDIOVASCULARE, IMMUNITAIRE ET RESPIRATOIRE			
s410 Système cardiovasculaire			
S430 Système respiratoire			
s5. STRUCTURES LIEES AUX SYSTEMES DIGESTIF, METABOLIQUE ET ENDOCRINIEN			

ILLUSTRATION 5. EXTRAIT DE LA LISTE DE CONTRÔLE DES STRUCTURES ANATOMIQUES

Co-funded by the European Union

Brève liste des dimensions A et P	Code qualificatif de performance	Code qualificatif de capacité
d1. APPRENTISSAGE ET APPLICATION DES CONNAISSANCES		
d110 Regarder		
d115 Ecouter		
d140 Apprentissage de la lecture		
d145 Apprentissage de l'écriture		
d150 Apprendre à calculer (arithmétique)		
d175 Résolution de problèmes		
d2. TÂCHES ET EXIGENCES GENERALES		
d210 Entreprendre une tâche unique		
d220 Entreprendre des tâches multiples		
d3. COMMUNICATION		
d310 Communiquer : produire et recevoir des messages parléz		
d315 Communiquer : produire et recevoir des messages non verbaux		
d330 Parler		

ILLUSTRATION 6. EXTRAIT DE LA LISTE DE CONTRÔLE DES ACTIVITÉS ET DE LA PARTICIPATION

Brève liste des facteurs environnementaux	Code qualificatif : obstacle ou facilitateur
e1. PRODUITS ET SYSTEMES TECHNIQUES	
e110 Produits ou substances pour la consommation personnelle (aliments, médicaments)	
e115 Produits et systèmes techniques à usage personnel dans la vie quotidienne	
e120 Produits et systèmes techniques destinés à faciliter la mobilité et le transport à l'intérieur et à l'extérieur	
e125 Produits et systèmes techniques pour la communicaiton	
e150 Produits et systèmes techniques pour la conception et construction de bâtiments d'utilité publique	
e155 Products et systèmes techniques pour la conception et la construction de bâtiments à usage privé	
e2. ENVIRONNEMENT NATUREL ET CHANGEMENTS APPORTES PAR L'HOMME A L'ENVIRONNEMENT	
e225 Climat	
e240 Lumière	
e250 Son	

ILLUSTRATION 7. EXTRAIT DE LA LISTE DE CONTRÔLE DES FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX

Co-funded by the European Union

Parmi les composantes, Activités et Participation sont les plus difficiles à classifier. Cela est dû à la difficulté de distinguer les deux qualificateurs : performance et capacité.[4]

La *capacité* est étroitement liée aux composantes « fonctions organiques » et « structures anatomiques » car elle représente le niveau de limitation fonctionnelle qu'un individu peut rencontrer en raison de conditions psychosomatiques ou sensorielles. Elle reflète donc le potentiel maximal pour réaliser une tâche ou une action, indépendamment des facteurs environnementaux et permet d'évaluer le degré d'atteinte fonctionnelle par rapport aux caractéristiques intrinsèques de la personne.

La *performance*, en revanche, est directement liée aux facteurs environnementaux, qui peuvent agir comme barrières ou facilitateurs, influençant de manière significative l'exécution effective d'une tâche et le niveau de participation de la personne dans son contexte social et culturel. Ces facteurs déterminent la qualité de l'interaction entre la personne et son environnement et aident à définir le degré réel d'inclusion et de fonctionnement dans la vie quotidienne.

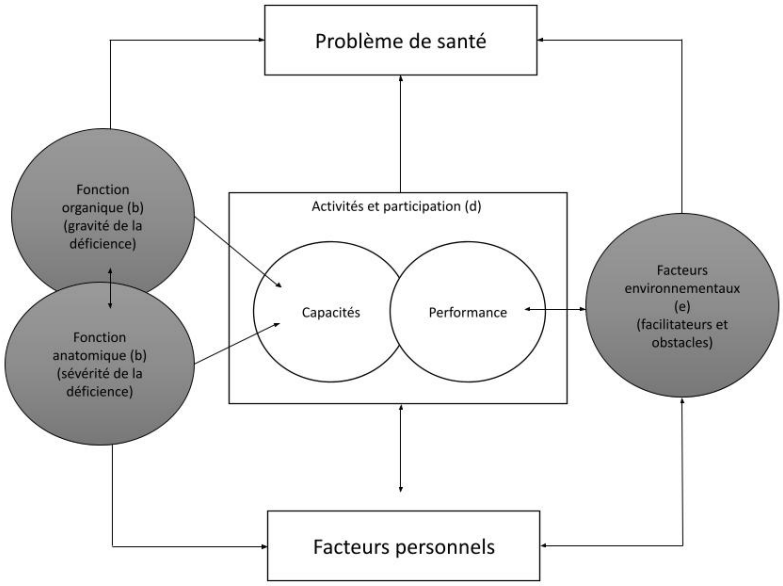


ILLUSTRATION 8. INTERACTION ENTRE LES QUALIFICATEURS DE LA COMPOSANTE « ACTIVITÉS ET PARTICIPATION » ET LES QUALIFICATEURS DES AUTRES COMPOSANTES

Dans le domaine de l'autisme, le coach emploi doit nécessairement :

- connaître les composantes de la CIF et leurs interactions ;

[4]WHO (2001). International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). Geneva: World Health Organization;

Co-funded by the European Union

- être capable d'utiliser les qualificateurs ;
- être capable d'identifier les items nécessaires pour évaluer le profil de santé d'une personne ;
- extraire les items utiles pouvant être appliqués à la spécificité de son travail ;
- évaluer les besoins de la personne ;
- identifier les stratégies, outils et méthodes nécessaires (facilitateurs) ;
- évaluer l'efficacité de l'intervention en tenant compte des niveaux de performance atteints dans les activités et la participation.

Il va de soi que l'utilisation de la CIF constitue une préparation essentielle à l'élaboration d'un plan de formation professionnelle.

Co-funded by the European Union

4. Correspondance entre les capacités d'un adulte autiste et les occupations

Sur la base de l'expérience acquise en Italie et à l'étranger, le rôle du coach emploi est essentiel et indispensable pour la mise en œuvre du processus d'inclusion professionnelle pour les personnes autistes. Ce professionnel doit être capable de :

- identifier et évaluer les besoins, attentes et compétences de la personne ;
- concevoir et mettre en œuvre des projets personnalisés ;
- accompagner la personne dans la réalisation de son projet d'insertion professionnelle en lui proposant des parcours de formation et d'information spécifiques ;
- favoriser des environnements de travail inclusifs ;
- soutenir les établissements scolaires dans l'orientation, la formation et la transition école-travail ;
- accompagner le tuteur en entreprise, l'employeur et les autres professionnels impliqués dans le processus d'insertion ;
- appliquer les règles contractuelles et rechercher des solutions contractuelles adaptées ;
- planifier et mettre en œuvre des projets financés par des fonds publics ou privés pour faciliter l'insertion professionnelle.

Le processus d'insertion professionnelle se déroule en trois étapes :

- Fiche d'information contenant les données personnelles, coordonnées, diagnostic, parcours scolaire, expériences professionnelles, services sociaux et de santé actuellement utilisés par la personne, qualifications, diplômes, permis de conduire et divers certificats ;
- Évaluation initiale visant à comprendre la faisabilité d'une insertion professionnelle concrète ;
- Évaluation approfondie destinée à examiner les compétences, aptitudes, talents et aspirations de la personne.

L'évaluation initiale, ou évaluation de premier niveau, consiste en un entretien avec la personne autiste et un entretien avec les aidants et/ou les professionnels concernés.

Pour chacune de ces 3 étapes, un outil différent est proposé afin de mettre en œuvre un parcours d'insertion professionnelle basé sur :

- l'information sur les activités professionnelles ;
- la formation des jeunes : renforcement des compétences personnelles, sociales et professionnelles par le biais d'activités de formation, d'éducation et d'expériences pratiques.

Les trois outils sont basés sur la logique de la CIF et utilisent donc les chapitres et catégories de la classification internationale de l'OMS.

Co-funded by the European Union

4.1 Fiche de données personnelles

Avant de remplir les formulaires, il est essentiel de préparer une fiche d'information préliminaire incluant les éléments suivants : données personnelles, personnes de référence, coordonnées, diagnostics cliniques, parcours scolaire, expériences professionnelles, services sociaux et de santé actuellement utilisés par la personne, qualifications professionnelles, diplômes, permis de conduire et certificats.

Cet outil est indispensable pour recueillir des informations sociographiques détaillées et documenter les principaux domaines de participation et d'inclusion sociale de l'individu incluant l'école, les activités récréatives, culturelles, de rééducation et autres formes de socialisation.

Ainsi, pour une évaluation correcte de la faisabilité de l'insertion professionnelle, les principaux points à prendre en considération sont les suivants :

- *lieu de résidence et coordonnées personnelles ;*
- *principaux diagnostics médicaux ;*
- *niveau d'études ;*
- *services dont bénéficie la personne (services sociaux et de santé) ;*
- *prestations financières et/ou de sécurité sociale perçues ;*
- *diplômes, qualifications, certificats ;*
- *expérience professionnelle actuelle et/ou antérieure.*

Ces informations sont nécessaires et essentielles pour évaluer les perspectives réelles d'emploi de la personne autiste. L'obtention de ces informations préliminaires permet au coach emploi d'effectuer un premier repérage des possibilités de carrière, adaptée au jeune.

Exemple concret : si, après avoir rempli la fiche d'informations personnelles, la personne autiste déclare ne pas posséder de permis de conduire, il est évident qu'une profession telle que livreur de pizzas ou facteur doit être écartée.

4.2 Evaluation de premier niveau

L'évaluation de premier niveau se déroule en deux temps distincts :

- Entretien avec le jeune ;
- Entretien avec le ou les aidants et/ou une personne de référence.

Comme indiqué dans les actions préparatoires (3.1), le second temps (entretien avec l'aidant) constitue un outil complémentaire utilisé pour la triangulation des données et doit porter sur les éléments d'information non encore collectés dans la fiche d'informations préliminaire (FIP).

Les deux séances ont pour objectif de recueillir des informations utiles afin d'évaluer la faisabilité d'une insertion professionnelle concrète. Le coach emploi,

Co-funded by the European Union

en plus de mener les entretiens avec le jeune et l'aidant, peut faire intervenir d'autres professionnels qui accompagnent la personne dans différents domaines (enseignants, psychologues, éducateurs, médecins, travailleurs sociaux, etc.), mettant ainsi en synergie les compétences spécifiques de chaque professionnel. Cette approche permet une compréhension plus complète et précise des capacités de la personne.

Les réponses sont structurées de manière dichotomique, ce qui permet au coach emploi de cartographier les compétences potentielles et manifestes, utiles à la planification de l'insertion professionnelle.

Les entretiens sont structurés selon les composantes de la CIF « fonctions organiques » et « activités et participation ». Dans la composante « fonctions organiques », seuls deux items liés aux fonctions mentales sont pris en compte : les fonctions perceptives et le sommeil. Pour la composante « activités et participation », l'outil s'appuie sur toutes les catégories de cette section.

Par conséquent, le formulaire d'évaluation est structuré comme suit :

- Composantes de référence de la CIF (« fonctions organiques » ou « activités et participation ») ;
- Catégorie (item) ou groupe de catégories en lien avec à la question posée au coaché ;
- Réponse dichotomique ;
- Section dédiée aux notes.

Les réponses dichotomiques permettent de recueillir des informations rapides et synthétiques, tout en laissant la possibilité d'approfondir certains éléments lors des étapes ultérieures du processus. La section « notes » est essentielle pour consigner des observations complémentaires, mettre en évidence des éléments nécessitant une analyse plus approfondie, ou justifier d'éventuelles discordances, telles que des incertitudes exprimées par la personne interrogée ou des divergences d'opinion entre plusieurs aidants.

4.3 Evaluation de second niveau

L'évaluation de second niveau consiste en une liste de contrôle conçue pour permettre au coach emploi d'analyser de manière systématique les informations recueillies à l'aide des formulaires d'évaluation de premier niveau. Cet outil peut être utilisé dans les différentes phases opérationnelles du processus d'accompagnement :

- Lors de la prise en charge du jeune, afin d'identifier les compétences sur lesquelles fonder des interventions ciblées en vue de l'insertion professionnelle ;
- Pendant la phase de préparation à l'insertion professionnelle ;
- Lors de l'entrée dans l'entreprise, dans le cadre de l'insertion opérationnelle.

Co-funded by the European Union

Les informations recueillies au moyen des listes de contrôle permettent d'esquisser à la fois le profil de santé et de fonctionnement de la personne, ainsi que les axes d'intervention nécessaires au développement des compétences, des connaissances et des aptitudes indispensables à une transition efficace vers le monde du travail.

En complément des formulaires d'évaluation initiale, le coach emploi peut enrichir ces données à l'aide d'outils complémentaires, tels que des tests spécifiques et d'autres instruments d'évaluation, permettant de mesurer :

- les compétences liées à l'utilisation des outils technologiques ;
- les compétences en lecture et en écriture ;
- ainsi que d'autres compétences instrumentales pertinentes.

De cette manière, la liste de contrôle constitue un outil opérationnel fondamental pour le coach emploi car elle fournit des éléments correspondant à une ou plusieurs catégories de compétences, utiles à la planification d'interventions ciblées.

Chaque bloc de questions correspond à un chapitre de la CIF ainsi qu'à ses catégories ou groupes de catégories associés. Il correspond à une question à laquelle il est possible de répondre au moyen de variables qualitatives, communément appelées qualificateurs de catégorie. L'échelle de gravité est la même que celle utilisée dans la CIF. Pour chaque valeur de l'échelle, une variable supplémentaire est attribuée afin de mieux préciser si la capacité correspondante est :

- acquise ;
- émergente ;
- non acquise.

Niveau de capacité	Code qualificatif	Description du code qualificatif
Capacité acquise	0	Aucune difficulté
Capacité émergente	1	Difficulté modérée. Possibilité de progresser facilement à l'aide de programmes à court terme
	2	Difficulté modérée. Possibilité de progresser avec un faible degré d'aide à l'aide de programmes à moyen terme
Capacité non acquise	3	Capacité compromise par différents facteurs, pouvant être acquise par programme à long terme, mais avec un risque élevé d'échec

Co-funded by the European Union

	4	Capacité non acquise pour des raisons liées à l'état de santé ou au fonctionnement de la personne
	8	Manque d'informations spécifiques
	9	La question n'est pas pertinente dans ce cas ; elle est donc non applicable.

ILLUSTRATION 11. LES QUALIFICATEURS CIF ET LEUR UTILISATION

Les deux étapes de l'évaluation sont étroitement liées. L'évaluation de premier niveau offre une vue d'ensemble du profil de santé de l'individu, tandis que l'évaluation de second niveau permet une analyse approfondie et systématique des catégories spécifiques d'intérêt.

Par exemple, dans le domaine de la communication, l'évaluation de premier niveau recueille des informations générales sur les capacités de l'individu. L'évaluation de second niveau permet, quant à elle, d'examiner de manière détaillée le niveau de performance communicative, en s'appuyant sur l'échelle de gravité définie par la CIF.

Exemple concret :

Si la personne présente certaines difficultés dans la communication verbale (code CIF d310), la réponse lors de l'entretien de premier niveau sera « Oui » tant pour le jeune que pour l'aidant ou le parent. Lors de l'évaluation de second niveau, le coach emploi attribuera un niveau de gravité 1 à l'item de communication (d310), correspondant à une difficulté légère, permettant ainsi une cartographie plus précise des capacités et des besoins de la personne.

Co-funded by the European Union

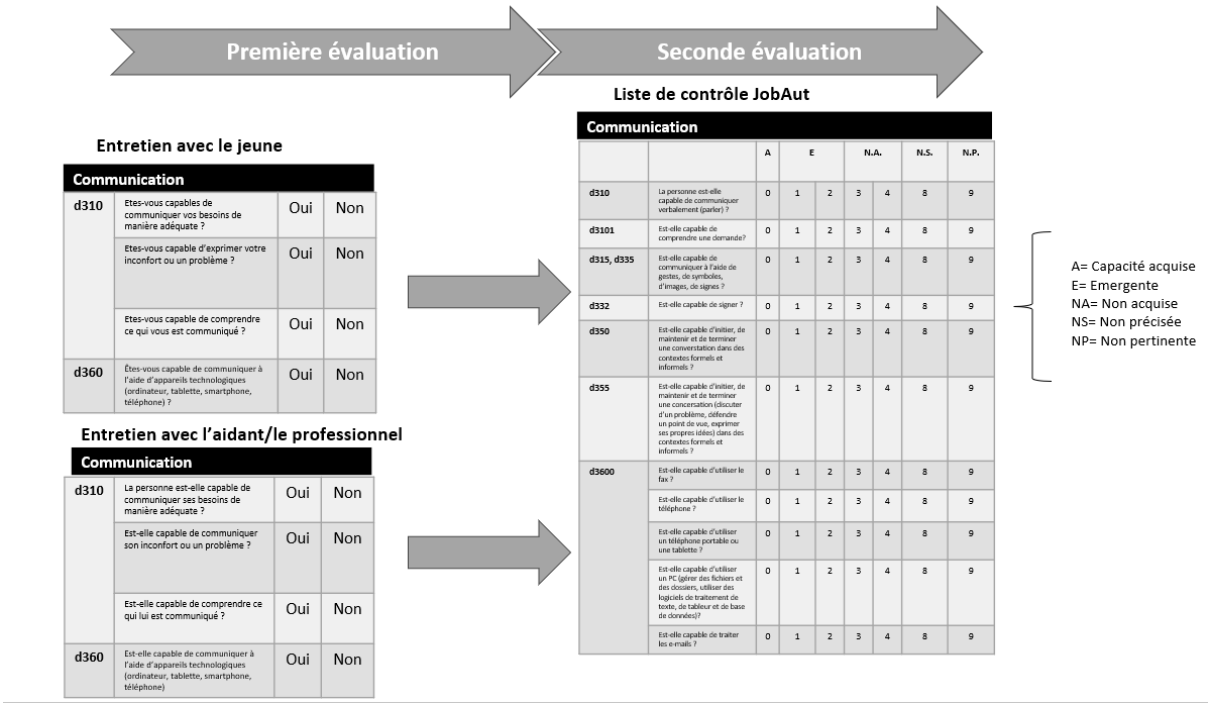


ILLUSTRATION 12. EXEMPLE DE CORRESPONDANCE ENTRE LES TABLEAUX D'ÉVALUATION DE PREMIER ET DE SECOND NIVEAU

La dernière étape consistera à transférer les informations recueillies lors des évaluations de premier et de second niveau dans la liste de contrôle CIF de l'OMS afin d'évaluer les capacités de la personne autiste et de déterminer quelles sont les possibilités d'insertion professionnelle.

Co-funded by the European Union

4.4 Capacités et métiers

Une fois l'évaluation et la formation pour développer les capacités de la personne autiste terminées, on peut passer à son insertion professionnelle. Pour ce faire, une cartographie des profils professionnels a été réalisée en se basant sur les caractéristiques pertinentes de l'autisme telles que définies par les lignes directrices internationales de l'APA. [5]

Les données relatives aux compétences nécessaires pour des professions spécifiques sont recueillies sur la plateforme ESCO (*European Skills, Competences, Qualifications and Occupations*). [6]

Par ailleurs, la plateforme ISCED (*International Standard Classification of Education*) permet d'évaluer les qualifications scolaires et éducatives requises pour chaque métier. Développée par l'UNESCO, cette plateforme propose un système de classification international permettant de référencer les systèmes éducatifs et les diplômes à l'échelle mondiale.

La principale difficulté dans l'alignement des capacités requises pour une profession avec celles acquises ou émergentes de la personne autiste réside sans nul doute dans la conversion des données en codes CIF.[7]

Une fois les capacités converties en codes CIF, l'insertion professionnelle peut être envisagée en tenant compte de deux approches complémentaires :

- *Approche centrée sur la personne* : identification des métiers compatibles avec les capacités déjà acquises ou émergentes de la personne.
- *Approche centrée sur le poste* : sélection des offres d'emploi disponibles et analyse de la correspondance entre les compétences requises et les capacités de la personne.

Tout cela est illustré dans le tableau suivant :

MACRO-SECTEUR PROFESSIONNEL	CODE ESCO	CATEGORIES	NIVEAU D'EDUCATION CITE	OCCUPATIONS ET PROFESSIONS	PRINCIPALES CAPACITES REQUISES
Techniciens et professions associées	3	*Science and engineering associate professionals* (ISCO CODE – 31)	5	*Technicien en génie électrique* (ISCO CODE – 3113.1)	d1310; d1311; d132; d1400; d160; d166; d170; d172; d175; d2100; d2101; d2104; d2105; d2301; d2303; d2400;d2502; d3101; d3102; d350; d3600; d3601; d4140; d445; d460; d510; d571; d6504; d710; d7102; d825; d840; d8451; d850

ILLUSTRATION 13. LISTE DE CONTRÔLE DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

[5] American Psychiatric Association (2013).
[6] ESCO Website
[7] World Health Organization (2004) *ICF: International Classification of Functioning, Disability and Health*. Trento: Erickson ed.

Co-funded by the European Union

Le tableau présente la macro-catégorie du secteur professionnel concerné et son code ESCO, la catégorie de référence au sein de cette macro-catégorie, le niveau d'éducation ISCED requis pour exercer les métiers appartenant à cette macro-catégorie, les métiers spécifiques à cette catégorie, ainsi que les principales compétences requises, traduites en codes CIF.

La combinaison de ces outils et méthodologies permet de concevoir des parcours d'insertion professionnelle sur mesure, fondés sur des données objectives et des standards internationaux, afin d'optimiser les chances de réussite, de renforcer l'autonomie et de favoriser une inclusion professionnelle durable et effective. Cette approche offre un modèle reproductible pour évaluer et mettre en correspondance les profils de demandeurs d'emploi autistes avec des opportunités de carrière, tout en assurant la rigueur méthodologique et le respect des standards internationaux de classification des compétences et aptitudes.

5. De l'évaluation à l'autonomisation

Une fois que la cartographie fondée sur la CIF a permis de dresser un profil fonctionnel précis et exhaustif, la méthodologie évolue naturellement de l'évaluation vers un accompagnement actif favorisant l'autonomisation. Les données objectives sur les capacités et les obstacles remplissent alors un double rôle : elles guident les aspects techniques de l'appariement avec le poste et servent, surtout, de feuille de route personnalisée pour la phase de coaching

C'est à ce stade qu'intervient la méthodologie FROG. Fondés sur les données concrètes du profil CIF, les outils de coaching FROG (*Focus, Reflection, Ownership, Growth*) sont adaptés pour refléter l'expérience vécue et les aspirations de la personne. Cet alignement garantit que le parcours vers l'emploi est non seulement réalisable, mais aussi intrinsèquement motivant et cohérent avec l'identité et les objectifs de chaque personne.

Dans le cadre de la méthodologie FROG, chaque participant élabore son plan d'action personnalisé, ciblant un poste, un objectif ou une vision spécifique. Les informations recueillies lors des deux premières phases ont déjà permis de clarifier le chemin à suivre et d'identifier les alternatives professionnelles appropriées. Au cours de la phase 3, le coaching FROG poursuit l'accompagnement des adultes autistes vers un emploi adapté en renforçant à la fois les compétences propres au poste et l'autonomie décisionnelle, indispensable pour maintenir la motivation et rester alignés sur les objectifs fixés lors des phases 1 et 2. Lorsque les participants entament l'élaboration de leurs plans d'action individualisés (niveaux logiques), l'objectif global et les étapes concrètes pour l'atteindre sont clairement établis, offrant au participant une conduite sûre et confiante du processus.

Co-funded by the European Union

C. La méthodologie JobAut pour les adultes autistes

Cette section présente la troisième et dernière phase de la méthodologie JobAut : le processus d'autonomisation et de coaching, conçu pour favoriser le développement personnel et professionnel des adultes autistes. S'appuyant sur la compréhension initiale obtenue lors de l'entretien de faisabilité d'insertion professionnelle (Phase 1) et sur le profil fonctionnel structuré issu de la cartographie CIF (Phase 2), cette phase met en œuvre la méthodologie FROG (*Focus, Reflection, Ownership, Growth*).

Pour assurer la rigueur professionnelle et la cohérence de la méthodologie JobAut, il est impératif que le facilitateur dispose des rapports individuels des phases 1 et 2 (dialogue centré sur la personne et cartographie CIF/ESCO) tout au long du programme de 15 heures. La phase 3 (autonomisation) n'est pas un atelier indépendant, elle constitue l'application pratique des données recueillies lors des étapes précédentes. Les facilitateurs ont la responsabilité de maintenir le fil conducteur en reliant de manière explicite les découvertes subjectives du participant (telles que ses qualités personnelles, ses valeurs et ses prises de conscience) aux preuves objectives issues de son profil de capacités CIF et des correspondances professionnelles ESCO.

