

Guide des formateurs et formatrices de *FORCES Compétences au travail* : Formateurs et formatrices soutenant des personnes ayant des aptitudes différentes

FORCES Compétences au travail est un programme qui vous aide à développer des compétences pour l'apprentissage, le travail et la vie.

Ce guide d'introduction aide les formateurs à utiliser les ressources de *FORCES Compétences au travail* avec **des personnes ayant des aptitudes différentes**, lorsqu'ils n'ont pas eux-mêmes vécu l'expérience d'être une personne ayant des aptitudes différentes. Les personnes ayant des aptitudes différentes englobent les apprenants qui présentent un handicap ou des limitations comportant des difficultés d'apprentissage. Ce guide peut être utilisé en plus de la [formation en ligne](#) gratuite offerte aux formateurs et formatrices qui utilisent le matériel de *FORCES Compétences au travail*.

En tant que formateur ou formatrice, il est important de comprendre les perspectives et les expériences que les adultes apportent au milieu d'apprentissage. Lorsque vous prenez le temps d'écouter les apprenants et d'apprendre à les connaître, vous comprenez mieux ce qu'ils veulent et ce dont ils ont besoin pour réussir. En lisant ce guide, prenez le temps de déterminer les prochaines étapes de votre apprentissage.

Dans ce guide, vous trouverez de l'information sur :

- la création d'un milieu d'apprentissage inclusif;
- les obstacles courants auxquels se heurtent les personnes ayant des aptitudes différentes en milieu de travail;
- que faire si vous faites une erreur en tant que formateur ou formatrice;
- des ressources qui peuvent aider vos apprenants à surmonter les obstacles.

Création d'un milieu d'apprentissage inclusif

Un milieu d'apprentissage inclusif encourage la participation et la collaboration. Les apprenants sont plus susceptibles de participer lorsqu'ils se sentent respectés. Prenez le temps de parler en groupe de ce que signifie un espace plus sûr pour favoriser un sentiment d'inclusion.

Voici quelques éléments à prendre en considération lorsque vous utilisez les ressources de *FORCES Compétences au travail*.

Utilisez des pratiques d'enseignement tenant compte des traumatismes

Il est important d'adopter une approche de formation tenant compte des traumatismes, surtout lorsque vous n'êtes pas certain des expériences vécues par vos apprenants. Votre approche d'animation devrait être fondée sur le choix, la collaboration, les liens, l'apprentissage fondé sur les forces et le renforcement des compétences.

- **Créez un milieu d'apprentissage de confiance et de collaboration.** Envisagez de commencer l'atelier en offrant aux apprenants la possibilité de parler d'eux-mêmes et d'apprendre à se connaître. Indiquez clairement que les apprenants peuvent participer s'ils se sentent à l'aise de le faire. Le cadre fondé sur la discussion utilisé dans les cahiers d'exercices de *FORCES Compétences au travail* soutient cette approche en utilisant des questions ouvertes qui permettent aux apprenants de guider les discussions. Ces questions offrent de nombreuses possibilités de participation active, mais les apprenants ne sont pas obligés de participer ou de prendre la parole.
- **Faites de l'écoute active.** Lorsque vous faites de l'écoute active, vous respectez les limites et les préférences des autres. Chaque apprenant a une expérience de vie unique. Si les apprenants se sentent à l'aise de prendre la parole, il est important de prendre le temps de l'écouter avec respect et de ne pas émettre d'opinion ou de jugement sur leurs expériences. Cela vous aidera également à déterminer ce dont chaque apprenant a besoin pour réussir.

- **Appuyez une approche de l'apprentissage fondée sur les forces.** Chaque cahier d'exercices de *FORCES Compétences au travail* donne aux apprenants la possibilité de réfléchir à leurs expériences et d'en discuter, ainsi que de songer aux prochaines étapes de leur apprentissage.
- **Sautez, adaptez ou prolongez les activités et les discussions, s'il y a lieu.** Utilisez les ressources de *FORCES Compétences au travail* de la façon qui convient le mieux à vos apprenants. Dans la mesure du possible, offrez aux apprenants la possibilité de guider leur propre apprentissage. N'oubliez pas que les personnes ayant des aptitudes différentes n'auront pas automatiquement besoin d'aide ou de temps supplémentaire. Offrez de l'aide et du soutien sur demande. Consultez la [formation en ligne](#) de *FORCES Compétences au travail* ou [communiquiez avec un coordonnateur communautaire](#) pour en savoir plus sur l'adaptation du matériel.

Utilisez un langage inclusif

Le cadre fondé sur la discussion dans les ressources de *FORCES Compétences au travail* fournit des points de départ pour une discussion significative sur le développement des compétences. Lorsque vous animez des discussions, veillez à utiliser un langage inclusif. Voici quelques conseils.

- **Évitez d'utiliser des expressions considérées comme offensantes ou capacitistes.** Les expressions capacitistes peuvent dire ou sous-entendre que les personnes ayant des aptitudes différentes sont moins dignes de respect ou moins aptes à contribuer que les autres. Certains exemples incluent « faire la sourde oreille », « être aveugle à quelque chose » ou « c'est débile ». Évitez d'utiliser de l'ironie ou des figures de style sans en clarifier le sens.
- **Rappelez-vous que certaines formes de communication non verbale ne sont pas universelles.** Par exemple, certains apprenants ne sont peut-être pas à l'aise de regarder les gens dans les yeux.