En s'appuyant sur les codes techniques « d » de la CIF et sur les compétences professionnelles identifiées lors des moments de débriefing et de planification des actions, le facilitateur relie les progrès personnels du participant à des éléments de preuve objectifs et scientifiques. Etablir ce lien permet de faire en sorte que la présentation finale des « niveaux logiques » ne tienne pas seulement compte des aspirations mais constitue une feuille de route solide et fondée sur des données probantes, mettant en cohérence l'identité propre du participant sur ses capacités fonctionnelles documentées.

Le processus de coaching valorise la neurodiversité. Il se présente sous la forme d'un programme de 15h, en sessions de groupe, organisées autours d'exercices spécifiques. Il vise à aider les participants à explorer leur vision, leur identité, leur manière de communiquer et l'impact de l'estime de soi, tout en transformant cette prise de conscience en actions concrètes et en renforçant leur résilience. Pour assurer une mise en œuvre efficace de la méthodologie JobAut, les coachs emploi suivent une formation spécialisée de 30 à 35 heures. Celle-ci leur permet de développer l'état d'esprit, les compétences et les outils indispensables pour accompagner le processus de manière efficace. Un aspect clé de cette formation est le concept de la « ligne invisible », un principe directeur qui aide les coachs à maintenir des limites respectueuses, pour donner aux participants la pleine responsabilité de leur parcours de développement.

Co-funded by the European Union

S’appuyant sur les principes du coaching co-actif et du modèle FROG, les coachs co-animent efficacement en binôme et gèrent les dynamiques de groupe avec clarté, présence et bienveillance. L’objectif est de créer des espaces sûrs et inclusifs, où les personnes autistes peuvent renforcer leur confiance en elles, surmonter les obstacles et avancer vers un emploi épanouissant.

Co-funded by the European Union

1. Le processus méthodologique pour les adultes autistes – brève description

- 15 heures de formation réparties sur 5 à 15 jours.
- 10 exercices spécifiques, décrits en détail dans la boite à outils.
- 6 sessions de 2 heures, suivies d'une session finale de 3 heures. Une pause est prévue à chaque session mais des pauses supplémentaires peuvent être aménagées si nécessaire.
- Un environnement d'apprentissage adapté, avec des supports pédagogiques appropriés : un cadre prévisible et calme, qui tient compte les différents besoins sensoriels : des couleurs apaisantes, éclairage uniforme et réglable, minimum de stimulation visuelle.

1.1 Les modules

Les modules sont : vision, identité, communication et impact.
Les modules et les outils associés sont conçus pour aider les participants à explorer leur vision personnelle, leurs motivations profondes, leurs qualités essentielles, leurs forces et leurs valeurs, c'est-à-dire les aspects qui comptent le plus pour eux. Une fois ces éléments identifiés, ils prennent part à des exercices de communication qui incluent l'utilisation d'images, de photographies et l'expression des émotions.
Les participants prennent également conscience de l'influence des pensées, du langage et de l'estime de soi et apprennent à renforcer leur capacité à faire des choix éclairés. Le programme met aussi à disposition des outils qui permettent d'élargir les points de vue et de reconnaître qu'une même situation peut être interprétée de différentes manières. Cette approche développe l'empathie, limite les malentendus et favorise un dialogue constructif. Elle souligne l'importance de la diversité des perspectives et de la capacité à les exprimer et à en discuter de manière efficace.

1.2 Une sélection d'outils

Les outils utilisés comprennent notamment : Créer une alliance, les rêves, Leaders inspirants, Superman, la triade cognitive, Perspective/Equilibre, Oui-ET, Heureusement/Malheureusement, l'impact de l'image et les niveaux logiques.
Chaque outil est présenté, expérimenté et ensuite débriefé.
Les participants reçoivent des exercices à réaliser à la maison afin de travailler certains aspects entre les sessions.
Le processus méthodologique est facilité par les dynamiques de groupe et s'articule autour de quatre modules :
Vision : Créer une alliance, Rêves et aspirations, Triade cognitive
Identité : Leaders inspirants, Superman
Communication : Perspectives/équilibre, Oui – ET, Heureusement/Malheureusement
Impact : l'impact de l'image et les niveaux logiques

Co-funded by the European Union

1.3 L'effet et l'importance des dynamiques de groupe

Définition d'un groupe

Un groupe se compose de deux individus ou plus qui interagissent socialement de manière réciproque.
Ils travaillent vers un objectif commun – dans nos ateliers : le changement et la dignité.
Le groupe possède une structure relativement stable, avec des règles et des rôles spécifiques selon les situations sociales.
Les membres se perçoivent comme faisant partie d'un groupe, même si l'appartenance est temporaire (Forsyth, 2018 ; Cappelen Damm, 2021).
Les groupes répondent à des besoins variés. Plusieurs raisons expliquent pourquoi les individus cherchent à en faire partie : la sécurité et le sentiment d'appartenance apportent force et influence (Maslow, 1943).

- La coopération est un processus clé qui permet aux membres d'un groupe d'atteindre des objectifs communs tout en bénéficiant mutuellement de leurs efforts combinés. (Forsyth, 2018).
- Les groupes répondent au besoin fondamental de lien social et de communauté chez l'être humain (Yalom & Leszcz, 2005).
- Faire partie d'un groupe favorise un sentiment d'unité et d'identification aux autres, et peut renforcer l'expérience de dignité et d'estime de soi (Tajfel & Turner, 1979).

Par le biais d'intérêts communs et de la collaboration, une synergie se crée – c'est-à-dire que le groupe accomplit davantage ensemble que ce que chaque individu pourrait réaliser séparément. Le tout devient supérieur à la somme de ses parties (Johnson & Johnson, 2013 ; Cappelen Damm, 2021).

Dans notre formation, nous mettons particulièrement l'accent sur la triade cognitive, qui montre comment les situations, les pensées, les émotions et les actions sont interconnectées (Beck, 1976). Nous explorons ainsi des façons alternatives de penser et des méthodes pour rompre avec les anciens schémas. Lorsque les participants partagent leurs points de vue, cela met en évidence la multiplicité des interprétations possibles d'une même situation. Cela accroît la conscience des choix que nous faisons et montre comment des pensées différentes peuvent entraîner des actions différentes.

Il est important de souligner que les groupes ne sont pas nécessairement plus efficaces lorsqu'ils suivent des étapes fixes de développement. Un groupe traversant des conflits peut rester pleinement fonctionnel (Tuckman, 1965 ; Wheelan, 2016). Les conflits ne sont pas toujours négatifs – au contraire, ils peuvent représenter de précieuses opportunités d'apprentissage. Dans nos ateliers, nous utilisons activement ce qui se produit dans le groupe pour alimenter le processus d'apprentissage. Si une personne perturbe le groupe ou crée de la tension, cela est traité collectivement. Chaque situation peut offrir un apprentissage et en en discutant ouvertement, l'ensemble du groupe peut progresser (Yalom & Leszcz, 2005).

Co-funded by the European Union

De nombreux participants ont, précédemment, vécu l'isolement ou manqué d'un réseau social. Participer à un groupe leur offre l'opportunité de développer leur confiance, d'acquérir des compétences sociales et d'établir de nouvelles relations (Corey & Corey, 2020).

Certains ont peu ou pas de confiance en eux-mêmes ou en autrui. Faire partie d'un groupe où chacun est présent avec la volonté de changer et de progresser contribue à renforcer l'estime de soi. Lorsqu'ils s'ouvrent et partagent avec les autres, cela suscite souvent de la gratitude, de l'humilité et de l'empathie (Neff, 2011 ; Brown, 2012).

1.4 Le débriefing et son objectif

En quoi consiste vraiment le débriefing ?
Le débriefing ne se limite pas à un simple résumé réalisé après un exercice. Il s'agit d'un processus structuré et réfléchi dans lequel des questions aident les participants à réfléchir à leurs expériences et à développer une compréhension plus approfondie. Plutôt que de se concentrer uniquement sur un événement isolé, l'objectif est de relier cette expérience à leur contexte de vie plus large (Fanning & Gaba, 2007).

L'interconnexion de la vie

L'idée est que « tout dans la vie est lié », et l'une des raisons pour lesquelles les gens peuvent se sentir dépassés ou bloqués est qu'ils perdent de vue la manière dont les différents aspects d'eux-mêmes et de leur vie sont reliés : leurs pensées, émotions, communications, actions et habitudes. Le processus de débriefing aide les participants à reconnaître comment leurs réactions dans une situation peuvent refléter des schémas qui se manifestent ailleurs (Sawyer et al., 2016).
Par exemple, un participant qui a tendance à utiliser beaucoup de mots sans aller droit au but peut également éprouver des difficultés à commencer des tâches ou à prendre des décisions dans la vie. L'aider à pratiquer la clarté, la précision et la concision pendant le débriefing peut instaurer une nouvelle habitude de communication. Ce nouveau mécanisme peut, à son tour, améliorer sa capacité générale à passer à l'action (Tannenbaum & Cerasoli, 2013).
De nombreuses personnes autistes peuvent éprouver des difficultés à raisonner de manière abstraite, à relier spontanément leurs expériences à des contextes plus larges ou à reconnaître leurs schémas personnels sans guidance explicite. Il est donc approprié d'utiliser des supports visuels, de laisser du temps pour la réflexion, de proposer de courts exemples (Milton, 2017 ; Sénécal et al., 2022 ; Gowen et al., 2019) et de fournir les questions par écrit (si possible).

L'objectif : transférabilité

En fin de compte, le but du débriefing est de favoriser la transférabilité : la capacité de reprendre ce qui a été appris dans un contexte et de l'appliquer à d'autres domaines de la vie (Lincoln & Guba, 1985). Il ne s'agit pas seulement de

Co-funded by the European Union

traiter ce qui s'est passé pendant une activité, mais de développer une prise de conscience et des outils pouvant entraîner des changements au-delà de la séance. La littérature montre que transférer des compétences d'un contexte à un autre peut être difficile. Il est donc important de rendre cette transférabilité explicite : montrer clairement comment l'exercice réalisé peut s'appliquer dans la vie quotidienne, donner des exemples concrets, utiliser des supports visuels et vérifier la compréhension à travers des questions guidées (American Psychiatric Association, 2013 ; Boisvert et al., 2007). Il convient également de laisser les participants choisir le mode de communication qui leur convient le mieux.

1.5 Exercices à faire à la maison et leur objectif

Description
Les devoirs sont essentiels pour accompagner les personnes autistes dans leur progression vers plus d'indépendance, une meilleure gestion de soi et un épanouissement personnel. Ils visent à aider chaque participant à créer et à vivre la vie qu'il souhaite en mettant en pratique quotidiennement ce qu'il a appris. Ces exercices tiennent compte de ses forces, de ses besoins et de ses perspectives qui lui sont propres.
Ces devoirs font le lien entre l'apprentissage et la vie quotidienne, en traduisant les connaissances acquises en actions concrètes et porteuses de sens. Ils offrent des occasions d'autonomisation et de renforcement de l'estime de soi en valorisant chaque petite réussite et chaque progrès réalisé au rythme de chacun. Une estime de soi renforcée nourrit la confiance et cette confiance incite à passer à l'action. À force de pratique régulière, ces habitudes mènent à des changements durables et significatifs, tant sur le plan des comportements que de la manière de penser.
Ce programme ne vise pas seulement à réfléchir à des idées mais à les traduire en actions réfléchies et intentionnelles.

1.6 Comprendre et soutenir la neurodiversité

Nous savons que les personnes autistes peuvent être confrontées à des défis tels que des sensibilités sensorielles, des particularités dans la communication sociale ou des difficultés liées au fonctionnement exécutif. Nos devoirs sont pensés pour être flexibles et modulables, permettant à chacun de les aborder à son rythme et de manière réellement significative.
Tous les exercices à faire à la maison sont présentés avec des instructions simplifiées, des critères clairs, des exemples et, si nécessaire, des rappels visuels.

1.7 Suivi quotidien et partage en groupe

Chaque jour, nous faisons le point avec plusieurs participants pour examiner comment ils envisagent d'aborder leurs devoirs. Ils partagent leurs tâches à venir avec le groupe, créant ainsi un environnement bienveillant où les différentes perspectives et stratégies peuvent inspirer chacun. Cet espace commun favorise

Co-funded by the European Union

l'apprentissage mutuel et les échanges, ce qui permet aux participants de se sentir reconnus, entendus et valorisés.

Avant de présenter les exercices qui leur ont été assignés, les participants relisent le descriptif afin de bien comprendre les objectifs et de gagner en assurance. Ce processus renforce la clarté et contribue à réduire l'anxiété ou l'incertitude liée aux attentes.

1.8 Une façon de vivre

FROG, la méthodologie sur laquelle s'appuie JobAut, n'est pas seulement un cours, c'est une véritable façon de vivre. La transformation se produit surtout entre les sessions, lorsque les participants intègrent activement de nouvelles compétences et connaissances dans leur quotidien. L'accent est mis sur l'action régulière plutôt que sur la perfection, et chaque petit progrès compte réellement.

Les devoirs jouent un rôle clé dans ce processus car ils contribuent à transformer les concepts abstraits en expériences concrètes. Grâce aux devoirs, les participants autistes exercent des compétences pratiques, renforcent leur résilience et impliquent des personnes de confiance dans leur parcours de développement.

Comme le dit le proverbe : « On n'apprend pas à nager en restant sur la rive à observer l'eau. » Le véritable apprentissage naît du courage de se lancer et d'essayer, même face à l'incertitude.

Créer des tâches significatives et stimulantes

Les devoirs sont conçus pour être à la fois significatifs, réalisables et agréables, incitant les participants à sortir de leur zone de confort de manière stimulante et gratifiante. L'accent est mis sur la pertinence de chaque tâche par rapport à la vie et aux aspirations de chacun, afin de favoriser la motivation intrinsèque.
Nous valorisons la créativité, l'expression de soi et le jeu : des éléments capables de transformer les défis en occasions de découverte et de plaisir. Les participants sont encouragés à explorer ce qui fonctionne le mieux pour eux, en célébrant leur individualité et leurs progrès.

Soutien et autonomisation

Tout au long du programme, les participants reçoivent un soutien et des conseils adaptés à leur propre expérience. Cela inclut la reconnaissance de leurs émotions, de leurs défis et de leurs forces.
Nous favorisons une attitude de progression en rappelant aux participants que les obstacles font partie intégrante du parcours et représentent de précieuses opportunités d'apprentissage. Plus important encore, le programme considère chaque personne autiste comme experte de sa propre vie et lu offre les outils et l'indépendance nécessaires pour mener son processus de changement avec confiance.

Co-funded by the European Union

1.9 Casser de vieilles habitudes pour en créer de nouvelles

La croissance et l'apprentissage se manifestent surtout lorsque l'on dépasse sa zone de confort.

Parmi les bénéfices que l'on gagne à sortir de sa zone de confort l'on peut citer :

- une meilleure confiance en soi et meilleure capacité à faire face aux changements et aux défis de la vie ;
- une créativité accrue ;
- une plus grande adaptabilité ;
- des effets positifs sur la santé mentale ;
- L'inconfort ressenti peut stimuler les performances.

Plus spécifiquement pour les personnes autistes, l'on peut citer :

- plus grande flexibilité de la pensée en invitant à sortir progressivement des routines rigides ;
- développement de stratégies d'adaptation face à des situations inhabituelles ;
- meilleure résilience face à l'inconfort sensoriel ou social ;
- développement des compétences sociales en encourageant les interactions spontanées ;
- meilleure capacité à s'adapter au changement grâce à un soutien progressif étape par étape au sein d'un espace sécurisé.

En outre, ce programme vise à rompre avec certaines habitudes anciennes et à encourager l'émergence de nouvelles façons d'agir, plus bénéfiques. Lorsqu'ils se préparent à une tâche précise, les participants ont tendance à s'appuyer sur leurs connaissances « anciennes » et à aborder la situation de manière familière.
Notre objectif est de mettre l'accent sur la présence dans l'instant et d'encourager la créativité et l'imagination. Cela permet d'activer de nouvelles ressources en soi pour favoriser le changement et de découvrir de nouvelles solutions.

2. Les modules

2.1 Vision et identité

Les jeunes qui se trouvent en dehors des systèmes traditionnels et/ou en situation de vulnérabilité (y compris les personnes autistes) font souvent face à un manque d'estime de soi et à un sentiment d'identité fragile.

Cette situation peut découler de nombreux facteurs complexes, tels que l'éducation et les expériences vécues durant l'enfance, mais aussi d'événements plus récents comme une perte d'emploi, des difficultés financières, un sentiment d'insécurité ou des changements organisationnels. Chez les personnes autistes, d'autres facteurs peuvent également influencer l'image de soi et le sentiment d'appartenance, notamment les sensibilités sensorielles, les malentendus dans les interactions sociales ou les difficultés à s'adapter au changement.

Co-funded by the European Union

Nous estimons essentiel de développer une identité solide, afin que chacun puisse se sentir sûr de lui et affronter avec confiance les défis et les changements rapides de la vie. Un solide sentiment d'identité soutient aussi la capacité de trouver un emploi, de le conserver et de s'y épanouir.

Le programme met l'accent sur le renforcement de la confiance dans son identité grâce à des interactions significatives avec les autres, tout en étant attentif à la diversité des styles de communication.
Tous les modules se déroulent en groupe, où les tâches individuelles et collectives sont partagées et discutées ensemble. Ces environnements sont conçus pour être inclusifs et respectueux de la neurodiversité, afin que chacun puisse participer de manière confortable et authentique.
Les participants sont encouragés à explorer et à exprimer ouvertement leur identité. Beaucoup ont rapporté qu'avant de rejoindre le programme, ils se sentaient rarement reconnus, écoutés ou compris et qu'ils craignaient souvent de s'exprimer devant les autres.

Le module « Vision et Identité » propose un soutien spécifique pour l'expression de soi, permettant aux participants de se sentir mieux reconnus et entendus. Cela contribue à renforcer leur image de soi et leur sentiment d'appartenance.

Le programme met l'accent sur la co-détermination en ce sens où les participants contribuent activement à façonner l'environnement d'apprentissage en fonction de leurs besoins et préférences. Cette approche garantit que chacun, y compris les personnes qui ont des différences sensorielles ou sociales, se sente inclus et valorisé.
La philosophie de FROG, sur laquelle s'appuie la méthodologie JobAut, se concentre sur les atouts, les ressources et les qualités de chacun plutôt que sur ses limites. Cette focalisation est d'autant plus pertinente pour les participants autistes dont les compétences et points de vue singuliers enrichissent le groupe et apportent une base plus solide à l'ensemble du groupe.

Exercices principaux des modules « Vision » et « Identité »

Activités aidant les participants à identifier et partager leurs rêves, passions et valeurs au sein d'un espace qui valorise la diversité des voix et des expériences. Les appréciations et les retours quotidiens viennent renforcer une perception de soi positive.

Le programme comprend des sections sur les outils et les notions théoriques, inspirées de la thérapie cognitive. Les participants y apprennent à repérer et réguler les schémas de pensées pouvant affecter leur estime de soi et disposent d'outils pratiques pour développer une identité positive et résiliente. Une attention particulière est accordée aux personnes autistes, afin de soutenir leur expérience cognitive atypique.

Co-funded by the European Union

Grâce à cette approche, les adultes autistes apprennent comment les pensées influencent les émotions et les comportements, et comment il est possible de prendre davantage conscience de ses propres pensées et schémas comportementaux afin de les choisir de manière plus réfléchie. Cela peut les aider à affronter les défis de la vie avec plus de résilience.

2.2 Communication et impact

De nombreuses personnes autistes, en particulier lors des transitions vers l'âge adulte ou vers le monde du travail, peuvent éprouver de l'incertitude quant à leur avenir et à leurs aspirations. Cela peut s'expliquer par des difficultés à identifier des parcours professionnels adaptés, par des défis sensoriels et sociaux, ou encore par un manque d'accompagnement accessible. Malgré leur volonté de travailler, des obstacles systémiques, l'insuffisance d'aménagements et des processus de recrutement peu inclusifs continuent de limiter leur accès à l'emploi. Par conséquent, certaines personnes peuvent connaître des périodes de démotivation, une baisse d'activité ou un sentiment réduit de réussite et de compétence. Ces facteurs peuvent, à leur tour, compliquer l'accès à l'emploi et le maintien dans celui-ci, notamment lorsque l'environnement de travail n'est pas adapté ou que les attentes restent peu claires.

Une orientation claire contribue à accroître la prévisibilité, la confiance et la progression. Elle permet aux individus de prendre des décisions éclairées et de renforcer leur sentiment d'auto-efficacité.

Dans les modules Communication et Impact, la planification d'actions vise à se projeter vers l'avenir en définissant des objectifs et en identifiant les étapes nécessaires pour les atteindre. Bien que l'avenir ne soit jamais entièrement prévisible, ces modules mettent en évidence que les décisions prises aujourd'hui jouent un rôle déterminant dans la construction des résultats futurs.

Les éléments clés de l'approche *Communication et Impact* pour les participants autistes comprennent les éléments suivants :

De la conscience de soi à une orientation porteuse de sens : les modules commencent par un travail sur l'identité, la compréhension de soi et le développement de l'estime de soi. Ensuite, les participants explorent leurs forces et intérêts spécifiques, ce qui les aide à faire des choix éclairés concernant leurs compétences, leurs parcours professionnels et les environnements qui correspondent à leurs besoins et à leurs valeurs.

Communiquer avec assurance : la plupart des personnes autistes ont une expérience différente de la communication. Ces modules proposent des outils pratiques adaptés à divers styles de communication, permettant aux participants de se présenter de manière authentique et efficace dans des contextes sociaux et

Co-funded by the European Union

professionnels, y compris lors d'entretiens d'embauche, à l'aide d'outils de soutien appropriés.

Comprendre l'influence et l'interaction sociale : Grâce à des exercices guidés, les participants développent une meilleure conscience de l'impact de leur communication et de leur comportement sur les autres. Ils apprennent à comprendre et à gérer les attentes sociales tout en restant authentiques. Cela inclut l'adoption de stratégies pour interagir efficacement avec de futurs employeurs, collègues ou réseaux de soutien, favorisant ainsi une compréhension mutuelle.

Cartographier l'avenir : Avec l'accompagnement du coach, les participants définissent ce que représente pour eux un avenir positif et déterminent, à leur rythme, les étapes concrètes pour s'en rapprocher. Pour ce faire, ils explorent leurs aspirations et identifient les valeurs qui leur sont importantes. Ils réfléchissent ensuite aux moyens réalistes de préserver ces valeurs et aux actions à entreprendre pour avancer vers leurs objectifs et l'avenir qu'ils envisagent.

Pensée créative et centrée sur les opportunités : le programme incite les participants à sortir des sentiers battus. En combinant une communication orientée vers les opportunités et une planification flexible, les personnes autistes peuvent explorer de nouvelles manières d'exprimer leurs objectifs et de bâtir un avenir épanouissant à leur façon. La méthodologie de coaching propose des outils de communication concrets, et toutes les questions des coachs emploi sont conçues pour valoriser les forces et les opportunités plutôt que d'épingler les limites.

3. Les outils

Vision : Créer une alliance, Rêves et aspiration, Triade cognitive

3.1 Créer une alliance

Matériel : paperboard et marqueurs, PowerPoint et matériel audiovisuel
Déroulement de l'activité : Créer une alliance signifie que les participants co-conçoivent l'atmosphère et l'environnement d'apprentissage qu'ils souhaitent pour toute la formation. Sur un poster, affiché dans les locaux chaque jour, tout ce qu'ils expriment est inscrit. L'alliance est animée par les coachs ou formateurs et reflète le résultat commun des accords du groupe.
Objectif : Toutes les voix sont entendues et les participants s'exercent à exprimer leurs besoins, poser leurs limites et formuler leurs attentes. Exemples de questions : « De quoi avez-vous besoin pour vous sentir à l'aise ? » et « Comment pourriez-vous contribuer à créer un environnement propice à l'apprentissage ? »

Co-funded by the European Union

Une alliance commune stimule l'énergie et le sens des responsabilité car les participants agissent, s'impliquent et prennent des initiatives au lieu de laisser faire. C'est un excellent moyen pour eux de développer rapidement un sentiment d'appartenance, de reconnaître leur droit à la co-détermination et de mieux se connaître mutuellement.

Les formateurs ajouteront également trois règles directrices sur le poster de l'alliance. Ces trois règles sont les mêmes dans tous les lieux où la méthodologie FROG de Lyk-Z (sur laquelle repose la méthodologie JobAut) est appliquée.

***« Dis-moi et j'oublierai, montre-moi et je me souviendrai, laisse-moi faire et j'apprendrai » -* Confucius** : cette approche encourage un environnement d'apprentissage fortement participatif où les participants explorent leur propre compréhension et contribuent à créer un cadre motivant et stimulant.
« Personne n'a tort » : cette règle rappelle que dans ce cadre, il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses : les participants ne peuvent jamais se tromper, quels que soient leurs propos ou leurs actions.
« *Un brin d'imagination vaut mieux que tout le savoir du monde* » – Albert Einstein : Une part importante de la méthodologie s'appuie sur l'imagination et la créativité, offrant la possibilité d'explorer de nouvelles idées et d'adopter des points de vue différents. Pour beaucoup, la créativité constitue un moyen sûr d'exprimer pensées et émotions – par exemple via l'art, la musique, l'écriture ou le bricolage – sans avoir à se justifier. Les activités créatives peuvent également favoriser la détente et l'équilibre émotionnel.

L'alliance est maintenue grâce à des suivis réguliers et reste flexible et évolutive. Cela montre que les besoins des participants peuvent changer au fil du processus. *Pour en savoir plus, voir la description de l'exercice*.*

Vision : Créer une alliance, Rêves et aspirations, Triade cognitive

3.2 Rêves et aspirations

Matériel : carnets ou cartons et crayons, PowerPoint et matériel audiovisuel
Déroulement de l'activité : Les participants sont invités à exprimer leurs rêves librement. Que souhaitez-vous faire ? Quels sont vos rêves ou aspirations ? Dans cet exercice, il n'existe aucune restriction physique, psychologique, financière ou géographique : tout compte, des petits aux grands rêves. Cela inclut aussi ceux qui s'inspirent de situations concrètes ou de références réalistes.
Objectif : Cet exercice constitue une autre manière de mieux se connaître au sein du groupe, tout en entrant en contact avec son propre noyau intérieur : ses désirs profonds, sa motivation et sa force motrice. En initiant le processus de rêverie, les participants peuvent plus facilement identifier ce qui compte réellement pour eux et se faire une image plus claire de la direction qu'ils souhaitent donner à leur vie. L'important ici n'est pas le rêve en lui-même, mais ce qui se révèle et se déclenche lorsque chacun s'autorise pleinement à rêver librement.

Co-funded by the European Union

Enoncer ses rêves à voix haute devant les autres, c'est aussi s'autonomiser. Il ne s'agit pas nécessairement du rêve en lui-même, mais de tout ce que les participants découvrent sur leurs valeurs et ce qui compte vraiment pour eux. C'est s'engager à rester fidèle à soi-même et à ses paroles. Le partage des rêves contribue également à renforcer la cohésion et le sentiment d'appartenance au groupe.
*Pour en savoir plus, voir la description de l'exercice**

Vision : Créer une alliance, Rêves et aspirations, Triade cognitive

3.3 Triade cognitive

Matériel : paperboard, marqueurs, carnets ou cartons et crayons, PowerPoint et matériel audiovisuel
Déroulement de l'activité : les participants découvrent le pouvoir de la pensée à la lumière de la triade cognitive, en explorant les interactions entre pensées, émotions et comportements. Ils analysent des exemples tirés de leurs propres expériences, identifient des schémas récurrents et approfondissent leur compréhension des pensées et des émotions en tant que phénomènes. Cette approche leur permet de de réagir avec sérénité plutôt que de se laisser submerger par la panique.
Que signifie réellement le terme *pouvoir de la pensée* ?
Notre compréhension : une situation donnée engendre une pensée particulière, cette pensée provoque une émotion qui, à son tour, influence le comportement de la personne. C'est cela, le pouvoir de la pensée. Le modèle de la triade cognitive nous permet de comprendre rapidement l'importance qu'une pensée peut avoir sur nos ressentis et nos actions.
Objectif : une pensée n'est qu'une pensée, ni plus ni moins. Les pensées vont et viennent. A quelles pensées choisissons-nous de nous accrocher ? Quelles pensées laissons-nous passer ? La pensée en elle-même ne peut pas causer de tort, elle n'est pas dangereuse. Il est essentiel d'en prendre conscience. Tant que cette reconnaissance n'est pas acquise, notre capacité à opérer un changement reste bloquée et nous repoussons le changement inutilement et indéfiniment.

Lorsque vous reconnaissez et acceptez qu'une pensée n'est qu'une pensée, et que ce qui compte vraiment est l'émotion, l'investissement et le temps que vous lui accordez, cela ouvre de nouvelles possibilités d'action, tant pour l'individu que pour le groupe.

Lorsque nous affirmons que cette connaissance est cruciale, c'est parce que le moindre ajustement dans nos pensées peut entraîner des grands changements et avoir un impact significatif sur la capacité des participants à réussir.
Une personne moyenne a environ 60 000 pensées par jour. Pour la plupart d'entre nous, 80 % de ces pensées sont automatiquement négatives. Les pensées

Co-funded by the European Union

négatives automatiques et les chaînes de pensées négatives génèrent des émotions négatives qui influencent directement notre comportement futur.
Il est possible de reprendre le contrôle en créant de nouveaux schémas de pensée. Cela se produit lorsque l'on cesse de s'identifier à ses pensées négatives. En remettant en question une pensée négative automatique, on crée une distance avec cette pensée, permettant ainsi de la considérer avec plus de recul.

Une meilleure conscience de soi permet d'augmenter la capacité à influencer une situation en choisissant des alternatives. Ce type de comportement requiert de la réflexion.
Pour démontrer l'utilité de cette nouvelle compréhension et de ces connaissances, nous proposons de les appliquer à une situation pratique de la vie quotidienne afin de renforcer l'apprentissage [devoir à domicile].

En utilisant ces connaissances dans leur vie quotidienne, les participants sont encouragés à devenir de véritables détectives de leurs pensées. Ils disposent désormais d'outils leur permettant de faire des choix et, par conséquent, de transformer une situation de manière positive. Grâce à cette nouvelle liberté, ils pourront développer une vision plus optimiste de la vie en général.
*Pour en savoir plus, voir la description de l'exercice**

Identité : Leaders inspirants, Superman.

3.4 Leaders inspirants

Matériel : carnets ou cartons et crayons, PowerPoint et matériel audiovisuel, supports avec listes de caractéristiques et images.
Déroulement de l'activité : les participants se déplacent et se mettent par deux. Ils se posent mutuellement les questions suivantes : "Quel leader ou quelle personne vous inspire ? Quelles caractéristiques ou qualités appréciez-vous chez [nom du leader] ? Chaque participant doit identifier trois caractéristiques pour chaque leader inspirant.
Les facilitateurs doivent aider les participants à mettre en lien chaque qualité avec des comportements concrets.

Si un participant ne parvient pas à trouver quelqu'un qui l'inspire, posez-lui les questions suivantes : Quel film avez-vous vu récemment ? (ou A quel concert êtes-vous allé, ou Quel livre avez-vous lu ?) ; Quel personnage du film vous a le plus plu ? ; Qu'est-ce que vous aimiez chez ce personnage ?
À la fin de l'exercice, chaque participant aura son propre carnet avec une longue liste de qualités qu'il a observées chez les personnes qui l'inspirent.
Laissez ensuite chacun examiner ses propres mots et choisir ceux qu'ils souhaitent développer davantage. Aidez chaque participant à sélectionner un mot qui résonne vraiment pour lui, un mot sur lequel il pourra travailler. À ce stade, il peut y avoir un écart important entre ce que les participants observent chez les autres et ce qu'ils sont eux-mêmes actuellement.

Co-funded by the European Union

Objectif : En explorant leurs émotions, en s'inspirant des autres et en identifiant les personnes qu'ils admirent, les participants prennent conscience de leurs propres qualités et traits de caractère. La découverte de nombreuses qualités en soi provoque un véritable déclic, renforçant à la fois l'estime de soi et la confiance en soi. Cette mise en lumière positive de leurs valeurs et compétences stimule la motivation et la confiance, tout en leur montrant qu'ils peuvent activer et développer encore davantage leurs atouts. Cela suscite enthousiasme, joie et assurance.
*Pour en savoir plus, voir la description de l'exercice**

Identité : Leaders inspirants, Superman.

3.5 Superman

Matériel : paperboard et marqueurs, carnet/cartons et crayons, autocollants, PowerPoint et matériel audiovisuel, musique.
Déroulement de l'activité : tous les participants ont une feuille de paperboard fixée dans le dos. Ils écrivent successivement sur les feuilles des autres participants en trois étapes (rounds) :
Round 1 : Quels sont les qualités ou les traits de caractère que vous appréciez/reconnaissez chez l'autre personne ?
Round 2 : Qu'aimeriez-vous voir plus ou moins chez l'autre personne ? Il est important d'indiquer clairement « + » ou « - » devant chaque mot.
Par exemple : + humour, - timidité.
Round 3 : Au moins un défi (!) – indiquer un défi précéder du mot « Défi ». Ce défi peut être basé sur quelque chose que l'autre personne a dit.
Exemple de défi : chanter devant le groupe avant la fin du programme.
Chaque round dure entre 2 et 4 minutes.
Les participants écrivent plusieurs fois sur chaque feuille. De nouvelles idées peuvent émerger lorsqu'ils découvrent ce que les autres ont écrit.
Tous les participants placent leur feuille devant eux et lisent les retours reçus.
Ils entourent d'un cercle bien visible le mot ou la phrase qu'ils apprécient le plus.
Si le mot ou la phrase correspond à un « - », aidez-les à le transformer en « + ».
Exemple : *moins réservé → oser s'exprimer !*
Ensuite, ils choisissent et entourent au moins un défi qu'ils sont prêts à relever.
Ce défi est ensuite noté dans leur carnet avec une date limite pour sa réalisation.
Ils peuvent avoir du mal à faire un choix, et les coachs veilleront à ne pas renforcer de schéma d'indécision.
Encouragez-les à partager leurs idées à voix haute ou dans le style de communication qu'ils préfèrent avant de sélectionner ce qu'ils souhaitent noter sur leur autocollant.
Objectif : apprendre à se connaître soi-même et les autres à travers le jeu, la musique et le mouvement. Les participants reçoivent de nombreuses marques de reconnaissance des qualités et des atouts que les autres voient en eux. Ils sont aussi mis au défi de manière ludique. Cela crée de la confiance en soi, de la

Co-funded by the European Union

cohésion et du lien communautaire. Une énergie de jeu se déploie, c'est informel et amusant ! C'est aussi un espace pour s'exercer à faire des choix et entrainer son attention. Qui écrit quoi importe peu. Le mystère reste entier.
*Pour en savoir plus, voir la description de l'exercice**

Communication : Perspectives/équilibre, Oui – et, Heureusement/Malheureusement

3.6 Perspectives/équilibre

Matériel : carnets/cartons et crayons, PowerPoint et matériel audiovisuel, 8 feuilles de papier présentant les différentes perspectives, une feuille A4 indiquant le thème, et du ruban adhésif pour délimiter les perspectives au sol.
Déroulement de l'activité : le groupe explore physiquement les différentes perspectives. Les participants restent un moment sur chacune d'elles et observent les pensées, les émotions et les sensations qui émergent.
En circulant d'une perspective à l'autre, ils font des choix : « Quelle perspective est la plus vraie pour vous en ce moment ? Laquelle l'est le moins ? »
Il est important que les participants prennent le temps de vraiment s'immerger dans chaque perspective, l'une après l'autre.
Tout au long du processus, ils partagent leurs réflexions et leurs expériences entre eux, puis avec le groupe.
À la fin, chacun choisit une perspective qui peut l'aider à avancer, en découvrant qu'il est toujours possible de progresser.
Il est recommandé de donner des consignes claires, de proposer des séquences très structurées et d'accorder davantage de temps afin de permettre la compréhension et l'exploration de chaque perspective.
La compréhension de l'existence de multiples perspectives peut être facilitée par l'utilisation de supports visuels, d'exemples concrets et de situations issues de la vie quotidienne, étant donné que la plupart des personnes autistes ont besoin de représentations claires et non ambiguës (Dettmer et al., 2000).
Objectif : explorer les différentes perspectives avec le corps. Comprendre qu'il est possible de choisir différentes perspectives pour se voir soi-même ou pour regarder le monde. Il existe de nombreuses vérités.
Les participants peuvent choisir eux-mêmes la perspective (les « lunettes » ou les pensées) à travers laquelle ils souhaitent voir le monde.
Pour coopérer en équipe et mieux se comprendre soi-même et les autres, il est important de reconnaître les différents choix de perspectives et de vérités. La manière dont nous choisissons de voir les choses, les situations, les relations et les événements fait une réelle différence dans nos vies.
Nous avons tous des ensembles différents d'idées préconçues et de cadres de compréhension. Reconnaître qu'il existe de multiples vérités permet de développer davantage de souplesse, de patience et de compréhension, contribuant ainsi à plus de solutions et à une coopération plus solide
*Pour en savoir plus, voir la description de l'exercice**

Co-funded by the European Union

Communication : Perspectives/équilibre, Oui – ET, Heureusement/Malheureusement

3.7 Oui – ET

Matériel : paperboard et marqueurs, carnets/cartons et crayons, PowerPoint et équipement audiovisuel, aides visuelles pour indiquer les caractéristiques des mots.
Déroulement de l'activité : les formateurs présentent aux participants le pouvoir des mots choisis à travers une courte démonstration ludique. Un temps de brainstorming est ensuite proposé au paperboard, avant que les participants ne se plongent dans l'expérience de transformer les mots. Afin de comprendre le principe du « Oui, et... », les participants vont planifier quelque chose ensemble : soit une maison de rêve, soit un appartement de rêve.
Chaque phrase commence ainsi : « Oui, et ce que j'aime dans ce que tu dis, c'est... » puis chacun ajoute ce qu'il a aimé entendre chez l'autre. L'objectif est de construire la conversation à partir de quelque chose que l'autre personne a dit et qui nous a plu. C'est le principe que les participants devront apprendre et lorsqu'ils le pratiqueront dans leur vie quotidienne, ils pourront l'adapter pour que cela paraisse plus naturel dans la conversation.
Il est recommandé de proposer des exemples concrets et des supports visuels (par exemple une carte indiquant : Oui, MAIS → effet : bloque, ferme ; Oui, ET → effet : ouvre, construit).
Il est également recommandé de laisser davantage de temps aux participants pour formuler leurs réponses.
Objectif : Que se passe-t-il lorsque vous faites un compliment et que vous poursuivez la phrase par « mais... » ?
Que se passe-t-il lorsque vous reconnaissez quelque chose de positif dans une situation, puis que vous terminez la phrase par « mais... » ?
Que se passe-t-il lorsqu'une personne propose quelque chose et que vous commencez votre réponse par « oui, mais... » ?
Tout ce qui a été dit avant le « mais » sera oublié.
Nous sommes tous confrontés au « oui, mais » dans nos vies, certains d'entre nous plusieurs fois par jour. C'est une manière courante d'exprimer un désaccord, de se faire entendre ou de manifester un doute. Le « oui, mais » a un effet : la résistance et le doute peuvent générer de l'insécurité, de la frustration et un manque de communication ouverte.
Nous devons limiter l'utilisation du mot MAIS dans les conversations de tous les jours.
Avec cette nouvelle manière d'écouter les autres et de répondre par « oui, et », une différence est assurée, tant pour le participant que pour la personne avec qui il converse.
Implicitement, dans l'attitude adoptée vis-à-vis de ses mots et de son langage, le participant découvrira des nuances importantes. Ce comportement peut favoriser une plus grande ouverture et une libération des préjugés, ce qui apporte à

Co-funded by the European Union

nouveau au participant davantage de sérénité et une capacité de décision orientée vers les solutions.
Changer les mots pour adopter une manière de penser (et de parler) plus ouverte, flexible et optimiste permet également de prévenir les malentendus et d'ouvrir le dialogue avec les autres.
*Pour en savoir plus, voir la description de l'exercice**

Communication : Perspectives/équilibre, Oui –ET, Heureusement/malheureusement

3.8 Heureusement, malheureusement

Matériel : paperboard et marqueurs, carnets/cartons et crayons, PowerPoint et matériel audiovisuel. Des supports complémentaires peuvent être utiles comme une analyse des tâches montrant comment planifier un voyage.
Déroulement de l'activité : l'exercice se déroule debout, en cercle, par groupes de trois. Les participants planifient ensemble un voyage safari en Afrique, chaque personne commençant alternativement ses phrases par « heureusement » et « malheureusement ».
Donnez aux participants la tâche de planifier le voyage ensemble. Ce sera le même voyage que celui présenté lors de la démonstration. Une personne du trio commence l'histoire en répétant ce que le formateur a dit. La personne suivante dans le trio poursuit l'histoire en commençant sa phrase par « malheureusement ». Pensez à vous faire des phrases longues à partir desquelles l'histoire pourra se développer.
La troisième personne continue ensuite avec « heureusement… », puis « malheureusement… », et ainsi de suite.
L'exercice se poursuit pendant encore quelques tours afin que chacun puisse avoir construit des phrases avec à la fois « heureusement » et « malheureusement » et ce, plusieurs fois.
Si nécessaire, on peut proposer des alternatives, comme s'asseoir ou laisser davantage de temps aux participants pour formuler leurs phrases. Il peut également être utile de proposer des scénarios plus réalistes ou en lien avec les centres d'intérêt des participants, ce qui facilite l'activation de (Grove et al., 2018).
Objectif : Le côté droit du cerveau est essentiel dans cet exercice. Les participants doivent activer leur imagination pour pouvoir inventer différents scénarios « Heureusement » / « Malheureusement ». La plupart d'entre eux n'ont pas l'habitude d'utiliser leur imagination.
Comprendre ce qu'est un dialogue ouvert et apprendre à être plus orienté vers les solutions sont des éléments essentiels de la communication.
Réaliser deux exercices successifs donnera aux participants davantage d'outils et favorisera une meilleure compréhension.
Les mots ont un impact sur notre système nerveux et suscitent des émotions.
L'exercice a pour objectif de stimuler l'imagination des jeunes et de mettre à profit leur connaissance des différents mots afin d'ouvrir de nouvelles possibilités

Co-funded by the European Union

et de trouver des solutions, tout en mobilisant leurs compétences en communication et leur attitude adaptée face à une situation. Ici, le côté droit du cerveau est activé. Pour exploiter pleinement notre potentiel d'apprentissage, il est nécessaire d'utiliser les deux hémisphères du cerveau et de créer un dialogue constructif. Une dynamique de groupe stimulante et la capacité à repérer les « interférences » renforceront à la fois la personne et la situation.
Les participants s'entraîneront à identifier les éléments positifs d'une situation et à construire à partir de ceux-ci. Les phrases qui commencent par « heureusement » montrent qu'il existe toujours une solution à une situation.
En comprenant et en utilisant ce principe, une solution se révélera beaucoup plus facilement et l'on évitera les retards ou le report d'un objectif ou d'une réalisation. C'est un petit mot, certes, mais les petites choses peuvent avoir un impact considérable. Les mots on du pouvoir !
*Pour en savoir plus, voir la description de l'exercice**

Impact : L'impact de l'image et Niveaux logiques

3.9 L'impact de l'image

Matériel : Paperboard et marqueurs, carnets/cartons et crayons, PowerPoint et matériel audiovisuel, une liste d'émotions ainsi que des photos pour les illustrer.
Déroulement de l'activité : ***Part 1 : Présentation PowerPoint***. Les images sont présentées dans un certain ordre. Les participants décrivent ce qu'ils ressentent en regardant ces images. Vous pouvez les aider à démarrer avec des questions comme : « Qu'est-ce que cette image suscite en vous ? » Si un participant évoque une pensée, le formateur peut dire : « Quand tu penses à l'été, quelle émotion cela fait-il surgir en toi ? ». Chacun est encouragé à partager ses émotions par rapport à l'image. Il est important d'accompagner l'exercice de questions guidées, de laisser un temps de réflexion supplémentaire et de donner la possibilité de décrire d'abord les éléments visuels, puis seulement l'émotion qui leur est associée, y compris à l'aide de questions fermées.
Part 2 : Chaque participant écrit une phrase dans laquelle il exprime quelque chose à propos d'une image qui suscite une émotion en lui. Il peut s'agir d'une des images de la présentation PowerPoint ou d'une image provenant de son imagination. Ils lisent ensuite leur phrase au groupe.
Partie 3 : Les trios sortent pour prendre leurs propres photos et, à travers ces photos, faire ressentir une émotion aux autres participants ou aux formateurs. Ils prendront une photo d'une situation que les sous-groupes auront créée ou décidée ensemble.
Chaque trio viendra ensuite devant la salle lorsque sa photo sera projetée. Les autres participants devront alors deviner quelle émotion le groupe a souhaité illustrer ou créer avec cette photo.
Faites le lien avec leurs rêves : « À quel point communiquez-vous clairement ce que vous souhaitez à votre entourage ? »

Objectif : La communication par l'image : une image vaut mieux que mille mots.

Co-funded by the European Union

Montrez comment les images affectent instantanément nos émotions.
L'objectif est de reconnaître les émotions et d'élargir le spectre émotionnel car celui-ci peut influencer notre comportement qui est contrôlé par nos émotions.
Les participants prendront pleinement conscience de la connexion entre pensées et émotions et des multiples influences auxquelles nous sommes exposés au quotidien.
Prendre conscience, cela signifie : 1. Savoir que nous sommes concernés ; 2. Y réfléchir ; 3. Établir des choix judicieux.
Les participants constatent l'importance de rester attentifs à la façon dont nous nous laissons influencer et de reconnaître les émotions que cela suscite en nous car ils auront expérimenté la relation entre pensées, émotions et comportements.
Travailler en petits groupes : collaboration, contribution, communauté
Avec qui collaborent-ils ? Quel rôle adoptent-ils ? De manière consciente ou inconsciente ? Répétition des exercices « Oui, ET » et « Heureusement / Malheureusement », pour pratiquer et expérimenter.
Utiliser leurs compétences et agir en accord avec leurs propres valeurs.
Jeu, mouvement, humour, prise de risque.
Qu'est-ce qui crée une communication claire ?
Qu'est-ce qui permet de maintenir le cap vers un objectif commun ?
Comment sont-ils clairs dans ce qu'ils expriment ?
Comment une image peut-elle transmettre ce qu'ils veulent dire ?
Transposé à eux-mêmes : comment peuvent-ils exprimer clairement ce qu'ils veulent communiquer ? Comment peuvent-ils influencer et impacter les autres ?
*Pour en savoir plus, voir la description de l'exercice**

Impact : L'impact de l'image et Niveaux logiques

3.10 Les niveaux logiques

Matériel : paperboard et marqueurs, carnets/cartons et crayons, PowerPoint et matériel audiovisuel
Déroulement de l'activité : Dessinez un modèle des niveaux logiques (NL) avec des titres et des explications sur ce qu'il faut inscrire à chaque niveau. Commencez par le sommet : « Quel est votre rêve/aspiration ? » Le participant peut utiliser l'un des rêves issus de l'exercice sur les rêves, si cela convient. Peu importe ce qu'ils choisissent, le rêve ne pourra plus être modifié.
Les participants remplissent un mot à chaque étape, jusqu'à avoir un mot (ou une phrase) par niveau.
Les liens entre leur objectif/vision, leur identité, leur communication et leur impact apparaissent clairement à travers des valeurs définies, des activités concrètes qui les feront avancer, un entourage et un réseau de soutien, etc.
Objectif : Cet exercice permet de relier tous les éléments et apprentissages issus des presque 15 heures de programme de formation suivies jusqu'à présent. Le participant explore les éléments suivants : orientation, contrôle, contexte, signification, ordre et vue d'ensemble.

Co-funded by the European Union

C'est un outil concret qui permet d'atteindre des objectifs basés sur les valeurs personnelles.
Le modèle des niveaux logiques peut être utilisé dans de nombreux domaines de la vie, lorsque l'on souhaite atteindre ou accomplir quelque chose. Il est également très efficace dans le cadre de travaux collaboratifs.

Les niveaux logiques constituent à la fois un cadre et un processus permettant de recueillir et d'organiser l'information. Cette approche est utilisée en PNL (Programmation neuro-linguistique). Ce cadre permet au formateur et au participant d'identifier le point de départ le plus pertinent pour amorcer un changement souhaité. Les niveaux logiques établissent un ordre d'activités dans lequel les différents niveaux sont organisés de manière progressive : ils deviennent de plus en plus psychologiques, donnent une direction et gagnent en puissance. Les niveaux logiques nous aident à considérer à la fois l'action et la personne. En effet, une personne ne se résume pas uniquement à ce qu'elle fait.

En plus d'être organisés dans un système structuré, les niveaux s'influencent mutuellement.
Les niveaux logiques constituent l'un des concepts et outils fondamentaux sur lesquels repose notre atelier. Travailler avec les niveaux logiques permet d'avoir une vue d'ensemble sur l'importance de qui l'on est et de ce que l'on fait.
Nous utilisons les niveaux logiques comme un outil à la fois la cartographie et pour le suivi des participants dans de nombreux domaines.
La vision, l'objectif ou le rêve placé au sommet doit être quelque chose que l'on désire profondément. Le participant doit se sentir motivé et passionné par cet objectif.
*Pour en savoir plus, voir la description de l'exercice**

Co-funded by the European Union

ANNEXES

Annexes de la section A3.2

Description des exercices des sept sessions comprises dans le programme de 15 heures développé pour des adultes autistes

JobAut est une méthodologie structurée, conçue pour soutenir les personnes autistes dans l'emploi. Elle permet aux coachs emploi de les accompagner efficacement et de faciliter leur insertion et leur réussite dans le milieu professionnel.

Cette méthodologie est basée sur la méthode FROG conçue par Lyk-z.

Processus méthodologique pour adultes autistes

La méthodologie JobAut suit une approche fondée sur les forces et s'adapte aux besoins spécifiques des adultes autistes.

Introduction

Dans le cadre du projet JobAut, une activité de formation dédiée est prévue pour renforcer les compétences des professionnels impliqués dans l'accompagnement des personnes autistes dans leurs parcours de développement personnel et professionnel. Cette formation constitue une composante intégrante du projet et dure de 30 à 35 heures. Elle contribue à favoriser une compréhension partagée et une mise en œuvre cohérente de l'approche du projet.

La formation a pour objectif de familiariser les coachs avec les outils et la structure du processus JobAut tout **renforçant leur rôle de facilitateurs et de co-animateurs**. Au cœur du programme se trouve le concept de la **« ligne invisible »**, un principe directeur qui aide les coachs emploi à maintenir des limites respectueuses et permet aux participants de s'approprier leur processus tout en bénéficiant d'un soutien complet.

Basé sur les principes du **coaching co-actif** et de la méthodologie **FROG**, le programme vise à renforcer la confiance, l'autonomie et à soutenir un changement durable. Les coachs travaillent en binômes pour montrer l'exemple d'une co-animation efficace et pour gérer les dynamiques de groupe complexes avec clarté, présence et bienveillance. Grâce à une approche à la fois structurée et flexible, ils apprendront à créer un espace sécurisant, à guider la réflexion collective et à favoriser un environnement où les personnes autistes peuvent évoluer, se découvrir et s'épanouir.

Co-funded by the European Union

Jour 1 – Vision : introduction, concevoir une alliance, rêves et aspirations
Session 1 ; 2 heures

Horaire	Activité	Objectifs/commentaires
9.00-9.10	***Accueil des participants*** Les formateurs accueillent les participants et se présentent brièvement. Chaque participant écrit son nom sur le papier orange et le place devant lui. Chacun dit ensuite son nom et d'où il vient.	Les participants prennent connaissance du lieu, des objectifs de la session et des formateurs. Ils découvrent également les grandes lignes du programme de formation.
9.10-9.25	Les formateurs présentent le programme de formation (voir annexe : Intro FROG). Quelques mots clé : • Contexte et historique • Résultats et nombre de participants • Fondé sur la science, la prise de décision subconsciente (Benjamin Libet), les processus de groupe, les principes cognitifs, le coaching co-actif et le leadership • Lien entre entretien initial, CIF et méthodologie JobAut	Les participants comprennent parfaitement le déroulement de la formation. Ils appréhendent à la fois la théorie qui la sous-tend et les aspects pratiques (durée totale, durée des sessions, manuels, combinaison des activités, déroulement du processus). Donner aux participants un aperçu de la journée et des étapes qu'ils vont traverser. Les informer des pauses prévues et les encourager à demander des pauses supplémentaires si nécessaire au cours de la session.
9.25-9.35	***Créer une alliance*** Les participants parcourent les affiches et les formateurs leur demandent ce qu'elles évoquent pour eux. Créer une **ALLIANCE**: quelles sont les conditions nécessaires pour que chacun se sente en sécurité dans l'espace ? Inscrire les réponses sur un **paperboard**. Une fois terminé, demander à chacun de **LEVER LA MAIN** pour marquer son accord avec l'Alliance ! Quelques idées pour lancer la discussion : • Confidentialité	Implication dans la formation et climat de sécurité dans le groupe : Cela relève du leadership et de la responsabilité de chacun pour son propre développement et son bien-être. Les participants prennent en main leur parcours et le suivi du programme. Ils peuvent exprimer leurs attentes vis-à-vis d'eux-mêmes et de leur environnement. Passer d'une attitude passive de type « on verra ce qui va se passer » à la capacité de prendre en main leur parcours, d'exprimer leurs attentes et leurs besoins, relève de la responsabilité personnelle et

Co-funded by the European Union

	• Honnêteté • Respect • Écoute sans interruption • Donner du temps et de l'espace aux opinions des autres • Se soutenir mutuellement • Reconnaître les forces et les limites de chacun • Ne pas juger • Être prêt à apprendre des autres • S'amuser • Pouvoir poser des questions à tout moment .	permet aux participants de devenir les acteurs centraux de leur propre apprentissage. Pour préserver ce qui a été identifié comme important lors de l'entretien initial, de quoi ont-ils besoin ?
9.35-9.40	Démo – Exercice sur les rêves et aspirations Les formateurs font une démonstration de la manière dont va se dérouler l'exercice : **Formateur 1 à Formateur 2:** « De quoi rêves-tu, quelles sont tes aspirations ? » **Formateur 2 à Formateur 1:** « Je rêve de publier mon propre livre. » **Formateur 2 à Formateur 1:** « De quoi rêves-tu, quelles sont tes aspirations ? » **Formateur 1 à Formateur 2:** « Je rêve de voir la méthodologie Lyk-z comme un jeu et une application. » **Formateur 1 à Formateur 2:** « De quoi rêves-tu, quelles sont tes aspirations ? » **Formateur 2 à Formateur 1:** « Je rêve de posséder mon propre appartement à Palerme. » **Formateur 2 à Formateur 1:** « De quoi rêves-tu, quelles sont tes aspirations ? » **Formateur 1 à Formateur 2:** « Je rêve d'un week-end de camping en forêt. » **Conseil pour les formateurs:** Assurez-vous que les rêves soient réalistes et concrets afin que l'exercice soit significatif pour les participants. Formulez chacun 2 rêves.	Les participants découvrent l'exercice grâce à la démonstration, ce qui aide à en comprendre le fonctionnement. L'objectif est d'exprimer ses rêves librement, sans jugement ni commentaires des autres. Les formateurs circulent dans le groupe tandis que les participants se déplacent, marchent et restent actifs. Le changement démarre toujours par un premier mouvement, qu'il soit de pensée ou physique.

Co-funded by the European Union

	Chaque participant partage un rêve avec toutes les personnes qu'il rencontre pendant l'exercice. **Consignes :** Vous allez maintenant échanger avec tous les participants. Prenez votre cahier et un crayon et gardez à l'esprit que l'exercice se pratique debout. Pour chaque nouvelle personne que vous rencontrez, demandez-lui son nom « [Nom], de quoi rêves-tu ? » Votre interlocuteur vous posera la même question. Écrivez votre propre rêve dans votre cahier. Une fois que vous avez partagé vos rêves mutuellement, passez à une nouvelle personne. Assurez-vous de parler avec tous les participants et de mentionner un nouveau rêve pour chaque personne rencontrée. Aucune limitation financière, économique, géographique ou physiologique n'est imposée. Même si les participants peuvent rêver librement, il est important que les rêves choisis soient suffisamment concrets et réalistes pour pouvoir être intégrés dans le processus et transformés en étapes pratiques. Le participant peut également s'inspirer de rêves supplémentaires issus de la liste de correspondances professionnelles identifiées lors de l'étape précédente (CIF).	
9:40-9.55	Les participants échangent entre eux. Les coachs emploi sont disponibles et présents pour fournir des instructions supplémentaires ou proposer des alternatives si nécessaire.	Apprendre à nommer ses rêves et à créer de l'inspiration. Partager anciens et nouveaux rêves, aspirations et espoirs permet de libérer la vision et la force motrice.
9.55-10.05	***Courte pause*** – Pensez à boire de l'eau et à déguster fruits frais, noix ou biscuits.	L'activité s'est-elle déroulée comme prévu ? **Où/Vers où/Qui ?** Où en sommes-nous ? Vers où allons-nous ? Qui a besoin de notre

Co-funded by the European Union

		attention ? Ces points sont destinés uniquement aux co-animateurs, qui utilisent cette pause pour débriefer et planifier les prochaines étapes.
10.05-10.20	***Lecture et priorisation des rêves, mise en évidence des liens*** Chaque participant lit ses rêves à voix haute, un par un. Dans une salle de 9 participants, chacun aura au moins 8 rêves sur sa liste. Veillez à ce que chaque phrase commence par : « Je rêve de/à ». Invitez tous les participants à lire leur liste à voix haute. Prévoyez des options alternatives si nécessaire : lecture accompagnée, tours flexibles ou possibilité de se retirer de l'exercice. Etape suivante – Définir son top 3. Marquer ses rêves favoris avec 1, 2,3. Etape suivante – Fixer une date. Choisir une date concrète, avec jour, mois et année, si possible. Chaque participant lit à nouveau ses trois rêves prioritaires à voix haute, en indiquant la date limite qu'il s'est fixée. Veillez à ce que tous participent et que chaque phrase commence par « Je rêve de/à ». ***Dénominateur commun*** Demandez aux participants de regarder leurs trois rêves prioritaires. Trouvez votre dénominateur commun : quel est un mot (souvent une valeur) qui relie les trois rêves ? Apportez des clarifications et proposez des exemples concrets pour guider la réflexion. Clarifier et fournir des exemples concrets. Chaque participant exprime son dénominateur choisi en disant : « [Mot-clé / valeur] est important pour moi ».	**Clarté et inspiration** : nommer ses rêves à voix haute les rend plus concrets et tangibles. **Capacité à faire des choix** : les participants doivent également sélectionner leurs trois rêves principaux, ce qui les amène à agir, prendre en main leurs propres valeurs et à faire un choix conscient sur ce qui compte le plus pour eux. **Poser une date pour concrétiser** : En ajoutant une date, le rêve devient réel et actif. Les participants attendent quelque chose d'eux-mêmes, plutôt que de chercher à répondre aux attentes des autres. Le dénominateur commun est le fondement des rêves prioritaires et indique ce qui compte le plus pour l'individu.

Co-funded by the European Union

	Ensuite, chacun écrit ce dénominateur sur un autocollant et le colle sur sa poitrine.	
10.20-10.30	***Rêves et émotions*** ***Brainstorming sur les émotions :*** Invitez les participants à proposer des exemples d'émotions. Combien peuvent-ils en nommer ? Notez-les sur un paperboard (heureux, triste, enthousiaste, etc.). Montrez ensuite une liste d'émotions structurée, si possible avec des supports visuels Posez la question : « Comment vous sentirez-vous lorsque vous vivrez votre rêve ? » Les participants identifient une ou deux émotions qu'ils pourraient ressentir lorsqu'ils vivront leur rêve et les écrivent dans leur cahier. Accordez un temps de réflexion suffisant. Parlez du rêve dans une perspective au présent. Utilisez « QUAND » et non « si ».	Les participants entrent en contact avec leur perspective d'avenir (vision) à travers leurs émotions. Cela renforce leur capacité à réaliser leurs rêves. Ils s'exercent également à nommer leurs émotions et à en explorer les différentes possibilités.
10.30-10.40	Demandez à chacun d'écrire puis de présenter une phrase qui combine : • le rêve n°1, • le dénominateur commun, • le sentiment ressenti lorsqu'il vit son rêve ainsi qu' • un emploi pertinent lors de la sélection de postes adaptés. Proposez des supports visuels qui montrent clairement les quatre éléments à combiner, donnez des exemples concrets et prévoyez un temps de réflexion suffisant.	Tout ce qui se dit et se fait dans cette formation est interconnecté. L'idée est de prendre conscience de ces liens et de mieux se connaître.
10.40-10.50	***Introduction to debrief*** Demandez aux participants comment ils comprennent le mot « débriefing ». Expliquez ensuite ce que ce terme signifie, ce qu'on entend par là et pourquoi c'est important. Mots-clés : toujours à faire après un exercice. Cela permet d'approfondir l'apprentissage et la compréhension, ainsi que de verbaliser les connaissances, ce qui rapproche les	***Clarté et vue d'ensemble*** ***Approfondir l'apprentissage*** Maitrise du partage : partager ce qu'ils ont appris, ce qui est nouveau et ainsi construire leur capital identitaire. Choisir ce qu'ils souhaitent partager oralement les rend plus clairs et compréhensibles pour leur entourage.

Co-funded by the European Union

	participants de la compréhension nécessaire pour trouver de nouvelles solutions. Dans la mesure du possible, les participants peuvent utiliser des supports écrits et bénéficier de temps pour noter leurs réponses avant de les partager oralement. Questions pour le débriefing : • Comment s'est déroulé l'exercice sur les rêves ? • Qu'avez-vous découvert de nouveau ? • Qu'avez-vous appris ? • Quelle émotion avez-vous notée ? • À quelle fréquence ressentez-vous cette émotion aujourd'hui ? • Quand apparaît-elle ? • Comment ce rêve est-il lié au poste identifié dans le job matching ? • Comment se relie-t-il à votre vision d'une journée idéale au travail ? Remerciez chaque participant pour leur partage.	
10.50-11.00	***Clôture et devoirs*** Fournir des instructions claires et visuelles, avec des durées définies et des exemples concrets. Expliquer l'objectif des devoirs : Les devoirs font partie intégrante de la formation et permettent aux participants de mettre en pratique ce qu'ils ont appris au cours de la journée dans leur vie quotidienne. Expliquer le devoir du jour : « Pensez à votre rêve tout en écoutant, si possible, votre musique préférée ». Si ce n'est pas possible avec la musique, demandez-leur de réfléchir à leur rêve quelques minutes chaque jour jusqu'à la prochaine session. « Comment votre musique préférée influence-t-elle votre rêve ? » « Que vous apporte la musique ? »	Demandez aux participants d'écrire un résumé, pour eux-mêmes, de ce qu'ils ont retenu de cette journée. La répétition aide à renforcer la compréhension et la mémoire. N'oubliez pas de remercier chaque participant pour leurs partages ! Le pouvoir de la gratitude : exprimer sa gratitude donne aux autres le sentiment d'être appréciés, ce qui renforce la confiance en soi et les liens. La gratitude oriente l'attention vers le positif et augmente le sentiment de bien-être. Lorsque vous remerciez quelqu'un, vous renforcez son comportement positif.

Co-funded by the European Union

	Clôture : Que retirent-ils de la journée d'aujourd'hui ? Comment peuvent-ils utiliser ce qu'ils ont appris dans leur vie quotidienne ?	**N'oubliez pas de remplir le sondage à la fin des sessions 1 et 7 !**

Co-funded by the European Union

Jour 2 – Vision : Triade cognitive
Session 2, 2 heures

Horaire	Activité	Objectifs - Commentaires
9.00-9.10	***Accueil des participants*** Les formateurs accueillent les participants et leur demandent ce dont ils se souviennent de la session précédente. La répétition permet au cerveau d'intégrer l'apprentissage. Se reconnecter à la journée précédente chaque matin crée une vue d'ensemble et de la prévisibilité, et constitue une routine efficace pour commencer la journée.	***Créer un sentiment de présence et de sécurité au sein du groupe*** : Donnez aux participants un aperçu de la journée et des différentes étapes qu'ils vont traverser. Informez-les de la pause prévue et encouragez-les également à demander des pauses supplémentaires si nécessaire.
9.10-9.30	***Devoir*** Demandez aux participants de nommer le devoir donné lors de la session précédente. Invitez chacun à dire quelque chose à propos du devoir, y compris les personnes qui n'ont pas réalisé l'exercice. Respectez le choix des participants de ne rien partager. Accordez suffisamment de temps de réflexion. Exemples de questions : • Comment leur musique préférée a-t-elle influencé leur rêve ? • Qu'est-ce que la musique leur apporte ? Si l'exercice n'a pas été réalisé : • Qu'est-ce qui les a empêchés de le faire ? Selon la réponse, le formateur peut demander : • Est-ce que cela arrive souvent dans la vie dans la vie de tous les jours ? • Comment cela pourrait-t-il impacter votre avenir ?	***Créer de la présence, favoriser la réflexion et les liens*** Les devoirs font partie intégrante de la formation car ils permettent de mettre en pratique dans la vie de tous les jours ce qui a été appris pendant la session. Le processus d'apprentissage se poursuit lorsqu'il est intégré dans l'environnement naturel des participants.
9.30-9.55	***Introduction de la pensée en tant que phénomène – la triade cognitive*** Montrez le PowerPoint (image de 2 personnes dont l'une avec un flux désordonné de couleurs sortant de sa tête).	Les participants seront capables d'identifier les pensées négatives automatiques lorsqu'elles apparaissent et de comprendre qu'elles ne sont que des pensées.

Co-funded by the European Union

	Demandez aux participants ce qu'ils pensent de l'image. « Est-ce que cela résonne chez quelqu'un ? » *La pensée en tant que phénomène :* Nous avons environ 60 000 à 80 000 pensées chaque jour. Une pensée n'est qu'une pensée, et les pensées vont et viennent. Environ 80 % de nos pensées sont automatiquement négatives et influencent notre comportement futur. Elles peuvent être conscientes ou inconscientes. **Expérience :** « Êtes-vous prêt à participer à une expérience mentale ? Parfait ! Si vous vous sentez à l'aise, fermez les yeux et écoutez les mots que je vais prononcer. Vous pouvez garder les yeux ouverts si vous le souhaitez. » Exemples de mots à donner. Veillez à laisser du temps entre chaque mot pour permettre le traitement mental : *citron, match de football, vacances d'été, échelle, chocolat, cheminée, serpent.* « Quel mot est encore présent dans votre esprit ? » « Qu'avez-vous ressenti ? » Les mots créent des ressentis différents chez chacun. Avec cette expérience, j'ai placé une pensée dans votre esprit. Les pensées qui traversent votre esprit chaque jour peuvent être les vôtres, mais elles peuvent aussi avoir été placées là par des membres de votre famille, des amis, votre patron, des enseignants ou d'autres personnes de votre enfance. On les appelle des pensées apprises. Il y a une très faible probabilité que les pensées quotidiennes et	Ils devraient être capables de distinguer une pensée d'une émotion. Cette connaissance crée un sentiment d'ordre et de clarté là où régnait auparavant le chaos. Ils devraient ressentir dans leur corps le lien entre une situation, les pensées associées à cette situation, les émotions que ces pensées génèrent, et comment ces émotions conduisent à des actions ou comportements. Un schéma de pensée négatif peut freiner non seulement le chemin vers le rêve, mais aussi le rêve lui-même, tout en affectant parfois l'entourage de manière défavorable. Cette connaissance est essentielle, car de petits ajustements dans nos pensées peuvent provoquer de grands changements et influencer significativement la capacité du participant à réussir. **Créer de nouveaux schémas de pensées** Créer des schémas de pensée que nous savons appropriés et qui nous guideront vers l'objectif que nous nous sommes fixé. Ils sont encourageants, soutenants et génèrent des émotions positives. Cela devient possible lorsqu'on cesse de s'identifier aux pensées négatives qui sont souvent des pensées apprises.

Co-funded by the European Union

	récurrentes que vous avez soient réellement les vôtres. Le problème est que nous croyons que la PNA (pensée négative automatique) est vraie et nous ne vérifions donc pas si d'autres pensées pourraient aussi être possibles dans une situation donnée. **La triade cognitive** Demandez au groupe de donner un exemple de pensée négative. Dessinez un triangle sur le paperboard pour représenter la triade cognitive. Sur le P (pensée), notez l'exemple donné par le groupe. Demandez au participant qui a proposé cette pensée : « Lorsque vous avez cette pensée à l'esprit, que ressentez-vous ? » « Et lorsque vous ressentez [émotion], comment vous comportez-vous / que faites-vous ? » Expliquez brièvement comment cela peut facilement devenir un cercle vicieux, autrement dit une spirale descendante. **Le piège** Prenez deux morceaux de ruban adhésif et faites un X au milieu du demi-cercle. Demandez au groupe : « Imaginez que ceci représente un piège. À quoi ressemble votre piège personnel ? » Demandez à chacun d'identifier un piège. Ex. : un piège à ours, un piège à renard, un trou dans le sol, un filet suspendu à un arbre, etc. « Chacun d'entre vous a maintenant décrit le concept des pièges mentaux à travers une image. Que se passe-t-il lorsque vous êtes pris dans un piège mental ? »	

Co-funded by the European Union

	→ Inactivité / passivité Une personne fortement affectée par des pensées négatives se sent souvent paralysée et incapable d'agir. L'objectif de la méthodologie FROG est de créer une prise de conscience des pièges mentaux négatifs (et non de les éliminer). En effet, une meilleure prise de conscience augmente notre capacité à influencer la situation en choisissant une alternative plus appropriée. Dans FROG, la connaissance des pièges mentaux négatifs est utilisée comme l'un des nombreux outils pour faire progresser les participants. **Ce n'est pas une thérapie** !	
9.55-10.05	Courte pause – Pensez à boire de l'eau et à déguster fruits frais, noix ou biscuits.	L'activité s'est-elle déroulée comme prévu ? **Où/Vers où/Qui ?** Où en sommes-nous ? Où allons-nous ? Qui a besoin d'attention ?
10.05-10.20	***Travail sur les triades cognitives réalisé au sol*** Les participants se déplacent en tournant pour venir se placer sur les différents angles du triangle, exposant leur point de vue et comment les éléments interagissent entre eux. Proposez différents scénarios de pièges mentaux. Fournissez des instructions claires et définissez les étapes une à une. Donnez des exemples précis pour guider le groupe.	Voir clairement le lien entre pensées, émotions et comportements. Nommer les pensées limitantes et les exprimer à voix haute permet aux participants à la fois de reconnaître leurs schémas de pensée et de constater que ces pensées limitantes sont également courantes chez les autres et sont normales.
10.20-10.30	***Travail sur les triades cognitives réalisé au sol*** Solutions Briser les schémas limitants : Proposez différentes solutions pour rompre un schéma limitant et dissoudre les pièges mentaux. Les participants se déplacent en tournant pour se placer sur les différents angles du triangle et co-	Trouver des moyens alternatifs pour rompre un schéma limitant et en instaurer de nouveaux, en travaillant sur les pensées, les émotions, les choix ou par des changements de comportements et d'activités.

Co-funded by the European Union

	créer des solutions. Fournissez des consignes claires et expliquez chaque étape séparément. Donnez des exemples concrets. Les participants peuvent choisir des scénarios issus de la vie professionnelle, des relations entre collègues, des routines de travail et autres scénarios similaires comme points de départ.	
10.30-10.40	***Partage en groupe*** Les participants sont invités à partager leurs expériences, différents exemples de scénarios et diverses solutions et à dire quelques mots sur la coopération et les expériences issues du travail en groupe.	Tout ce qui se dit et se fait dans cette formation est connecté. L'idée est de prendre conscience de ces liens et de mieux se connaître. Apprendre du processus de groupe et des différentes réflexions. Plus de solutions et plus d'alternatives.
10.40-10.50	***Débriefing*** ***Approfondir l'apprentissage*** Exemples de questions : • « Que savez-vous maintenant sur les pensées ? » • « Qu'est-ce qui vous a paru nouveau ? » • « Quelle sera la prochaine étape, sachant ce que vous savez maintenant sur les pensées ? » • « De quelle manière cette nouvelle connaissance vous aidera-t-elle à vous rapprocher de votre emploi rêvé ? » • « Comment allez-vous faire de cela votre meilleure habitude ? »	***Clarté et vue d'ensemble*** ***Approfondir l'apprentissage*** Pour de nombreux participants, il s'agit de l'un des exercices les plus importants, utilisant un outil extrêmement puissant capable de susciter des changements majeurs.
10.50-11.00	***Clôture et devoir*** Réexpliquez l'objectif des devoirs. Les devoirs font partie intégrante de la formation car ils permettent de mettre en pratique dans la vie de tous les jours ce qui a été appris pendant la session. Expliquez le devoir du jour : Appliquez les solutions développées par le groupe lors de l'exercice sur les triades. ***Clôture***	Demandez aux participants d'écrire un résumé, pour eux-mêmes, de ce qu'ils ont retenu de cette journée. La répétition aide à renforcer la compréhension et la mémoire. N'oubliez pas de remercier chaque participant pour leurs partages ! Le pouvoir de la gratitude : exprimer sa gratitude donne aux autres le sentiment d'être appréciés, ce qui renforce la confiance en soi et les liens.

Co-funded by the European Union

	Que retirent-ils de la journée d'aujourd'hui ? Comment peuvent-ils utiliser ce qu'ils ont appris dans leur vie quotidienne ? Quelles sont les nouvelles pensées, plus optimistes, qu'ils entretiennent concernant la recherche d'un emploi ou le maintien dans l'emploi Comment pensent-ils pouvoir s'épanouir dans le lieu de travail choisi ? »	La gratitude oriente l'attention vers le positif et augmente le sentiment de bien-être. Lorsque vous remerciez quelqu'un, vous renforcez son comportement positif.

Co-funded by the European Union

Jour 3 – Identité : Leaders inspirants
Session 3, 2 heures

Horaire	Activité	Objectifs - Commentaires
9.00-9.10	***Accueil des participants*** Les formateurs accueillent les participants et leur demandent ce dont ils se souviennent de la session précédente. La répétition permet au cerveau d'intégrer l'apprentissage. Se reconnecter à la journée précédente chaque matin crée une vue d'ensemble et de la prévisibilité, et constitue une routine efficace pour commencer la journée.	***Créer un sentiment de présence et de sécurité au sein du groupe*** : Donnez aux participants un aperçu de la journée et des différentes étapes qu'ils vont traverser. Informez-les de la pause prévue et encouragez-les également à demander des pauses supplémentaires si nécessaire.
9.10-9.25	***Devoir*** Demandez aux participants de nommer le devoir donné lors la session précédente. Invitez chacun à dire quelque chose à propos du devoir, y compris les personnes qui n'ont pas réalisé l'exercice. Exemples of questions : • Qu'avez-vous remarqué à propos de vos propres pensées ? • De quelle manière vos pensées ont-elles influencé vos émotions ? • Comment avez-vous pris le contrôle de vos pensées, de vos émotions et de votre comportement ? • Qu'est-ce qui a changé ? Si l'exercice n'a pas été réalisé : • Qu'est-ce qui vous a empêché de le faire ? En fonction de la réponse, le formateur peut demander : • Est-ce que cela arrive souvent ? • Comment cela pourrait-il impacter votre avenir ?	***Créer de la présence, favoriser la réflexion et les liens*** Les devoirs font partie intégrante de la formation car ils permettent de mettre en pratique dans la vie de tous les jours ce qui a été appris pendant la session. Le processus d'apprentissage se poursuit lorsqu'il est intégré dans l'environnement naturel des participants.
9.25-9.30	***Les leaders inspirants : démo*** Les formateurs s'échangent explicitement leurs carnets (feuilles).	Prendre conscience de ses propres qualités.

Co-funded by the European Union

	Formateur A : « Quel leader ou quelle personne vous inspire ? » **Formateur B :** « Gandhi » (par exemple, choisissez quelqu'un qui vous inspire réellement) **Formateur A :** « Quelles caractéristiques ou qualités de Gandhi appréciez-vous ? » **Formateur B :** « Il est novateur, courageux, pacifique. » Formateur A note ces qualités dans le carnet de Formateur B. Les formateurs échangent ensuite leurs rôles : Assurez-vous de présenter à la fois un grand leader / leader mondial et un ami ou un membre de votre famille. Fournissez des supports visuels et des exemples concrets.	
9.30-9.50	***Leaders inspirants – Partie 1*** Les participants se déplacent aléatoirement et se mettent par deux pour se poser les questions suivantes : **Personne A :** « Quel leader ou quelle personne vous inspire ? » **Personne B :** « xxxx » **Personne A :** « Quelles caractéristiques ou qualités possède [répéter le nom] que vous appréciez ? » **Personne B :** « xxx, yyy et zzz » Personne A écrit les réponses sur la feuille / le carnet orange de B. Ils n'écrivent pas le nom de la personne qui les inspire, seulement les qualités. Ensuite, ils échangent les rôles : Personne B pose les questions à Personne A et note les réponses de A sur le carnet/la feuille orange de A. Si quelqu'un ne parvient pas à trouver une personne qui l'inspire, posez-lui les questions suivantes :	Excitation, joie, positivité, créativité, inclusion

Co-funded by the European Union

	• Quel film avez-vous vu récemment ? • À quel concert êtes-vous allé(e) ? • Quel livre avez-vous lu ? • Quel personnage du film/livre/ concert avez-vous le plus aimé ? • Qu'est-ce qui vous a plu chez lui/elle ? Ainsi, le participant est « guidé » subtilement à travers l'exercice. Ils emportent avec eux leur propre carton orange/ carnet lorsqu'ils passent au prochain partenaire. Pour chaque nouveau partenaire avec qui ils échangent, ils devront trouver un nouveau leader, personnage ou une nouvelle personne qui les inspire. Tout le monde devra échanger avec tout le monde. Il est tout à fait acceptable d'échanger deux fois avec la même personne, plutôt que de laisser un participant attendre sans rien faire.	
9.50-10.00	***Courte pause*** – Pensez à boire de l'eau et à déguster fruits frais, noix ou biscuits.	L'activité s'est-elle déroulée comme prévu ? **Où/Vers où/Qui ?** Où en sommes-nous ? Où allons-nous ? Qui a besoin d'attention ?
10.00-10.15	***Leaders inspirants – Partie 2 : partager sa liste avec le groupe*** Lorsque l'exercice sera terminé, chacun aura, dans son propre carnet, une longue liste de qualités identifiées chez des leaders inspirants. Demandez à chacun de lire à voix haute toutes les qualités figurant sur sa liste. Si quelqu'un a, sur sa liste, une phrase ou une expression, aidez-le à la reformuler sous forme d'adjectif ou de qualité. Exemple : « Qu'est-ce qui fait que quelqu'un est bon pour faire passer un message ? » « Il ou elle est CLAIR(E) ». La personne écrit le mot CLAIR(E) à	Possibilités, estime de soi, espoir, inspiration, orientation, calme

Co-funded by the European Union

	côté de la phrase. Demandez à 1 à 3 participants de relire leur liste de qualités, désormais synthétisées et reformulées clairement. Dites ensuite : « Les éléments figurant sur votre liste, vous ne pouvez les reconnaître chez les autres que parce que vous possédez vous-même ces qualités et ces caractéristiques. Vous les portez en vous : c'est précisément ce qui vous permet de les voir chez les autres. » PAUSE : Accordez-leur une pause de 5 secondes afin qu'ils puissent se recentrer. IMPORTANT. « Vous ne pouvez reconnaître ces qualités que si vous les possédez vous-mêmes. Il se peut que certaines d'entre elles soient rarement utilisées, mais elles sont néanmoins présentes en vous. » Expliquez ensuite les notions de résonance et de dissonance, et comment la neurophysiologie affirme que nous ne pouvons pas reconnaître chez les autres quelque chose que nous ne possédons pas nous-mêmes. Précisez également que certaines de ces qualités peuvent bien sûr se situer très bas sur l'échelle ou être peu utilisées, mais qu'elles leur appartiennent malgré tout. Ils sont libres de commencer à les utiliser dès aujourd'hui. La question est de savoir s'ils ont déjà réfléchi à ces caractéristiques et qualités et s'ils les ont déjà utilisées. Choisissez un participant et demandez-lui de relire sa liste à voix haute. Cette fois, faites en sorte que	

Co-funded by the European Union

	le participant dise **« Je suis ... »** devant chaque mot. Si vous en avez le temps, répétez ce processus avec tout le groupe.	
10.15-10.30	***Leaders inspirants : Partie 3 – choisir une qualité*** Fournir des exemples concrets et des supports visuels. Ex. : Le formateur demande à un participant : « Laquelle de ces qualités aimeriez-vous développer davantage ? » ou « Sur quelle qualité souhaiteriez-vous bâtir votre force ? » **John :** « *Etre courageux* ». **Formateur :** « *Très bien ! Sur une échelle de 1 à 10, quel est ton niveau de courage aujourd'hui ?* (1 = très faible ; 10 = très élevé). » **John :** « *4* » **Formateur :** « *Quel score souhaiterais-tu obtenir ?* » **John :** « *10* ». Laissez chacun regarder ses propres mots et choisir la qualité qu'il souhaiterait développer davantage. Aidez chaque participant à identifier un mot qui résonne en lui et sur lequel il pourra travailler. À ce moment, il peut y avoir une grande différence entre ce qu'ils pensent être et ce qu'ils sont réellement. Ils ont l'opportunité de se concentrer sur les qualités qu'ils veulent développer et manifester davantage dès maintenant. Si John souhaite devenir plus courageux, parce que cela lui sera bénéfique, **cela commence dès maintenant**. Demandez-leur d'écrire la qualité qu'ils veulent développer sur une étiquette à coller sur leur vêtement. Cela permet de mettre en avant une valeur qui génère motivation et	Prendre conscience de ses propres qualités et caractéristiques Renforcer l'estime de soi/la confiance en soi Les qualités perçues chez les autres reflètent celles que l'on possède déjà, dans une mesure variable. Mettre en avant ses qualités et valeurs favorise la motivation, l'estime de soi et la confiance en sa capacité à les renforcer. Prise de conscience qu'ils peuvent eux-mêmes renforcer les qualités qu'ils souhaitent développer. Mettre en avant ses qualités et valeurs favorise la motivation, l'estime de soi et la confiance en sa capacité à les développer. Se familiariser avec les traits qu'ils souhaitent développer davantage. Cela génère enthousiasme, joie, positivité, créativité, inclusion, dialogue et fluidité ainsi que opportunités, confiance, espoir, inspiration, orientation, sérénité et renforcement du soi/de l'identité.

Co-funded by the European Union

	audace. **Résultats :** valorisation positive des qualités → motivation → confiance → conviction que c'est réalisable Dans les exercices et travaux à venir, les participants et vous-mêmes vous poserez mutuellement la question : « À quel niveau de courage (ou autre qualité) êtes-vous maintenant, sur une échelle de 1 à 10 ? ». Selon la réponse, la question suivante pourrait être : « À quoi ressemblera votre comportement lorsque vous aurez atteint le niveau 10 ? »	
10.30-10.45	**Débriefing** Exemples de questions : • Quelle qualité avez-vous choisie ? • Pourquoi cette qualité est-elle importante pour vous ? • Qu'avez-vous ressenti en entendant que cette qualité vous concerne aussi ? • Qu'avez-vous ressenti en reconnaissant des qualités chez les autres ? • Comment avez-vous vécu les moments d'échanges avec les autres ? • Qu'avez-vous appris de cet exercice ? • Qu'y a-t-il de nouveau pour vous dans cette expérience ? • Comment pouvez-vous utiliser cela dans votre vie quotidienne ? • Comment la qualité choisie se relie-t-elle à votre futur poste ou rôle professionnel ?	Choix/conséquence, objectif et signification
10.45-10.50	**Devoir :** mettre en pratique la qualité choisie Utilisez des scénarios pratiques et des comportements observables. Les devoirs font partie intégrante de la formation car ils permettent de mettre en pratique dans la vie de tous les jours ce qui a été appris pendant la session.	Appropriation et intégration des apprentissages
10.50-11.00	**Clôture :** Que retirent-ils de la journée d'aujourd'hui ?	Demandez aux participants d'écrire un résumé pour eux-mêmes de ce qu'ils ont retenu

Co-funded by the European Union

	Comment peuvent-ils utiliser ce qu'ils ont appris dans leur vie quotidienne ?	de cette journée. La répétition aide à renforcer la compréhension et la mémoire. N'oubliez pas de remercier chaque participant pour leurs partages ! Le pouvoir de la gratitude : exprimer sa gratitude donne aux autres le sentiment d'être appréciés, ce qui renforce la confiance en soi et les liens. La gratitude oriente l'attention vers le positif et augmente le sentiment de bien-être. Lorsque vous remerciez quelqu'un, vous renforcez son comportement positif.

Co-funded by the European Union

Jour 4 – Identité : Superman/Superwoman : la reconnaissance de qualités
Session 4, 2 heures

Horaire	Activité	Objectifs - Commentaires
9.00-9.10	***Accueil des participants*** Les formateurs accueillent les participants et leur demandent ce dont ils se souviennent de la session précédente. La répétition permet au cerveau d'intégrer quelque chose. Se reconnecter à la journée précédente chaque matin crée une vue d'ensemble et de la prévisibilité, et constitue une routine efficace pour commencer la journée.	***Créer un sentiment de présence et de sécurité au sein du groupe*** : Donnez aux participants un aperçu de la journée et des différentes étapes qu'ils vont traverser. Informez-les de la pause prévue et encouragez-les également à demander des pauses supplémentaires si nécessaire.
9.10-9.25	***Devoir*** Demandez aux participants de nommer le devoir donné lors la session précédente. Invitez chacun à dire quelque chose à propos du devoir, y compris les personnes qui n'ont pas réalisé l'exercice. Exemples de questions : • De quelle manière avez-vous pu pratiquer la qualité (x) ? • Qu'est-ce qui a changé grâce à cette pratique ? • Qu'avez-vous gagné en développant / incarnant cette qualité choisie ? Si l'exercice n'a pas été réalisé : • Qu'est-ce qui vous a empêché de le faire ? Selon la réponse, le formateur peut demander : • Est-ce que cela arrive souvent dans la vie de tous les jours ? • Comment cela pourrait-il impacter votre avenir ?	***Créer de la présence, favoriser la réflexion et les liens*** Les devoirs font partie intégrante de la formation car ils permettent de mettre en pratique dans la vie de tous les jours ce qui a été appris pendant la session. Le processus d'apprentissage se poursuit lorsqu'il est intégré dans l'environnement naturel des participants.
9.25-9.45	***Exercice : Superman/Superwoman – reconnaitre les qualités chez les autres*** Dites aux participants qu'ils auront les consignes une fois que chacun aura une feuille de paperboard attachée dans le dos.	Reconnaitre les qualités chez les autres favorise leur développement et renforce leur identité. Une atmosphère détendue et ludique stimule l'apprentissage.

Co-funded by the European Union

	Donnez des exemples et prévoyez un temps de réflexion plus long. Tous les participants reçoivent une feuille du paperboard à coller dans le dos. Ils devront écrire sur les feuilles des autres en trois rounds : **Round 1 :** Quels sont les qualités ou les traits de caractère que vous appréciez/reconnaissez chez l'autre personne ? **Round 2 :** Ce qu'ils aimeraient voir plus ou moins chez l'autre. Il est important de noter « + » ou « - » devant chaque mot choisi. **Round 3 :** Au moins un défi (!) – indiquer un défi précéder du mot « Défi ». Ce défi peut être basé sur quelque chose que l'autre personne a dit. Exemple de défi : chanter devant le groupe avant la fin du programme. Chaque round dure entre 2 et 4 minutes. Les participants écrivent plusieurs fois sur chaque feuille. De nouvelles idées peuvent émerger lorsqu'ils découvrent ce que les autres ont écrit. Les coaches participent également à cet exercice uniquement en écrivant sur les feuilles des autres (Ils n'ont pas de feuille dans le dos). De cette manière, ils peuvent apporter un soutien supplémentaire aux participants.	Apprendre par le jeu permet de développer : la confiance en soi, la cohésion et le sentiment de communauté.
9.45-10.00	Tous les participants placent leur feuille devant eux et lisent les retours reçus. Ils entourent d'un cercle bien visible le mot ou la phrase qu'ils apprécient le plus. Ils choisissent et entourent au moins un défi qu'ils sont prêts à relever.	Clarté et vue d'ensemble. Surprises positives. Faire des choix !
10.00-10.10	***Courte pause*** Pensez à boire de l'eau et à déguster fruits frais, noix ou biscuits.	L'activité s'est-elle déroulée comme prévu ? **Où/Vers où/Qui ?** Où en sommes-nous ? Où allons-nous ? Qui a besoin d'attention ?

Co-funded by the European Union

10.10-10.30	***Débriefing*** Suivez le format de débriefing décrit dans l'annexe. Exemples de questions : • Quel mot avez-vous choisi ? • Qu'est-ce qui vous a poussé à choisir ce mot en particulier ? • Y a-t-il un lien entre tous ce qui a été écrit ? • Qu'est-ce que cela signifie ? • Qu'est-ce qui vous a surpris dans les commentaires reçus ? • Comment pouvez-vous utiliser ces commentaires dans votre transition vers le marché du travail ?	L'important n'est pas de savoir qui a écrit quoi. Ce qui importe, c'est : • se voir soi-même et voir ses qualités et valeurs reflétées par le groupe • comprendre l'importance de reconnaitre les qualités chez les autres et de voir ses qualités reconnues par les autres.
10.30-10.45	***Devoir*** Les devoirs font partie intégrante de la formation car ils permettent de mettre en pratique dans la vie de tous les jours ce qui a été appris pendant la session. Demandez à chaque participant d'utiliser/de mettre en pratique le mot ou l'expression qu'ils ont entouré(e) pendant la session et de réaliser au moins un défi. Faites le point avec au moins un participant pour entendre comment il ou elle compte réaliser le devoir à la maison.	Le véritable apprentissage et la compréhension se développent entre les sessions, lorsque les participants s'exercent à choisir un point de focalisation afin de mettre en pratique, au quotidien, les nouvelles prises de conscience.
10.45-11.00	***Clôture*** Que retirent-ils de la journée d'aujourd'hui ? Comment peuvent-ils utiliser ce qu'ils ont appris dans leur vie quotidienne ?	Demandez aux participants d'écrire un résumé pour eux-mêmes de ce qu'ils ont retenu de cette journée. La répétition aide à renforcer la compréhension et la mémoire. N'oubliez pas de remercier chaque participant pour leurs partages ! Le pouvoir de la gratitude : exprimer sa gratitude donne aux autres le sentiment d'être appréciés, ce qui renforce la confiance en soi et les liens. La gratitude oriente l'attention vers le positif et augmente le sentiment de bien-être. Lorsque vous remerciez quelqu'un, vous

Co-funded by the European Union

		renforcez son comportement positif.

Co-funded by the European Union

Jour 5 – Communication : Perspectives/équilibre
Session 5, 2 heures

Horaire	Activité	Objectifs- Commentaires
9.00-9.10	***Accueil des participants*** Les formateurs accueillent les participants et leur demandent ce dont ils se souviennent de la session précédente. La répétition permet au cerveau d'intégrer quelque chose. Se reconnecter à la journée précédente chaque matin crée une vue d'ensemble et de la prévisibilité, et constitue une routine efficace pour commencer la journée.	***Créer un sentiment de présence et de sécurité au sein du groupe*** : Donnez aux participants un aperçu de la journée et des différentes étapes qu'ils vont traverser. Informez-les de la pause prévue et encouragez-les également à demander des pauses supplémentaires si nécessaire.
9.10-9.25	***Devoir*** Demandez aux participants de nommer le devoir donné lors la session précédente. Invitez chacun à dire quelque chose à propos du devoir, y compris les personnes qui n'ont pas réalisé l'exercice. Exemples de questions : • De quelle manière avez-vous pu pratiquer la qualité (x) ? • Qu'est-ce qui a changé grâce à cette pratique ? • Qu'avez-vous gagné en développant / incarnant cette qualité choisie ? Si l'exercice n'a pas été réalisé : • Qu'est-ce qui vous a empêché de le faire ? Selon la réponse, le formateur peut demander : • Est-ce que cela arrive souvent dans la vie de tous les jours ? • Comment cela pourrait-il impacter votre avenir ?	***Créer de la présence, favoriser la réflexion et les liens*** Les devoirs font partie intégrante de la formation car ils permettent de mettre en pratique dans la vie de tous les jours ce qui a été appris pendant la session. Le processus d'apprentissage se poursuit lorsqu'il est intégré dans l'environnement naturel des participants.
9.25-9.55	***Perspectives/équilibre*** ***Description*** Demandez au groupe de quitter la salle pendant que vous disposez la feuille du thème au centre, entourée des différentes perspectives.	Faire l'expérience et ressentir les différentes perspectives dans son propre corps. Comprendre qu'il est possible de choisir différentes perspectives à partir desquelles se voir soi-même ou voir le monde. Comprendre qu'il

Co-funded by the European Union

	Alternez les couleurs orange et bleu (clair/ foncé). Vous pouvez également tracer avec du ruban adhésif un cercle autour du THEME, puis ajouter des bandes qui partent vers l'extérieur comme des rayons. Placez ensuite les perspectives entre les rayons. **Thème : La vie quotidienne est** [perspectives] • magique • remplies d'exigences et d'attentes • quelque chose dans laquelle il faut simplement se lancer • effrayante • amusante • envahie par les médias sociaux **Lorsque les participants entrent dans la pièce :** « Nous allons maintenant faire un nouvel exercice. Vous allez découvrir différentes façons de voir les choses. » **Tout d'abord : demandez au groupe d'explorer toutes les perspectives.** Encouragez-les à prendre le temps d'observer et de ressentir l'effet que chaque perspective produit sur eux, lorsqu'ils y pensent au THEME [« La vie quotidienne est… »]. Donnez des exemples concrets pour chaque perspective, laissez suffisamment de temps de réflexion et proposez des alternatives plus calmes si nécessaire (par exemple : observer d'abord, puis essayer). Ensuite : **« Choisissez la perspective qui vous semble la plus appropriée** pour vous en ce moment. » Demandez aux participants de se tourner vers une autre personne du groupe et de se poser mutuellement la question : « Qu'est-ce qui fait que tu te places dans cette perspective ? » ou « Pourquoi cette perspective est-elle	existe de nombreuses vérités. Les participants peuvent choisir eux-mêmes la perspective (les « lunettes » / pensées) à travers laquelle ils souhaitent appréhender le monde. Il est important que les participants prennent le temps de ressentir et d'explorer chaque perspective avant d'en choisir une. Cet exercice permet aux participants d'explorer différentes perspectives, car notre manière de voir les situations, les relations et les événements a un impact réel sur notre vie. Les participants font l'expérience, dans leur corps, de l'effet que chaque perspective produit sur eux. Ils sont invités à répondre à des questions pour explorer davantage leur perspective et sont encouragés à chercher une part de vérité, même dans une perspective à laquelle ils ne s'identifient pas au départ. L'objectif est d'apprendre et de ressentir que dans chaque perspective (chaque pensée), il existe une forme de vérité, même si elle est minime.

Co-funded by the European Union

	la plus juste pour toi en ce moment ? » Demandez-leur de raconter au groupe ce que leur partenaire a expliqué sur le choix de cette perspective comme étant la plus appropriée pour lui/elle. Ensuite, les formateurs choisissent un ou deux participants et posent des questions pour approfondir l'apprentissage et l'expérience : • Que ressentez-vous lorsque vous vous placez dans cette perspective ? • Si vous deviez la décrire comme un paysage, à quoi ressemblerait-elle ? • Quelles couleurs voyez-vous ? • Qu'est-ce que cela fait d'être ici ? Que ressentez-vous dans votre corps ? • Quelle émotion est présente ? Adressez-vous à tous les participants : **« Choisissez maintenant la perspective qui vous semble la moins appropriée** pour vous-mêmes ». Les participants se déplacent vers cette perspective. Invitez-leur à répéter le même exercice : se tourner vers un partenaire et lui la question : « Qu'est-ce qui fait que cette perspective est la moins appropriée pour toi ? » Ensuite, faites un tour de groupe pour partager les réponses. « Même dans une perspective qui ne vous semble pas appropriée, il y a toujours un peu de vérité. Dans cette perspective, qu'est-ce qui est vrai pour vous à cet instant ? » Faites un tour de groupe.	

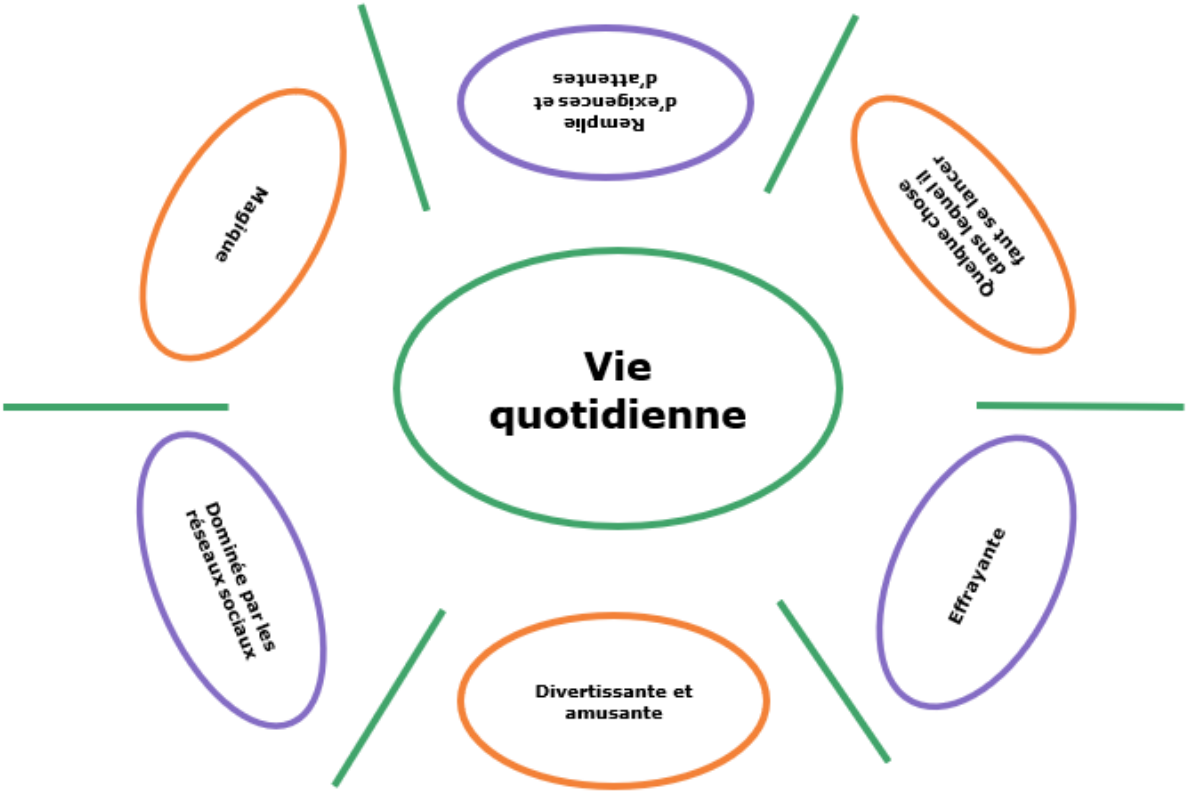
Co-funded by the European Union

	Demandez-leur de placer un pied dans la perspective qui se trouve à côté, soit à leur droite, soit à leur gauche. Ils se retrouvent donc dans deux perspectives : une bleue et une orange (une positive et une négative). Laissez-les balancer le poids du corps d'un pied à l'autre, pour ressentir la différence entre la perspective négative et la perspective positive. Laissez-les continuer quelques instants. Ensuite, demandez à quelques participants ce qu'ils ont remarqué/ressenti.	
9.55-10.05	***Courte pause*** – Pensez à boire de l'eau et à déguster fruits frais, noix ou biscuits.	L'activité s'est-elle déroulée comme prévu ? **Où/Vers où/Qui ?** Où en sommes-nous ? Où allons-nous ? Qui a besoin d'attention ?
10.05-10.10	***Choisir une perspective*** Quelle perspective leur sera la plus utile dans les jours à venir ? Quelle perspective leur sera la plus utile pour trouver un emploi qui leur convient ? Associez chaque perspective à des actions ou situations concrètes et donnez-leur un moment pour réfléchir.	Capacités à faire des choix et à rester concentré
10.10-10.30	• Comment avez-vous vécu l'exploration des différentes perspectives ? • Qu'avez-vous appris de cet exercice ? • À partir de cela, qu'est-ce qui sera important pour vous à l'avenir ? • À la lumière de l'exercice sur les perspectives, à quoi vous engagez-vous avant la prochaine séance ? • Qu'est-ce qui peut vous aidera à avancer et qui est lié à une valeur importante pour vous ?	Il est possible de choisir différentes perspectives pour se voir soi-même et voir le monde. Il existe plusieurs vérités. Les participants peuvent choisir la perspective (les « lunettes ») qu'ils souhaitent utiliser pour regarder le monde.

Co-funded by the European Union

	• Pour quand aurez-vous tenu votre engagement ?	
10.30-10.40	***Devoirs – Appliquer la perspective choisie dans la vie réelle*** Les devoirs font partie intégrante de la formation et permettent aux participants de mettre en pratique ce qu'ils ont appris au cours de la journée dans leur vie quotidienne.	
10.40-11.00	***Clôture de la journée*** Faire le point	Demandez aux participants d'écrire un résumé, pour eux-mêmes, de ce qu'ils ont retenu de cette journée. La répétition aide à renforcer la compréhension et la mémoire. N'oubliez pas de remercier chaque participant pour leurs partages ! Le pouvoir de la gratitude : exprimer sa gratitude donne aux autres le sentiment d'être appréciés, ce qui renforce la confiance en soi et les liens. La gratitude oriente l'attention vers le positif et augmente le sentiment de bien-être. Lorsque vous remerciez quelqu'un, vous renforcez son comportement positif.

Co-funded by the European Union



Co-funded by the European Union

Jour 6 – Communication : Oui ET et Heureusement/Malheureusement
Session 6, 2 heures

Horaire	Activité	Objectifs, commentaires
9.00-9.10	***Accueil des participants*** Les formateurs accueillent les participants et leur demandent ce dont ils se souviennent de la session précédente. La répétition permet au cerveau d'intégrer l'apprentissage. Se reconnecter à la journée précédente chaque matin crée une vue d'ensemble et de la prévisibilité, et constitue une routine efficace pour commencer la journée.	***Créer un sentiment de présence et de sécurité au sein du groupe*** : Donnez aux participants un aperçu de la journée et des différentes étapes qu'ils vont traverser. Informez-les de la pause prévue et encouragez-les également à demander des pauses supplémentaires si nécessaire.
9.10-9.25	***Devoir*** Demandez aux participants de nommer le devoir donné lors la session précédente. Invitez chacun à dire quelque chose à propos du devoir, y compris les personnes qui n'ont pas réalisé l'exercice. Exemples de questions : • Qu'est-ce qui a changé lorsque vous avez choisi d'incarner la perspective choisie ? • En quoi cela a-t-il un lien avec le leadership ? Si l'exercice n'a pas été réalisé : • Qu'est-ce qui vous a empêché de le faire ? Selon la réponse, le formateur peut demander : • Est-ce que cela arrive souvent dans la vie de tous les jours ? • Comment cela pourrait-il impacter votre avenir ?	***Créer de la présence, favoriser la réflexion et les liens*** Les devoirs font partie intégrante de la formation car ils permettent de mettre en pratique dans la vie de tous les jours ce qui a été appris pendant la session. Le processus d'apprentissage se poursuit lorsqu'il est intégré dans l'environnement naturel des participants.
9.25-9.35	Démo : **Oui, mais/Oui, et** Commencez par la **démonstration**, sans autre introduction. Exemple : **Le formateur 1**, enthousiaste, dit au formateur 2 : « Tu aimes mon nouveau pull ? »	Humour et sérieux, attention. Identifier clairement ce qui favorise ou freine le déroulement d'un dialogue.

Co-funded by the European Union

	Le formateur 2 répond : « **Oui**, il est beau, **MAIS** ce n'est pas vraiment ton style, n'est-ce pas ? » Demandez ensuite aux participants ce qu'ils ont remarqué. Notez leurs réponses sur un paperboard et montrez clairement l'effet que produit le mot « MAIS ». Refaite la démo en utilisant cette fois « **Oui, ET** » : **Formateur 1 :** « Tu aimes mon nouveau pull ? » **Formateur 2 :** « **Oui, ET** ce que j'aime surtout, c'est que la couleur fait ressortir tes yeux. » Demandez ensuite aux participants **ce qu'ils ont remarqué**, notamment **les différences lorsque l'on remplace le mot « mais » par « et »**.	
9.35-9.45	***Pratiquer l'exercice Oui, ET*** Scinder le groupe en binômes. Ils vont maintenant construire ensemble leur maison de rêve. Présentez clairement les étapes, illustrez-les par des exemples concrets et, si possible, utilisez des supports visuels pour montrer comment reprendre et développer les idées des autres. « Oui, et ce que j'aime dans ton idée, c'est... » Pour comprendre le principe du « Oui, et... », les participants vont planifier quelque chose ensemble : soit une maison de rêve, soit un appartement de rêve. Chaque phrase doit commencer par : « Oui, et ce que j'aime dans ton idée, c'est... », puis la personne ajoute sa propre idée. L'objectif est de faire évoluer la conversation à partir de ce que la personne a aimé dans l'idée de	Rire, humour, imagination, se sentir vu et entendu, se sentir intéressant Les participants vont apprendre le principe du « oui, ET » et lorsqu'ils le mettront en pratique dans leur vie quotidienne, ils l'adapteront pour que cela devienne plus naturel dans la conversation. L'objectif est de réduire le nombre de fois où l'on dit « oui, mais... », car cette réponse interrompt ou freine toujours la conversation. Nous voulons que les participants disposent d'une base plus large sur laquelle s'appuyer pour ouvrir un dialogue et créer des situations de communication constructives. De plus, c'est une manière ludique d'interagir avec quelqu'un d'autre. Ils utilisent plusieurs parties de leur cerveau, ce qui favorise

Co-funded by the European Union

	l'autre. Parfois, cela peut sembler difficile. Pourtant, il existe TOUJOURS un petit élément dans ce que leur partenaire a dit qu'ils ont aimé et sur lequel ils peuvent s'appuyer. Cet exercice met ce point en évidence de manière volontaire, et c'est exactement ce qui est recherché.	naturellement l'émergence de nouvelles solutions et alternatives.
9.45-9.55	***Débriefing*** Exemples de questions : • Que se passe-t-il lorsque nous commençons une phrase par « Oui, mais... » comparé à « Oui, et... » ? Quelle est la différence ? • Qu'avez-vous appris ? Qu'y a-t-il de nouveau pour vous ? • Comment allez-vous mettre en pratique ce que vous venez d'apprendre ? • Quel effet ça fait d'avoir une conversation avec quelqu'un qui développe vos idées ou ce que vous dites ? • Quel effet ça fait d'écouter quelque chose que vous aimiez, puis d'élargir cette idée. • Qu'est-ce qui pourrait devenir possible dans le monde si ce mode de communication devenait la norme pour tout le monde ?	Réduire l'usage du mot « **MAIS** » dans les conversations quotidiennes En adoptant la nouvelle manière d'écouter les autres et de répondre par « **oui, et** », on est assuré de créer un changement à la fois chez le participant et chez la personne avec qui il converse. En étant attentif à la manière dont il utilise ses mots et son langage, le participant découvrira des nuances importantes. Ce comportement peut favoriser davantage d'ouverture et de liberté par rapport aux préjugés, ce qui apportera plus de sérénité et une capacité à décider orientée vers les solutions.
9.55-10.05	***Courte pause*** – Pensez à boire de l'eau et à déguster fruits frais, noix ou biscuits.	L'activité s'est-elle déroulée comme prévu ? **Où/Vers où/Qui ?** Où en sommes-nous ? Où allons-nous ? Qui a besoin d'attention ?
10.05-10.10	***Démonstration de l'activité Heureusement/malheureusement*** Vous aurez besoin d'un assistant. Parler de lui/d'elle à la troisième personne, assurez-vous de l'avoir informé(e) et que vous ayez tous les trois fait un essai **en amont**. **L'un d'entre vous commence :** « Écoutez, nous avons gagné un voyage safari en Afrique. Notre vol	Demandez à votre assistant de faire partie de la démonstration et de faire un tour d'essai avec lui/elle.

Co-funded by the European Union

	part dans une heure. J'ai fait les valises pour tout le monde. On y va ! » **La personne suivante dit :** « MALHEUREUSEMENT, malgré notre enthousiasme et le soin que nous avons mis à préparer nos affaires, nous devons gérer quelques imprévus comme la vérification des papiers de voyage et le trajet jusqu'à l'aéroport. Cela risque de compromettre notre départ si nous ne restons pas vigilants. » **La troisième personne, qui rebondit sur ce que la précédente dit** : « HEUREUSEMENT, grâce à l'aide de notre assistant et à la bonne organisation de tous, nous avons rapidement trouvé des solutions à ces petits problèmes. On peut donc partir en safari sans laisser personne à la maison et profiter pleinement de cette aventure en Afrique. » **La personne suivante :** « Malheureusement, ... » **La personne suivante, qui rebondit sur ce que la précédente a dit, dit :** « Heureusement, ... » Le critère pour le voyage est que tout le monde doit être inclus et que personne ne peut rester à la maison. Et vous devez vous construire de longues phrases les uns pour les autres.	
10.10-10.20	***Travailler par trois Heureusement/malheureusement Description :*** Cet exercice se pratique debout, en cercle. Les participants sont divisés en groupes de trois. Les participants planifient ensemble un voyage safari en Afrique (le même que celui de la démonstration). Chaque personne commençant alternativement ses phrases par « Heureusement » et «	L'exercice vise à stimuler l'imagination des participants et à les encourager à se servir de leur compréhension des différents niveaux d'écoute pour explorer des possibilités et trouver des solutions tout en appliquant leurs compétences en communication et en adoptant la bonne attitude face à chaque situation. Ici, le côté droit du cerveau est activé. Pour exploiter pleinement

Co-funded by the European Union

	Malheureusement ». Prévoyez suffisamment de temps de réponse, des aides visuelles ou écrites, et des exemples concrets. Une personne du trio commence l'histoire en répétant ce que le formateur a dit. La personne suivante enchaine en commençant sa phrase par « Malheureusement ». Il faut essayer de construire de longues phrases pour que chacun ait de quoi rebondir dessus. La troisième personne continue l'histoire par « Heureusement… », puis « Malheureusement… », et ainsi de suite. L'exercice continue pendant encore quelques tours afin que chacun puisse construire des phrases commençant aussi bien par « **Heureusement** » que par « « **Malheureusement** » et ce, plusieurs fois.	notre potentiel d'apprentissage, il est nécessaire d'utiliser les deux hémisphères du cerveau et de créer un dialogue constructif. Une dynamique de groupe stimulante et la capacité à repérer les « interférences » renforceront à la fois la personne et la situation. Les participants s'entraîneront à identifier les éléments positifs d'une situation et à construire à partir de ceux-ci. Les phrases qui commencent par « **Heureusement** » montrent qu'il existe toujours une solution à une situation. En comprenant et en utilisant ce principe, une solution se révélera beaucoup plus facilement et l'on évitera les retards ou le report d'un objectif ou d'une réalisation. C'est un petit mot, certes, mais les petites choses peuvent avoir un impact considérable. Les mots ont du pouvoir !
10.20-10.35	***Débriefing*** • Qu'avez-vous remarqué ? Qu'est-ce qui était nouveau pour vous dans cet exercice ? Jusqu'où êtes-vous allé ? • Avez-vous voyagé jusqu'en Afrique ? • A quel moment étiez-vous celui ou celle qui freine le groupe (« malheureusement ») ? • A quel moment avez-vous dit « heureusement » ? • Dans quel domaine de votre vie choisirez-vous désormais d'utiliser le mot « heureusement » plus souvent qu'auparavant ?	Tout ce qui se dit et se fait dans cette formation est interconnecté. L'idée est de prendre conscience de ces liens et de mieux se connaître.
10.35-10.40	***Devoir*** Utiliser Oui, ET dans chaque conversation	Clarté et vue d'ensemble. Approfondissement de l'apprentissage
10.40-11.00	***Clôture***	Demandez aux participants d'écrire un résumé, pour eux-

Co-funded by the European Union

	Closing: What do they take with them from today? How can they use this in everyday life?	mêmes, de ce qu'ils ont retenu de cette journée. La répétition aide à renforcer la compréhension et la mémoire. N'oubliez pas de remercier chaque participant pour leurs partages ! Le pouvoir de la gratitude : exprimer sa gratitude donne aux autres le sentiment d'être appréciés, ce qui renforce la confiance en soi et les liens. La gratitude oriente l'attention vers le positif et augmente le sentiment de bien-être. Lorsque vous remerciez quelqu'un, vous renforcez son comportement positif.

Co-funded by the European Union

Jour 7 – Impact : Impact de l'image et niveaux logiques
Session 7, 3 heures

Horaire	Activité	Objectifs, commentaires
9.00-9.10	***Accueil des participants*** Les formateurs accueillent les participants et leur demandent ce dont ils se souviennent de la session précédente. La répétition permet au cerveau d'intégrer l'apprentissage. Se reconnecter à la journée précédente chaque matin crée une vue d'ensemble et de la prévisibilité, et constitue une routine efficace pour commencer la journée.	***Créer un sentiment de présence et de sécurité au sein du groupe*** : Donnez aux participants un aperçu de la journée et des différentes étapes qu'ils vont traverser. Informez-les de la pause prévue et encouragez-les également à demander des pauses supplémentaires si nécessaire.
9.10-9.25	***Devoir*** Demandez aux participants de nommer le devoir donné lors la session précédente. Invitez chacun à dire quelque chose à propos du devoir, y compris les personnes qui n'ont pas réalisé l'exercice. Exemples de questions : • Qu'est-ce qui a changé lorsque vous avez choisi d'utiliser « oui, et » dans chaque conversation ? • Utilisez-vous plus souvent le mot « heureusement » dans vos conversations ? Dans quelles circonstances ? • De quelle manière cela peut-il vous faciliter l'entrée sur le marché du travail ? Si l'exercice n'a pas été réalisé : • Qu'est-ce qui vous a empêché de le faire ? Selon la réponse, le formateur peut demander : • Est-ce que cela leur arrive souvent dans la vie de tous les jours ? • Comment cela pourrait-il impacter votre avenir ?	***Créer de la présence, favoriser la réflexion et les liens*** Les devoirs font partie intégrante de la formation car ils permettent de mettre en pratique dans la vie de tous les jours ce qui a été appris pendant la session. Le processus d'apprentissage se poursuit lorsqu'il est intégré dans l'environnement naturel des participants.

Co-funded by the European Union

9.25-9.35	***Brainstorming sur les émotions*** Laisser le groupe trouver lui-même les réponses. Exemples d'émotions : **Amour, joie, bonheur, espoir, confiance, soumission, peur, optimisme, agressivité, impatience, remords, tristesse, dégoût, mépris, envie, culpabilité, etc.**	Selon la psychologie moderne, il existe des **dizaines d'émotions** nuancées (comme la culpabilité, la honte, la fierté, l'émerveillement ou l'amour), ce qui montre que l'expérience émotionnelle humaine est très riche et dépend largement du contexte. Si l'on inclut les émotions complexes ou les émotions mixtes, les humains pourraient en ressentir **des dizaines, voire des centaines**.
9.35-9.45	***Démonstration : l'impact de l'image*** Commencez la présentation PowerPoint en montrant différentes images. Les participants doivent décrire ce qu'ils ressentent en les regardant. Ces images défilent dans leur ordre d'apparition et il ne faut pas laisser trop de temps aux participants pour réfléchir à leur réponse (l'émotion). Vous pouvez les aider à répondre en leur posant la question suivante : « Qu'est-ce que cette image provoque en vous ? » Si le participant répond en exprimant une pensée, vous pouvez, en tant que formateur, dire : « Quand vous pensez à l'été, quelle émotion cela fait-il naître en vous ? » Tout le monde est encouragé à partager les émotions que l'image suscite chez lui/elle. Amenez progressivement les participants à entrer dans la situation et dans l'émotion. Lorsque chacun a répondu quelques fois, accélérez le diaporama et laissez-les exprimer spontanément les sentiments que les images suscitent en eux.	Reconnaître les émotions et développer un spectre émotionnel plus large capable d'influer sur le comportement puisque celui-ci est en grande partie guidé par les émotions. Expérimenter le lien entre les pensées et les émotions. Comprendre réellement combien d'influences différentes nous affectent chaque jour. 1. Sensibilisation (savoir que nous sommes influencés par nos émotions) 2. En tenir compte. 3. Faire des choix réfléchis.
9.45-10.05	***Travail en groupes : prendre une photo*** Faites des groupes de 3. En vous référant à l'exercice précédent, expliquez aux participants qu'ils vont devoir sortir pour prendre leurs propres photos et essayer, à travers celles-ci, de susciter une	Collaboration, contribution, communauté Pratique des exercices « Oui, ET » +

Co-funded by the European Union

	émotion chez les autres participants et les formateurs. Chaque trio prendra une photo d'une situation qu'il aura imaginée ou mise en scène ensemble. Les groupes devront représenter une émotion précise sur laquelle ils se seront mis d'accord. Avant de sortir, les formateurs FROG devront valider l'émotion choisie. Le trio sortira ensuite ensemble pour prendre la photo, en veillant à ce que les autres groupes ne découvrent pas l'émotion choisie (en parlant discrètement). Pendant les 20 minutes imparties, ils prendront la photo et l'enverront par mail à l'un des formateurs. Vous (les formateurs) devrez ensuite préparer les photos pour les projeter sur le grand écran. Fournissez des exemples visuels, des descripteurs d'émotions clairs et une structure étape par étape pour guider les participants.	« Heureusement / Malheureusement » avec une utilisation active des niveaux d'écoute 2 et 3. Exploitez leurs compétences et agissez en accord avec leurs propres valeurs. Jeu, mouvement, humour, exposition
10.05-10.15	***Courte pause*** – Pensez à boire de l'eau et à déguster fruits frais, noix ou biscuits.	L'activité s'est-elle déroulée comme prévu ? **Où/Vers où/Qui ?** Où en sommes-nous ? Où allons-nous ? Qui a besoin d'attention ?
10.15-10.25	***Présentation des images et exploration des émotions*** Dans cette section, il est conseillé de restreindre la variabilité émotionnelle initiale, de proposer des modèles visuels clairs et structurés, de définir de manière explicite les critères de reconnaissance, de laisser davantage de temps pour répondre et d'autoriser l'utilisation de supports écrits ou d'échelles d'évaluation. Chaque groupe viendra se placer devant la salle lorsque sa photo sera projetée. Les autres participants devront ensuite deviner quelle émotion le groupe a souhaité illustrer ou suscité à travers leur image. Lorsque les participants devinent la bonne émotion, reliez cela à la manière dont ils ont exprimé l'émotion : de façon claire (ou plutôt ambiguë). Valorisez-les, peu importe la clarté de leur expression. Si cela s'y prête, faites le lien avec leurs rêves. « Dans quelle mesure parvenez-vous à transmettre clairement vos souhaits à votre entourage ? ».	Prendre conscience de son propre rôle dans une coopération. Savoir comment bien communiquer à l'aide d'une image constitue également une compétence transférable à la vie quotidienne.

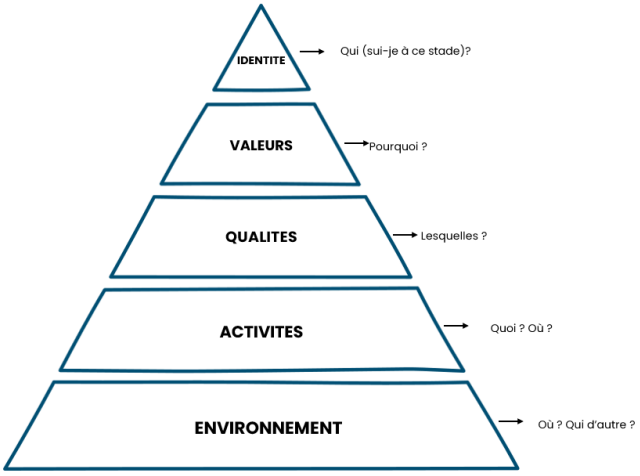
Co-funded by the European Union

10.25-10.35	***Débriefing*** Comment s'est passé l'exercice de définition des émotions ? Qu'est-ce que cet exercice vous a apporté maintenant que vous comprenez que vos choix sont guidés par vos émotions ? Avec cette nouvelle compréhension, qu'est-ce qui est désormais devenu essentiel pour vous ? On dit souvent que l'on agit en fonction de son humeur – ce n'est qu'une autre façon de le dire, car notre humeur dépend de nos sentiments. Comment cela influence-t-il votre capacité à faire des choix ? Comment avez-vous trouvé l'expérience de visualiser une émotion avec d'autres personnes ? Qu'avez-vous retenu de cet exercice ? Comment allez-vous mettre cela en pratique dans votre vie quotidienne ?	
10.35-10.50	***Démonstration des Niveaux logiques*** « Nous allons vous présenter une méthode efficace pour atteindre vos objectifs. Les niveaux logiques peuvent être appliqués tout au long de votre vie, pour tous vos objectifs, qu'ils soient grands ou petits. » Réalisez une démonstration en direct sur le paperboard. Un participant peut servir d'exemple. Dessiner un modèle des niveaux logiques (ci-après appelés NL) en indiquant les titres de chaque niveau ainsi que des explications sur ce qu'il convient d'inscrire à chacun d'eux. Commencez par le niveau supérieur et invitez le participant à sélectionner des éléments issus de son profil de capacités CIF ainsi que de ses Correspondances professionnelles ESCO. Perspective historique : Dites : « Imaginez que vous avez atteint votre objectif. Vous vivez votre objectif. Revenez en arrière : quelle qualité avez-vous mobilisée pour atteindre cet objectif ? » Le formateur inscrit la réponse donnée par le participant directement dans le niveau « qualités » du schéma NL.	Faites une démonstration sur le tableau à feuilles mobiles. Cette séance concerne un seul participant, à titre de démonstration. Le reste du groupe pourra faire la même chose après la pause. Le participant explore les éléments suivants : orientation, contrôle, contexte, signification, ordre et vue d'ensemble. Les NL constituent un plan d'action fondé sur ses valeurs personnelles, son profil de capacités ICF et ses correspondances professionnelles ESCO. **Systématisation :** Le modèle des niveaux logiques peut être utilisé dans de nombreux domaines de la vie, chaque fois que l'on souhaite atteindre ou

Co-funded by the European Union

	Demandez au participant de lire à voix haute son objectif ainsi que ses qualités, comme s'il/elle vivait réellement son objectif. Vous pouvez donner un exemple au préalable. Par exemple : « Je m'appelle Hannah et je suis chef. J'ai réussi par ce que je suis persévérante. » *Pourquoi était-ce important pour vous d'être [qualité] ?* Inscrivez la réponse dans le niveau « valeurs ». Demandez ensuite au participant de relire sa phrase à voix haute en y ajoutant sa valeur : « Je m'appelle Hannah et je suis chef. J'ai réussi parce que je suis persévérante car faire des progrès, c'est important pour moi. » *Maintenant que vous vivez votre objectif [objectif] parce que vous êtes [qualité] et que [valeur] est important pour vous, comment vous sentez-vous ?* *Écrivez la réponse dans le niveau « Identité » (ID).* Le participant lit sa phrase en y ajoutant l'identité : « Je m'appelle Hannah et je suis chef. J'ai réussi parce que je suis persévérante car faire des progrès, c'est important pour moi. Maintenant que j'ai progressé, je me sens fière. **À noter : il est important de garder à l'esprit que les trois niveaux supérieurs sont souvent liés au participant lui-même, indépendamment de l'objectif choisi. Parfois, rappeler l'objectif est utile car le participant a besoin de répétition ; d'autres fois, le fait de lui rappeler l'objectif peut l'empêcher de remplir les trois niveaux supérieurs.** *Continuez à imaginer que vous vivez votre objectif. Maintenant, revenez au moment présent. Quelle a été la première action concrète que vous avez entreprise pour vous rapprocher de votre objectif ?* Ecrivez la réponse dans le niveau « activité ». Le participant lit : « Je m'appelle Hannah et je suis chef. J'ai réussi parce que je suis persévérante car faire des progrès, c'est important pour moi. Maintenant que j'ai	accomplir quelque chose. Il est également très efficace pour les tâches collaboratives.

Co-funded by the European Union

	progressé, je me sens fière. La première chose que j'ai faite pour réaliser mon rêve a été de commencer l'école d'hôtellerie. » *Où avez-vous commencé et avec qui étiez-vous ? Qui vous a accompagné(e) ou aidé(e) en cours de route ?* Écrivez la réponse dans le niveau « environnement » (entourage / contexte). Le participant lit à voix haute une dernière fois : «Je m'appelle Hannah et je suis chef. J'ai réussi parce que je suis persévérante car faire des progrès, c'est important pour moi. Maintenant que j'ai fait des progrès, je me sens fière. La première chose que j'ai faite pour réaliser mon rêve a été de commencer l'école d'hôtellerie. J'ai suivi les cours à Houston et ma famille et mes amis m'ont apporté le soutien dont j'avais besoin pour réussir.  *Vous avez à présent rempli tous les niveaux !* Demandez au participant : *Est-ce que cela vous paraît pertinent ? Est-ce que cela vous parle ?* Remerciez le participant pour sa contribution. Toujours remercier les participants lorsqu'ils partagent quelque chose.	
10.50-11.00	**Chacun créé son propre schéma NL** Après la démonstration, chaque participant reçoit sa propre feuille. Demandez aux participants de dessiner le modèle des niveaux logiques aussi grand que possible.	Assurez-vous que chacun dessine son modèle des Niveaux Logiques exactement comme il est présenté sur le PowerPoint, sans y

Co-funded by the European Union

	Lorsqu'ils dessinent leurs NL, ils doivent également indiquer toutes les questions d'aide ainsi que le nom de chaque niveau. Dans cette section, il est important de prévoir des temps de réflexion plus longs, d'utiliser des supports visuels de manière systématique ainsi que des listes de de contrôle séquentielles, d'associer aux niveaux les plus abstraits des descriptions comportementales concrètes et de proposer des modes alternatifs de participation avec tout le groupe. Lorsque tous les participants ont tracé leurs niveaux logiques (NL), demandez à chacun quel est son objectif en lien avec les éléments identifiés dans son profil de capacités CIF et dans ses correspondances professionnelles ESCO. Chaque participant doit formuler un objectif clair. Aidez-les à définir cet objectif et à le rendre concret si nécessaire. **Exemple d'un rêve PEU CLAIR :** devenir milliardaire grâce au loto. Demandez-leur ce qu'ils veulent faire avec cet argent ou comment ils comptent financer l'achat de tous les billets de loto. Cela peut les aider à transformer ce rêve en objectif concret. **Exemples de rêves CLAIRS :** formations, postes d'emploi dans certaines entreprises, professions spécifiques ou travail clairement identifié. TOUT LE MONDE lit son nom et son objectif comme si cet objectif était déjà atteint. Exemple : « Je m'appelle Fred et je suis coiffeur. » Demandez-leur, un par un, quelle qualité ils ont utilisée pour atteindre leur objectif. Maintenez-les dans le futur et invitez-les à regarder « en arrière » vers le moment présent. Cela les amènera à identifier une qualité qu'ils pourront écrire dans le niveau « qualités ». Ensuite, CHACUN lit son nom, son objectif et une qualité choisie comme si l'objectif était	ajouter de modifications personnelles.

Co-funded by the European Union

	déjà atteint. Exemple : « Je m'appelle Fred et je suis coiffeur. J'ai réussi grâce à ma créativité. » Demandez-leur ensuite, à tour de rôle, pourquoi ils ont choisi cette qualité. Cela les amènera à identifier une valeur qu'ils pourront inscrire dans le niveau « valeurs ». CHACUN lit son nom, son objectif, la qualité et la valeur choisies. Exemple : « Je m'appelle Fred et je suis coiffeur. J'ai réussi grâce à ma créativité car la mode, c'est important pour moi. » CHACUN, à tour de rôle, répond ensuite à la question : *Comment vous sentez-vous lorsque vous vivez votre objectif ?* Ou *qui êtes-vous maintenant que vous vivez votre objectif ?* Ceci correspond au niveau de l'identité. Ils pourront inscrire leur réponse à ce niveau. On retrouve souvent des mots tels que heureux, satisfait, ravi, fier, et des termes similaires. Ensuite, CHACUN lit son nom, son objectif, ainsi que la qualité, la valeur et l'identité qu'il a définies. À noter : lorsqu'un participant lit le niveau « identité », il commence d'abord par répéter son objectif et le niveau « valeurs » avant de passer au niveau « identité ». Exemple : « Je m'appelle Fred et je suis coiffeur. J'ai réussi grâce à ma créativité car la mode c'est important pour moi. Maintenant que je travaille dans la mode, je me sens satisfait. » Ils répondent à la question : *Quelle a été la première action que vous avez entreprise pour atteindre votre objectif ?* Pour trouver la réponse, ils se projettent dans le moment présent. Cette action peut ensuite être inscrite directement dans le niveau « activités ». CHACUN lit son nom, son objectif, sa qualité, sa valeur, son identité et son activité. Exemple : « Je m'appelle Fred et je suis coiffeur. J'ai réussi grâce à ma créativité car la mode, c'est important pour moi. Maintenant que travaille dans la mode, je me	

Co-funded by the European Union

	sens satisfait. La première chose que j'ai faite pour atteindre mon rêve a été d'obtenir mon certificat professionnel de coiffure. La dernière chose que les participants doivent encore remplir en étant avec tout le groupe, c'est est le niveau « environnement » (entourage / contexte). Cela correspond à l'endroit où ils se voient vivre leur objectif et aux personnes qui les entourent. Cela inclut aussi la trajectoire de leur rêve et les personnes clés qu'ils doivent avoir à leurs côtés pour le réaliser. CHACUN lit son nom, son objectif, sa qualité, sa valeur, son identité, son activité et son environnement. Exemple : « Je m'appelle Fred et je suis coiffeur. J'ai réussi grâce à ma créativité car la mode, c'est important pour moi. Maintenant que je travaille dans la mode, je me sens satisfait. La première chose que j'ai faite pour réaliser mon rêve a été d'obtenir mon certificat professionnel de coiffure. J'ai suivi ma formation à Londres et ma famille m'a aidé tout au long de mon parcours. »	
11.00-11.10	***Courte pause*** – Pensez à boire de l'eau et à déguster fruits frais, noix ou biscuits.	L'activité s'est-elle déroulée comme prévu ? **Où/Vers où/Qui ?** Où en sommes-nous ? Où allons-nous ? Qui a besoin d'attention ?
11.10 – 11.40	***Les Niveaux logiques, la suite*** Demandez maintenant aux participants de sortir leur carnet FROG. De nombreuses valeurs et qualités y ont été notées depuis les premiers jours. Ils vont à présent choisir les qualités et valeurs les plus pertinentes et les inscrire dans leurs NL. Ils peuvent, par exemple, s'inspirer de l'exercice des leaders inspirants ou de la reconnaissance de qualité. Maintenant, chacun se présente à nouveau, en partant du moment présent. Exemple : « Je m'appelle Fred. Mon objectif est de devenir coiffeur. Je vais y arriver parce que je suis créatif. La mode, c'est important pour moi. Lorsque je travaille dans la mode, je me sens satisfait. La première chose que je souhaite mettre en place, c'est obtenir mon certificat	Assurez-vous que chacun dessine son modèle des niveaux logiques exactement comme il est présenté sur le PowerPoint, sans y ajouter de modifications personnelles. **Les niveaux logiques** constituent à la fois un cadre et un processus permettant de recueillir et d'organiser l'information. Cette approche est utilisée en PNL (Programmation neuro-linguistique). Ce cadre permet au formateur et au

Co-funded by the European Union

	professionnel de coiffure. Cela se fera à Londres et avec le soutien de ma famille. »	participant d'identifier le point de départ le plus pertinent pour amorcer un changement souhaité. Les niveaux logiques établissent un ordre d'activités dans lequel les différents niveaux sont organisés de manière progressive : ils deviennent de plus en plus psychologiques, donnent une direction et gagnent en puissance. Les niveaux logiques nous aident à considérer à la fois l'action et la personne. En effet, une personne ne se résume pas uniquement à ce qu'elle fait. En plus d'être organisés dans un système structuré, les niveaux s'influencent mutuellement. De cette manière, les informations recueillies à un niveau supérieur vont influencer et contrôler les informations obtenues à des niveaux inférieurs. De la même façon, une modification des informations à un niveau inférieur peut avoir un impact sur les informations d'un niveau supérieur. Il n'existe pas de règle générale selon laquelle des changements à un niveau inférieur influencent toujours l'information ou la compréhension à un niveau supérieur. En revanche, des changements à un niveau supérieur auront

Co-funded by the European Union

		toujours un impact sur les informations aux niveaux inférieurs. Dans ce cas, les connaissances situées à ces niveaux inférieurs ont tendance à s'adapter et à se réaligner avec les informations du niveau supérieur. Les niveaux logiques constituent l'un des concepts et outils clés sur lesquels repose notre atelier. Travailler avec ce modèle permet de mieux comprendre le lien entre qui l'on est et ce que l'on fait. Nous utilisons les niveaux logiques comme outil de cartographie et de suivi des participants, dans différents domaines.
11.40-12.00	***Clôture et cercle de clôture*** Le travail réalisé et la présentation de leurs niveaux logiques constituent une excellente manière de finaliser le programme. Les participants ont élaboré un plan d'action clair, basé sur l'ensemble du travail effectué pendant les 15 heures de processus de groupe, l'entretien initial ainsi que les éléments identifiés dans leur profil de capacités CIF et leurs correspondances professionnelles ESCO. Lors du cercle de clôture, chacun peut partager ce qu'il estime important de dire pour clore le processus.	Demandez aux participants d'écrire un résumé, pour eux-mêmes, de ce qu'ils ont retenu de cette journée. La répétition aide à renforcer la compréhension et la mémoire. N'oubliez pas de remercier chaque participant pour leurs partages ! Le pouvoir de la gratitude : exprimer sa gratitude donne aux autres le sentiment d'être appréciés, ce qui renforce la confiance en soi et les liens. La gratitude oriente l'attention vers le positif et augmente le

Co-funded by the European Union

		sentiment de bien-être. Lorsque vous remerciez quelqu'un, vous renforcez son comportement positif. **N'oubliez pas de remplir le sondage à la fin des sessions 1 et 7 !**

Co-funded by the European Union

D. Autonomisation des coachs emploi

1. Faciliter le processus méthodologique en tant que coach emploi

Dans le cadre du projet JobAut, les coachs emploi ont suivi 30 à 35 heures de formation. Le processus de 15 heures qu'ils ont eux-mêmes animé auprès de personnes autistes sera intégré à ces 30 à 35 heures de formation.

1.1 Processus méthodologique de groupe

Les coachs emploi découvriront et s'approprieront les mêmes outils qu'ils seront ensuite amenés à animer et à proposer à leurs clients (adultes autistes). Nous veillerons à ce qu'ils développent une compréhension approfondie à la fois de la manière d'utiliser ces outils, de leur finalité, ainsi que de la façon dont ceux-ci s'articulent et se complètent au sein d'un processus méthodologique cohérent.
Les coachs emploi sont formés en groupe, le travail collectif faisant partie intégrante de la méthodologie, y compris pour les personnes autistes. En complément, nous souhaitons proposer aux coachs emploi un programme plus approfondi visant à renforcer leur posture professionnelle : la manière dont ils se présentent, entrent en relation et perçoivent les autres, ainsi que leur capacité à créer l'impact souhaité, à communiquer plus clairement, à éviter les malentendus et à instaurer un cadre et un processus permettant aux clients de s'ouvrir et de découvrir de nouvelles facettes d'eux-mêmes.
Ils s'entraîneront également à faciliter des processus de groupe ainsi qu'à conduire des débriefings et des moments de réflexion approfondis avec des groupes de personnes autistes.

Le programme de formation est composé de deux parties complémentaires :

- **Partie un :** *mise en pratique de la méthodologie JobAut avec des personnes autistes*
- **Partie deux :** *mise en pratique des lignes directrices visant à renforcer la posture de coach emploi, à faciliter la mise en œuvre de la méthodologie et à maintenir la ligne invisible.*

La ligne invisible : il existe une ligne entre le groupe et les co-formateurs / coachs emploi qui animent la méthodologie JobAut. Cette « ligne invisible » est essentielle pour respecter le groupe et son processus propre, et pour éviter que les co-formateurs ne s'attachent trop au déroulement ou au résultat du processus. Une implication excessive peut en effet perturber le processus naturel vécu par le groupe cible.
Maintenir cette ligne permet de contenir le cadre, d'observer et d'écouter de manière juste. Les formateurs peuvent ainsi rester en position d'observation et percevoir les dynamiques, les émotions, les expressions et les non-dits, sans être entraînés dans le processus ni se retrouver au centre de celui-ci.

Co-funded by the European Union

Dans la méthodologie JobAut, neuf lignes directrices ont été définies afin de renforcer la posture des coachs emploi, de faciliter la mise en œuvre de la méthodologie et de maintenir la ligne invisible. Ces principes s'inscrivent dans une approche valorisant la neurodiversité. Ils permettent de réduire la charge cognitive et sociale, de favoriser l'indépendance, d'éviter les suppositions et la pathologisation, et de soutenir la prise de conscience de soi dans une atmosphère sans pression.

1.2 Les 9 lignes directrices

- Co-animation
- Langage
- Être un catalyseur
- Créer un climat positif
- Flexibilité
- Préparation
- Routine
- Confiance
- Les quatre accords – gestion de soi

1.3 Brève présentation du rôle de formateur JobAut et de la formation

1.3.1 Prérequis

Les formateurs de Lyk-z en Norvège sont tous des coachs co-actifs certifiés, disposant également d'une formation adaptée au public cible. Leurs parcours professionnels sont variés et incluent notamment les soins infirmiers, le leadership créatif, la psychologie, la psychiatrie, le secteur de la santé ou encore la thérapie par le sport, pour n'en citer que quelques exemples.
Lyk-z recommande que les binômes de formateurs participant à la formation disposent d'une formation pertinente pour le public cible et/ou d'une certification en coaching. L'expérience personnelle et les compétences peuvent également constituer un équivalent.
Pour animer des groupes, la présence de deux formateurs est requise, formant un binôme de co-animation.

1.3.2 Deux axes principaux pour une mise en œuvre réussie

1. Les exercices et outils eux-mêmes : leur compréhension, leur mise en pratique, ainsi que la manière dont le binôme de formateurs transmet les techniques et les apprentissages.
2. Le fonctionnement du binôme de formateurs dans leur rôle de coachs emploi, tant en individuel qu'en co-animation. Nous avons élaboré nos propres lignes directrices afin de soutenir au mieux l'exercice de ce rôle. Celles-ci comprennent notamment la capacité à considérer chaque participant comme naturellement créatif, doté de ressources et complet ; à poser des questions efficaces qui favorisent l'apprentissage ; à adopter une attitude d'ouverture et de curiosité, sans

Co-funded by the European Union

attentes ; à créer un cadre sécurisant, à maintenir son « couvercle » personnel ouvert (en restant présent et flexible, même face à l'imprévisible) ainsi qu'à faire preuve d'une confiance constante envers le participant, le processus et soi-même. Cela nécessite des personnes qui s'intéressent au travail de processus, au développement personnel et à l'exploration des émotions humaines et qui sont capables de gérer les résistances en restant calmes face aux réactions fortes et aux dynamiques humaines susceptibles d'émerger au sein des groupes.

1.3.3 Le leadership collaboratif

La méthodologie JobAut est animée en leadership colloboratif afin de garantir la qualité du programme. L'animation de groupes de 8 à 12 personnes requiert un niveau élevé de présence et de concentration. Les exercices et les processus sont profonds et peuvent générer des dynamiques intenses. De nombreux éléments doivent être pris en compte, car ils sont essentiels tant au déroulement du processus qu'aux résultats individuels. Le fait d'être deux permet également un échange régulier entre les coachs emploi afin d'analyser, d'évaluer et d'améliorer les techniques, et de co-faciliter la méthodologie. Cela peut aussi conduire à une meilleure prise de décision. Deux animateurs apportent des expériences, des idées et des forces différentes, et cette diversité favorise une résolution de problèmes plus équilibrée et plus créative.
Le fait d'être deux assure une continuité du leadership sans interruption, ce qui permet également de créer un espace serein où les participants et leur processus restent au centre de l'attention. Les co-formateurs peuvent se remettre en question mutuellement et tester leurs idées avant d'agir. Cet aspect est intégré à l'agenda, à chaque pause : il s'agit d'exprimer et de clarifier les suppositions concernant soi-même, son co-formateur, le processus ou les participants, afin de restaurer une confiance essentielle à la facilitation de processus de groupe authentiques. Les co-formateurs peuvent travailler avec des intentions individuelles ou communes et s'appuyer sur les forces de chacun afin de contribuer à la réussite du processus méthodologique.

1.4 Le langage

Les personnes autistes peuvent disposer de compétences ou de préférences de communication différentes, plutôt que de manquer de compétences (Cela est lié au « problème de la double empathie », expliqué ci-dessous).
Certaines recherches suggèrent que les personnes autistes peuvent partager l'information plus efficacement et établir une meilleure relation avec davantage de fluidité et d'empathie, avec d'autres personnes autistes qu'avec des personnes non autistes.

Il existe encore peu de recherches sur les styles et les préférences de communication des personnes autistes, notamment chez celles ayant des compétences linguistiques avancées ou des troubles de l'apprentissage.

Co-funded by the European Union

Le « problème de la double empathie » est une théorie proposée par le chercheur autiste Dr Damian Milton. Elle cherche à expliquer pourquoi les personnes non autistes peuvent percevoir les personnes autistes comme dépourvues de compétences en communication et d'empathie. Ces perceptions reposent sur des stéréotypes répandus et préjudiciables selon lesquels les personnes autistes ne ressentiraient pas d'émotions. La théorie affirme qu'il s'agit en réalité d'un problème réciproque : les personnes autistes peuvent elles aussi percevoir les personnes non autistes comme dépourvues de ces mêmes compétences.

Selon la théorie, cela s'explique par le fait que ces deux groupes de personnes ont des expériences différentes, et que leurs styles et préférences de communication peuvent entraîner des difficultés à se comprendre mutuellement. Aucun de ces modes de communication n'est « correct » ni « supérieur » à l'autre : ils sont simplement différents, et des efforts doivent être faits des deux côtés pour combler cet écart.
Les recherches suggèrent que les différences de communication des personnes autistes, ainsi que le manque d'acceptation et d'adaptation de la société face à ces différences, peuvent conduire à :

- jugement et rejet de la part des pairs (y compris harcèlement)
- difficultés à se faire des amis et à entretenir des relations amicales
- fatigue et épuisement après les interactions sociales
- anxiété face aux situations sociales, sentiments de frustration, d'embarras, de gêne et de faible estime de soi
- risque accru de se sentir isolé et seul
- difficultés à suivre une formation et à occuper un emploi
- problèmes de santé mentale (notamment anxiété et dépression)
- camouflage (« masking ») : le fait de se forcer à agir de la même façon que les personnes non autistes, conformément aux « normes » sociales, ce qui peut avoir des effets négatifs pour les personnes autistes.

Certaines personnes autistes ont indiqué qu'ils trouvent utile que les personnes non autistes :

- fassent preuve de respect et de patience à l'égard de leurs préférences ;
- décomposent les consignes orales et accordent davantage de temps pour le traitement de l'information ;
- reconnaissent toutes les formes de communication comme valides (pas seulement la parole) ;
- comprennent que le comportement est aussi un moyen de communication.

Voir également les recommandations de la National Autistic Society.

En tant que formateur de la méthodologie JobAut, le langage constitue une section à part entière des lignes directrices. Nous insistons systématiquement sur l'importance d'un langage clair, simple et direct afin de limiter les interprétations multiples et les risques de malentendus. Sachant que chaque mot a un impact, nous encourageons les formateurs à être attentifs et

Co-funded by the European Union

conscients de leurs choix lexicaux, afin de transmettre avec précision l'intention ou l'effet recherché.
Parmi les mots-clés de nos lignes directrices en matière de langage figurent notamment :

- utiliser un langage clair – choisir judicieusement ses mots ;
- nous/vous : refléter une compréhension claire de la relation « nous/vous » au sien du groupe. Dire par exemple « maintenant, vous allez… » plutôt que « nous ».
- maintenir la « ligne invisible » ;
- reprendre et utiliser les mots des participants plutôt que de reformuler avec ses propres termes ;
- décomposer les consignes orales et laisser davantage de temps de traitement.

Le langage est une façon de maintenir la ligne invisible.
Dans le cadre de FROG, sur lequel repose la méthodologie JobAut, nous promouvons un langage aligné avec la « ligne invisible » et recommandons l'usage du « vous » pour s'adresser au groupe plutôt que du « nous ». Les formateurs n'utilisent jamais leur propre expérience personnelle pour illustrer un point, sauf lorsqu'il s'agit de démontrer un outil ou un exercice.
Il est préférable d'utiliser des exemples issus de ce qui a été observé dans le groupe, ce qui permet à la fois de reconnaître ce qui s'y passe et de ramener la parole là où elle appartient : au groupe. À chaque étape du processus, il est également important que les co-formateurs reprennent les mots exprimés par les participants, plutôt que de reformuler en leurs propres termes. Cela fait partie du coaching co-actif, un ensemble de principes fondamentaux qui distinguent le coaching du conseil, de la thérapie ou du mentorat. Le coaching co-actif est fondé notamment sur la conviction que le client est naturellement créatif, compétent et complet.
Le postulat est que les clients possèdent déjà les réponses en eux-mêmes. Le rôle du coach est de les aider à faire émerger ces réponses par le questionnement, la curiosité et l'exploration, et non de prescrire des solutions.

Un changement durable vient de l'intérieur : lorsque les personnes parviennent à leurs propres prises de conscience, elles sont beaucoup plus enclines à s'approprier leurs décisions et à les mettre en œuvre. Le conseil peut apporter un soulagement à court terme, mais il peut aussi, à long terme, engendrer une forme de dépendance ou de déresponsabilisation. Ce principe s'inscrit dans le modèle de coaching co-actif, qui met l'accent sur la conviction que les individus sont naturellement créatifs, compétents et capables de générer leurs propres solutions (voir *The Co-Active® Model Explained*).

Co-funded by the European Union

1.5 Etre un catalyseur

Directivité : dans quelle mesure êtes-vous direct dans votre questionnement ? Dans quelle mesure êtes-vous direct lorsque vous mettez des mots sur ce qui se passe dans le groupe/dans la salle ?
Questions ouvertes et curiosité : partez-vous d'un réel intérêt et d'une curiosité pour ce que le participant partage ?
Les participants ont les réponses : par conséquent, posez des questions ouvertes et n'ayez pas d'attentes spécifiques.
Sensibilisation : vous êtes un catalyseur de prise de conscience.
Encouragement de la responsabilité : vous êtes un catalyseur de responsabilité. Transférez la responsabilité au participant.
Non-attachement au résultat : pas d'attentes spécifiques.
Neutralité : vous n'êtes pas la personne la plus importante dans la salle.

Être un catalyseur fait également partie du maintien de la ligne invisible et du transfert de la responsabilité du processus vers l'individu et le groupe dans son ensemble. Cela soutient aussi les principes du coaching et favorise la transformation, avec l'idée qu'un changement durable vient de l'intérieur et des propres réponses des participants.
De nombreux adultes autistes préfèrent une communication claire et sans ambiguïté.
Les questions ouvertes invitent la personne à explorer ses propres pensées et expériences, plutôt que de se sentir interrogée ou enfermée dans des cases.
Les questions ouvertes sont également essentielles lors d'un débriefing, car elles permettent aux participants d'explorer en profondeur leur expérience. Elles ne se limitent pas au traitement de l'exercice, mais aident aussi à relier cette expérience à leur contexte de vie plus large (Fanning & Gaba, 2007).
Encourager la responsabilité favorise le pouvoir d'agir : un aspect que de nombreux adultes autistes valorisent fortement, en particulier s'ils ont déjà fait l'expérience d'un accompagnement perçu comme pathologisant ou trop directif.
De nombreuses personnes autistes ont fait l'expérience d'être incomprises ou pathologisées. Lorsqu'une curiosité authentique est présente (sans suppositions ni démarche de diagnostic), cela favorise la confiance et la sécurité psychologique.

1.6 Créer un climat positif

Energie : Votre présence et votre constance permettent-elle de capter l'attention du public ?
Contrôle de la voix : Votre voix est-elle suffisamment forte pour être clairement entendue ? Articulez-vous de façon claire ? Votre rythme est-il approprié (ni trop lent, ni trop rapide) ?
Langage du corps : votre présence est-elle suffisante et expressive ? Votre langage corporel soutient-il et renforce-t-il votre message ?

Co-funded by the European Union

Impact et équilibre : trouvez-vous un équilibre entre sérieux et accessibilité ? Dans quelle mesure utilisez-vous consciemment votre présence pour guider le groupe et influencer l'atmosphère de la salle ?
Rythme et fluidité : votre intervention suit-elle un rythme naturel et un bon élan, que ce soit pour présenter un exercice, transmettre des informations ou faire une démonstration ?
Utilisation de l'espace physique : investissez-vous activement l'espace autour de vous ? Variez-vous entre la position debout et assise, utilisez-vous des supports visuels comme les paperboards, ou vous positionnez-vous de manière pertinente près des affiches ou des supports de travail ?

Un animateur qui adopte une énergie calme et constante (plutôt qu'un comportement excessivement animé ou imprévisible) peut créer un environnement plus confortable et moins intense sur le plan sensoriel. Un discours clair, posé et bien rythmé aide les personnes autistes à mieux traiter l'information, en particulier celles qui peuvent présenter des différences de traitement auditif.
Un langage corporel cohérent et intentionnel aide à clarifier le sens et renforce les mots prononcés, sans exiger des participants qu'ils « lisent entre les lignes ».

Un langage corporel cohérent et intentionnel aide à clarifier le sens et renforce les mots prononcés, sans exiger des participants qu'ils « lisent entre les lignes ».
De nombreuses personnes autistes apprécient la directivité et la sincérité, et répondent mieux à un cadre de leadership structuré qu'à un style d'animation trop informel (voir *Neurodiversity Teaching Strategies*).

1.7 Flexibilité

Suivre le flux : dans quelle mesure êtes-vous flexible et pleinement présent ? Utilisez-vous tout ce qui se passe dans la salle comme des situations d'apprentissage ?
Faire miroir aux participants : dans l'optique de favoriser leur croissance et leur développement. Rappelez-vous que ce que dit le participant ne vous concerne pas personnellement.
Couvercle fermé, couvercle ouvert : pouvez-vous rouvrir le « couvercle » lorsqu'il se referme ? Pouvez-vous éviter qu'il ne se referme ?

Pour soutenir la « ligne invisible » et respecter à la fois le processus de groupe et les émotions qui en émergent, il est essentiel que les coachs emploi/co-animateurs adoptent une approche souple plutôt que de suivre un plan figé et orienté vers un résultat prédéterminé. Les dynamiques de groupe étant par nature imprévisibles, il est important de laisser les situations se développer naturellement. Les formateurs doivent donc rester présents, flexibles et ouverts à ce qui se passe dans la salle. Tout ce qui émerge de ces processus peut être utilisé comme une source précieuse d'apprentissage. En tant qu'êtres humains, en tant que co-animateurs et coachs emploi, nous avons tous nos déclencheurs.

Co-funded by the European Union

Dans la vie quotidienne, un déclencheur est un élément, externe ou interne, qui provoque soudainement une réaction émotionnelle forte. Il peut sembler relativement anodin en apparence, mais il réveille des émotions liées à des expériences passées, des blessures non résolues, des peurs ou des croyances. Une même situation peut être un déclencheur pour une personne et rester neutre pour une autre, en fonction de son histoire et de son vécu émotionnel. En savoir plus: https://health.clevelandclinic.org/emotional-triggers
Il existe de nombreuses raisons pour lesquelles prendre conscience de ses propres déclencheurs aide les coachs dans leur posture professionnelle. L'une d'elles est qu'elle permet d'apporter une réponse plutôt que de réagir impulsivement. Lorsqu'un déclencheur se manifeste, vous pouvez marquer une pause et adapter consciemment votre comportement. Cela vous permet d'offrir un espace plus sécurisant et plus large aux participants et de maintenir l'attention là où il faut. Vous restez également plus souple, ouvert à ce qui émerge et capable de vous ajuster dans l'instant — sans être emporté par les réactions émotionnelles que peuvent susciter des déclencheurs inconscients.
Faire preuve de flexibilité et choisir consciemment son comportement permet de créer un environnement plus inclusif, respectueux et bienveillant.
En raison de la diversité du spectre de l'autisme, ce qui fonctionne pour une personne ne fonctionne pas nécessairement pour une autre. La flexibilité permet ainsi de mieux répondre aux besoins et aux préférences de chacun.

1.8 Préparation

Se familiariser avec la boîte à outils et le processus méthodologique : êtes-vous suffisamment préparé pour la session d'aujourd'hui ? Avez-vous bien pris connaissance de la description de l'outil ? En avez-vous discuté avec votre co-animateur en clarifiant qui introduit chaque section, exercice ou démonstration ?
Comprendre l'objectif : pour quelle raison mettons-nous cela en place ? En avez-vous une compréhension claire ? Comment cela s'inscrit-il dans la méthodologie globale et quels sont les liens avec les outils précédents et ceux à venir ?
Pratiquer la démo : avez-vous, avec votre co-animateur, répété la démonstration ? Qui en prend l'initiative ?
Dans quelle mesure maîtrisez-vous le contenu par cœur ?

La préparation est essentielle dans toute situation. Cette méthodologie met également l'accent sur la préparation qui doit se faire conjointement avec votre co-animateur afin d'assurer une cohérence dans votre intervention. Une co-animation bien préparée et alignée permet de maintenir la « ligne invisible » et de respecter le processus du groupe.

Co-funded by the European Union

1.9 Routine

- Utilisation de l'intention : l'utilisez-vous au quotidien ? Dans quelle mesure est-elle mise en pratique ? En comprenez-vous le sens et l'objectif ?
- Utilisation du STAKE (accord d'équipe) : est-il défini ? Dans quelle mesure est-il utilisé ?
- Compréhension et utilisation de « Où/Vers où/Qui ? (en anglais : WWW) : dans quelle mesure l'utilisez-vous à chaque pause ?
- Utilisez la description de la boîte à outils et suivez les étapes définies.
- Assurez-vous de faire le point sur les résultats obtenus ainsi que sur le fil conducteur commun.

Chaque jour, choisissez une intention. Une intention est propre à chaque coach emploi et correspond à un état d'esprit que vous, en tant que coach et responsable de programme, souhaitez adopter pour la journée. Cette démarche se fait ensemble, chaque jour, AVANT le début de la session. Ce que vous choisissez est ensuite exprimé en mots et en ressenti au moment de commencer la journée. En tant que coach, vous pouvez influencer consciemment l'impact que vous souhaitez avoir sur le groupe. Agir de manière intentionnelle, en conscience et en posant des choix clairs, est une manière d'y parvenir.

Intention = Une pensée et une émotion choisies consciemment, servant de repère et guidant la manière dont vous souhaitez vous exprimer.

Exemple :
Coach 1 : *Aujourd'hui, je souhaite rester concentré à 100%.*
Coach 2 : *En quoi cela t'est-il bénéfique ?*
Coach 1 : *Cela me permet d'être plus clair et plus précis.*
Coach 2 : *Et en quoi est-ce bénéfique pour le groupe ?*
Coach 1 : *Les participants sont plus attentifs et restent motivés.*
Exemple :
Coach 1 : *Aujourd'hui, je veux être curieux à 100%.*
Coach 2 : *En quoi cela t'est-il utile ?*
Coach 1 : *Cela me rend plus ouvert et spontané.*
Coach 2 : *Et en quoi est-ce bénéfique pour le groupe ?*
Coach 1 : *Les participants s'impliquent davantage et ça dynamise le groupe.*
Coach 1 : *En fait, c'est plutôt spontané que j'aimerais être à 100%.*
L'intention (la qualité, l'émotion ou la pensée que vous choisissez) oriente votre comportement au sein du groupe.
Si vous traversez une mauvaise journée, vous pouvez décider d'être « ouvert » à 100%, c'est-à-dire ouvert à recevoir tous les moments positifs, magiques, surprenants et stimulants, les prises de conscience (« déclic ») ainsi qu'au sentiment de maîtrise qui émerge dans la salle.
Faites preuve de créativité dans le choix de vos intentions et n'oubliez pas de toujours de vérifier les points suivants :

- En quoi cela vous est-il bénéfique ?

Co-funded by the European Union

- En quoi cela est-il bénéfique pour le groupe ?

Faites régulièrement le point sur votre impact avec votre co-animateur. Ajustez votre approche si nécessaire.
Un **STAKE** est créé conjointement par le duo de coachs. Il s'agit d'un accord partagé, une phrase ou un point d'ancrage sur lequel ils peuvent s'appuyer, individuellement et ensemble, lorsque des situations imprévues surviennent ou que les choses ne se déroulent pas comme prévu.
Un STAKE bien formulé apporte un sentiment de soulagement, de sens et de maîtrise, tout en renforçant le sentiment de communauté et d'objectif commun entre les co-animateurs.

Où/Vers où/Qui ? – en anglais : WWW

- **Où en sommes-nous ?**
- **Vers où allons-nous ?**
- **Qui a besoin de notre attention ?**

Ces questions de guidance sont utilisées à chaque pause, offrant aux co-animateurs un espace pour réfléchir, évaluer la progression et ajuster le déroulement de la session si nécessaire. Lors de l'analyse des résultats, les co-animateurs se concentrent sur l'identification des principaux acquis ainsi que du fil conducteur de la session. Ils s'assurent que l'objectif de chaque outil ou méthode utilisé a été clairement communiqué et correctement compris par le groupe.

1.10 Confiance

Faites pleinement confiance à la méthode, au processus, aux participants, à votre co-animateur et à vous-même.
La confiance est une valeur fondamentale de la méthodologie FROG, sur laquelle repose l'approche JobAut. Elle consiste à accorder une confiance totale dans le fait que les participants sont naturellement créatifs, capables de trouver des ressources en eux-mêmes et complets, permettant ainsi aux coachs emploi de les voir plus grands qu'ils ne se perçoivent souvent eux-mêmes.
La confiance est essentielle pour créer des environnements dans lesquels les participants peuvent s'épanouir. Les personnes autistes sont souvent mal comprises, sous-estimées ou jugées sur la base de comportements qui diffèrent des normes neurotypiques. Choisir la confiance, c'est reconnaître activement le potentiel, la valeur et les capacités, même lorsqu'ils ne correspondent pas immédiatement aux attentes conventionnelles.
Les domaines de l'éducation, de l'emploi et les services d'accompagnement en particulier ont souvent de faibles attentes envers les personnes autistes.
Lorsque les professionnels, les pairs ou les membres de la famille choisissent de faire confiance aux intentions, aux capacités et aux efforts d'un adulte autiste, la dynamique évolue d'une logique de contrôle vers une logique de collaboration.

Co-funded by the European Union

Trust becomes a signal of respect: *"I believe you can."*
This empowers growth.

La confiance devient une marque de respect : « *Je crois en ta capacité*. » Cela favorise le développement.

Lorsque les personnes se sentent en confiance, elles sont plus enclines à prendre des risques sociaux, à essayer de nouvelles stratégies et à s'ouvrir. Les recherches montrent que la confiance dans les relations favorise la sécurité psychologique, ce qui encourage les individus à adopter des comportements innovants et à partager leurs idées sans crainte de conséquences négatives (Edmondson, 1999). De plus, Mayer, Davis et Schoorman (1995) ont constaté que la confiance favorise la volonté de se montrer vulnérable, ce qui est essentiel pour prendre des risques sociaux et expérimenter de nouvelles approches. Enfin, Kramer (1999) souligne que la confiance permet l'ouverture et la coopération dans les interactions sociales.

1.10.1 Les quatre accords

Les **quatre accords** sont une série de principes tirés d'un ouvrage de Don Miguel Ruiz intitulé *Les quatre accords toltèques.*

Ces accords sont :

1. **Que votre parole soit impeccable**
   Parlez avec intégrité. Dites uniquement ce que vous pensez. Évitez d'utiliser les mots pour vous dénigrer ou pour médire des autres. Utilisez le pouvoir de votre parole dans la direction de la vérité et de l'amour.
2. **N'en faites pas une affaire personnelle**
   Rien de ce que font les autres n'est à cause de vous. Ce que les autres disent et font est une projection de leur propre réalité, de leur propre rêve. Lorsque vous êtes immunisé contre les opinions et les actions des autres, vous ne serez plus victime de souffrances inutiles.
3. **Ne faites pas de suppositions**
   Ayez le courage de poser des questions et d'exprimer ce que vous voulez vraiment. Communiquez avec les autres aussi clairement que possible afin d'éviter les malentendus, la tristesse et les conflits. Avec ce seul accord, vous pouvez transformer complètement votre vie.
4. **Faites toujours de votre mieux**
   Votre "mieux" évolue d'un moment à l'autre ; il n'est pas le même lorsque vous êtes en bonne santé ou lorsque vous êtes malade. Quelles que soient les circonstances, faites simplement de votre mieux, et vous éviterez ainsi le jugement de vous-même, l'auto-critique et les regrets.

Ces accords servent de guide vers la liberté personnelle et une vie plus heureuse et plus épanouissante.

Co-funded by the European Union

Dans notre méthodologie, nous faisons le lien entre cet ouvrage essentiel, l'auto-gestion et la manière dont on se positionne en salle et en réunion avec des adultes autistes. Ces quatre accords constituent également des leviers pour maintenir ou rétablir une confiance totale. Ils seront également précieux dans toutes les interactions, aussi bien en tant que coach emploi que dans la vie privée. Il s'agit d'un ouvrage que nous utilisons comme support pour permettre à tous les co-animateurs d'en approfondir la compréhension.
En complément de la lecture du livre, des exercices créatifs sont proposés aux coachs emploi afin d'intégrer pleinement le concept des quatre accords.

Co-funded by the European Union

Résumé et conclusion

Autonomisation et formation des coach emploi à la méthodologie JobAut

Les coachs emploi participant au programme de formation seront formés à accompagner des personnes autistes selon la méthodologie JobAut. Pour ce faire, ils devront suivre un processus de 15 heures qu'ils seront ensuite amenés à mettre en œuvre avec des bénéficiaires autistes. La formation est dispensée en groupe et fait appel aux mêmes méthodes et outils que ceux qu'ils utiliseront avec les bénéficiaires, favorisant ainsi une compréhension approfondie et expérientielle des pratiques et outils respectueux de la neurodiversité.
La formation met l'accent sur deux composantes principales :

La formation met l'accent sur deux éléments principaux :

1. **Vivre la méthodologie JobAut en tant que participants.**
2. **Développer des compétences de facilitation**, approfondir le rôle de coach emploi et apprendre à maintenir la « ligne invisible » (une limite respectueuse qui garantit l'autonomie des bénéficiaires et préserve le processus de groupe).

Les coachs sont formés en binômes de co-animation, ce qui est essentiel pour assurer un climat de sécurité dans le groupe, préserver l'intégrité du processus et encourager une réflexion mutuelle. La méthodologie s'appuie sur les principes FROG ainsi que sur le coaching co-actif qui considère que les bénéficiaires sont naturellement créatifs, riches en ressources et complets.

Neuf lignes directrices clés structurent l'approche de formation et de coaching :

- **Co-animation :** responsabilité partagée, réflexion mutuelle et présence au processus.
- **Langage :** communication claire, directe et non centrée sur les déficits, alignée avec les préférences autistiques.
- **Être un catalyseur :** utiliser des questions ouvertes, faire preuve de curiosité et de non-attachement pour favoriser la prise de conscience et l'autonomie des bénéficiaires.
- **Atmosphère positive :** utilisation de la voix, de l'énergie, du langage corporel et de la structure pour créer un environnement sûr et inclusif.
- **Flexibilité :** apporter une réponse (plutôt que réagir impulsivement), accueillir l'imprévisibilité et gérer les déclencheurs émotionnels (« couvercle ouvert / couvercle fermé »).
- **Préparation :** connaissance approfondie des outils, de l'objectif et alignement avec le co-animateur
- **Routine :** intentions quotidiennes, STAKE (accords partagés) et points de suivi structurés (Où/vers où/Qui ?).
- **Confiance :** croyance inébranlable dans le processus, les participants, les co-animateurs et en soi-même.

Co-funded by the European Union

- **Les quatre accords :** responsabilité personnelle et auto-gestion, guidées par le cadre de Don Miguel Ruiz.

Cette approche encourage la **conscience de soi, la responsabilité et le développement** tant chez les coachs emploi que chez leurs bénéficiaires autistes, en favorisant des environnements où l'authenticité, la confiance et la transformation peuvent prendre forme.

Co-funded by the European Union

Un parcours cohérent vers l'inclusion durable

La méthodologie JobAut propose un parcours cohérent et séquentiel visant à accompagner les adultes autistes vers un emploi significatif. Elle débute par un dialogue centré sur la personne (Phase 1), transforme ces éléments en un profil fonctionnel objectif (Phase 2, CIF), puis aboutit à un processus d'autonomisation personnalisé (Phase 3, FROG). Chaque phase est conçue de manière à alimenter la suivante, créant ainsi un écosystème dynamique et fondé sur des données probantes. Dans ce parcours d'insertion professionnelle, chaque stratégie est à la fois rigoureuse sur le plan scientifique et profondément humaine. Elles soutiennent le développement à long terme, l'autonomie et une inclusion réussie tout en alignant les standards professionnels avec les aspirations uniques de chaque personne.

Co-funded by the European Union

E. Conseils pratiques pour un processus de recrutement adapté aux personnes autistes

Créer un processus de recrutement adapté aux personnes autistes n'est pas un acte de bienveillance mais un investissement stratégique dans la diversité des talents, l'innovation et l'inclusion à long terme. De nombreuses personnes autistes rencontrent des obstacles dans les systèmes de recrutement traditionnels, non pas en raison d'un manque de compétences mais parce que ces processus sont conçus autour d'attentes sociales implicites et de styles de communication ambigus.
Les recruteurs et responsables RH jouent un rôle crucial dans la transformation de ces pratiques. L'objectif n'est pas d'abaisser les exigences, mais de **rétablir l'équité** afin que tous les candidats soient évalués sur la base des compétences essentielles plutôt que sur leur aisance sociale ou leur conformité aux normes neurotypiques.

Les entretiens traditionnels éliminent souvent les talents neurodivergents dès les premières étapes.

Un recrutement inclusif améliore la rétention, la créativité et la performance.

---

1. Ajustements progressifs du processus de recrutement

1.1 Communication externe et stratégie de marque

La manière dont une organisation communique transmet des signaux forts sur les personnes qui se sentent légitimes à y postuler. Des messages inclusifs renforcent la confiance des candidats autistes et les encouragent à poser leur candidature.
Actions clés :

- Ajoutez une mention dans toutes vos offres d'emploi :
  « [Nom de l'entreprise] accepte les candidatures de personnes neuroatypiques et est disposée à mettre en place des aménagements raisonnables tout au long du processus de recrutement. Veuillez nous indiquer si vous avez besoin d'aménagements. »
- Partagez vos offres d'emploi avec des organisations et des réseaux de soutien aux personnes autistes.
- Veiller à ce que votre **site web** et vos **pages dédiées aux offres d'emploi** utilisent :
  - une structure et une navigation claires (menu unique et cohérent) ;

Co-funded by the European Union

- un langage direct et littéral : éviter les idiomes et les expressions figurées ;
- aucune image clignotante, vidéo en lecture automatique ni d'arrière-plan trop stimulant ;
- des couleurs apaisantes et une taille de texte ajustable.

1.2 Description de poste et processus de recrutement

Many barriers occur before candidates even reach the interview stage. Job descriptions and application systems should be simplified and transparent.
Les candidats se heurtent à de nombreux obstacles avant même d'atteindre l'étape de l'entretien. Les descriptions de poste et les systèmes de candidature doivent être simplifiés et plus transparents.

Recommandations :

- Mettre l'accent sur les **compétences essentielles** et les **tâches clés** et non sur des compétences relationnelles vagues telles que « excellente communication », sauf si elles sont réellement nécessaires.
- Éviter le jargon et les formulations abstraites (par exemple, remplacer « personne dynamique capable de multitâche » par « capable de gérer plusieurs saisies de données en même temps »).
- Indiquer clairement le poste à pourvoir, les qualifications et l'expérience requises. Le recruteur doit porter une attention particulière aux compétences mentionnées comme « indispensables » car les candidats autistes risquent de les interpréter de manière littérale et ne pas postuler s'ils ne remplissent pas toutes les exigences.
- Donner des instructions de candidature claires, avec des exemples concrets et des échéances précises.
- Dans la mesure du possible, les offres d'emploi doivent être proposées dans un format facile à lire afin d'inclure dans le processus de sélection les personnes autistes avec des besoins de communication diversifiés.
- Encourager explicitement dans les offres d'emploi les candidatures de personnes autistes et neuroatypiques.
- Les offres d'emploi devraient également préciser les aménagements proposés pendant le processus de recrutement.
- Proposer des formats alternatifs (par exemple des questionnaires structurés, ou des candidatures sous format vidéo ou audio en fonction de la préférence).
- Éviter les évaluations en ligne en plusieurs étapes ou limitées dans le temps car elles peuvent entraîner une surcharge cognitive.
- Les offres d'emploi peuvent être publiées sur des plateformes de recrutement inclusives et des sites d'emploi adaptés aux personnes neuroatypiques afin de garantir qu'elles atteignent le public concerné.

Co-funded by the European Union

1.3 Le processus de sélection et d'entretien

Les entretiens traditionnels désavantagent la plupart des candidats autistes car ils tiennent compte essentiellement de la performance sociale et de l'interaction spontanée. Des entretiens structurés, prévisibles et transparents permettent aux candidats autistes de démontrer leurs compétences réelles.

Principaux aménagements :

- Fournir à l'avance des informations détaillées sur l'entretien incluant notamment les éléments suivants :
  - le lieu de l'entretien, le format (en personne/en ligne), la durée, les noms et fonctions des personnes qui font passer l'entretien ;
  - des exemples de questions ou des descriptions de tâches à réaliser.
- Demander au candidat si des aménagements sont nécessaires pour l'entretien (par exemple : un éclairage différent, des dispositions particulières de l'espace ou des sièges, la présence d'une personne de soutien ou d'un coach emploi, la possibilité de réaliser l'entretien en ligne, etc.).
- Offrir la possibilité d'utiliser des **formats alternatifs** tels que :
  - des exercices pratiques ou des simulations de travail (ex. : le modèle du « Marshmallow Challenge » utilisé par Microsoft).
  - des évaluations techniques ou des démonstrations de capacité à résoudre des problèmes.
- Permettre aux candidats d'utiliser des notes ou des supports visuels pendant l'entretien.
- Accorder un **temps de réflexion supplémentaire** et éviter de changer brusquement de sujet.
- Permettre au candidat de faire des pauses pendant l'entretien.
- Utiliser des **questions claires, directes et concises :** Utiliser des questions claires, directes et concises (éviter de dire « Parlez-moi d'une situation où vous avez fait face à un défi » ; dire plutôt « Comment aborderiez-vous un problème technique en ne disposant que de peu d'informations ? »).

1.4 Retour d'information après l'entretien et suivi

Le feedback est essentiel pour l'apprentissage et l'instauration d'un climat de confiance. Les candidats autistes accordent souvent plus de valeur à un retour clair et constructif qu'à des propos vagues et rassurants.

Exemple de bonnes pratiques :

- Fournir un retour écrit présentant des exemples précis de la prestation du candidat.
- Mettre en évidence, en utilisant des termes concrets, les points forts et ceux qui nécessitent des améliorations.
- Éviter les formulations ambiguës telles que « vous ne correspondiez pas au profil ». Préciser plutôt quelles compétences ne correspondaient pas au poste.

Co-funded by the European Union

- Encourager les candidats à postuler à nouveau pour de futurs postes ou fournir des liens vers des réseaux de soutien.

1.5 Aménagements raisonnables sur le lieu de travail

En milieu professionnel, les personnes autistes ont des besoins, des forces et des préférences de communication variés. Certaines peuvent n'avoir besoin d'aucun aménagement, tandis que d'autres peuvent avoir besoin d'un soutien important dans des domaines spécifiques. Il est important de noter que, dans la majorité des cas, les aménagements ne représentent pas de coûts élevés pour l'employeur. **La plupart des aménagements sont gratuits ou peu coûteux et peuvent être facilement adaptés à chaque personne** (ex. : horaires de travail flexibles, espaces de travail calmes, mise à disposition de bouchons d'oreilles, de casques antibruit, diminution de l'intensité lumineuse, communication des instructions par écrit, etc.).

Le développement de la méthodologie JOBAUT a également pris en compte des expériences à l'échelle européenne ainsi que des approches fondées sur des données probantes. En particulier, le *Compendium de bonnes pratiques INFUSE* d'Autisme-Europe fournit des enseignements précieux sur les modèles d'emploi inclusifs et des stratégies pratiques renforçant ainsi la perspective globale du projet, fondée sur les droits. Pour lire le compendium, cliquer ici (en anglais).

Co-funded by the European Union