- **Demandez comment les personnes préfèrent qu'on les désigne sur une base individuelle.** Si les gens veulent parler de leurs aptitudes différentes, écoutez comment ils parlent d'eux-mêmes. Utilisez le langage qu'ils utilisent ou demandez-leur lorsque vous n'êtes pas sûr. C'est une bonne pratique de demander plutôt que de supposer. Par exemple, un apprenant peut se présenter comme une personne autiste et un autre comme une personne atteinte d'autisme.

Proposez des mesures d'adaptation

Une **mesure d'adaptation** est quelque chose qui aide une personne à faire son travail ou à vivre sa vie. Discuter ouvertement des mesures d'adaptation possibles aide à normaliser l'idée que tout le monde mérite un environnement inclusif et que l'accessibilité profite à tous. Aucun apprenant ne devrait être forcé de divulguer son handicap, mais il devrait être autorisé à le faire s'il le souhaite, surtout si cela aide à trouver une mesure d'adaptation nécessaire. De nombreuses personnes sauront quelles mesures d'adaptation leur conviennent le mieux. Si possible, donnez aux apprenants l'occasion de mentionner ce dont ils ont besoin avant le début de l'atelier.

Apprenez-en plus sur les handicaps invisibles

Il est important de reconnaître que certaines personnes ayant des aptitudes différentes peuvent avoir des **handicaps invisibles**, ou des handicaps qui ne sont pas immédiatement visibles pour les autres. Plus vous en savez sur les handicaps invisibles, plus vous serez en mesure d'aider les apprenants qui ont ces handicaps à réussir. Rappelez-vous que certains apprenants peuvent avoir des handicaps visibles et invisibles, et souvent plus d'un. Il est possible qu'un apprenant choisisse de divulguer ce qui est visible. C'est à la personne de décider ce qu'elle souhaite divulguer et à quel moment.

Apprenez à connaître vos apprenants

L'un des aspects d'apprendre à connaître vos apprenants est d'en apprendre plus sur leurs expériences vécues. Bien que l'expérience de vie de chacun soit différente, il existe des obstacles courants auxquels les personnes ayant des aptitudes différentes se heurtent fréquemment en milieu de travail. Les obstacles en milieu de travail peuvent être dus à de multiples facteurs. Essayez de prendre le temps de connaître les apprenants avec lesquels vous travaillez et de comprendre les obstacles précis auxquels ils ont été confrontés.

Obstacles en milieu de travail

Quelques exemples d'obstacles sont répertoriés ci-dessous, même s'ils ne sont pas tous pertinents pour les apprenants. Les obstacles sur le lieu de travail peuvent être dus à plusieurs facteurs qui se chevauchent. Il est donc important de prendre le temps d'écouter et d'apprendre des apprenants avec lesquels vous travaillez.

Manque de représentation

Lorsque des personnes ayant des aptitudes différentes ne voient pas d'autres personnes ayant des aptitudes différentes dans leur milieu de travail, surtout dans des rôles de direction, cela peut entraîner un sentiment d'isolement. Ce manque de représentation peut également donner l'impression qu'il y a peu de possibilités de croissance professionnelle en milieu de travail. Par conséquent, certaines personnes ayant des aptitudes différentes peuvent avoir l'impression qu'elles doivent cacher leur handicap ou se sentir accablées du fardeau d'être seule défenseure d'un milieu de travail équitable.

Discrimination

De nombreuses personnes ayant des aptitudes différentes sont confrontées au **capacitisme** en milieu de travail. Des exemples de capacitisme comprennent des idées, stéréotypes, attitudes ou pratiques qui disent ou sous-entendent que les personnes ayant des aptitudes différentes sont moins dignes de respect. Le capacitisme peut être explicite et manifeste, ou implicite et subtil.

Certains milieux de travail ont des politiques capacitistes. Une politique capacitiste est une politique qui ne respecte pas les lois sur les droits des personnes handicapées ou qui empêche la mise en œuvre de mesures d'adaptation raisonnables pour les travailleurs. Une mesure d'adaptation est quelque chose qui aide une personne à faire son travail.

Le capacitisme se manifeste souvent sous la forme de **microagressions**. Les microagressions sont des remarques ou des actions de tous les jours qui impliquent des associations négatives et des insultes envers une personne ou un groupe. Les microagressions peuvent comprendre l'utilisation de termes malveillants, la condescendance envers quelqu'un ou des blagues inappropriées.

Un collègue ou un supérieur peut dire ou faire quelque chose avec désinvolture, sans réelle intention de faire du mal à quelqu'un. Mais les remarques ou les actions peuvent avoir des effets durables. Les personnes touchées par les microagressions peuvent se sentir mal accueillies et épuisées sur le plan émotionnel. De nombreux lieux de travail ont mis en place des politiques de prévention et de lutte contre l'intimidation, mais les microagressions ne violent pas forcément les règles officielles. Il est donc difficile de s'attaquer aux microagressions au travail.

Accessibilité

De nombreux employés ont besoin ou bénéficieraient de l'utilisation d'outils et de politiques d'accessibilité. Par exemple, les possibilités de travail à distance, les horaires flexibles et les technologies telles que les lecteurs d'écran peuvent aider de nombreux employés. Ce ne sont pas tous les milieux de travail qui fournissent des options fiables à leurs employés. Certains employeurs peuvent être disposés à fournir des mesures d'adaptation, mais ne pas savoir ou comprendre ce qui est nécessaire à moins que la personne ne le porte à leur attention.

Pratiques d'embauche

Des pratiques d'embauche normalisées dans de nombreux organismes peuvent exclure des personnes ayant des aptitudes différentes. Par exemple, le processus traditionnel d'entrevue ne permet pas toujours d'autres styles de communication. Il peut également perpétuer des préjugés sur la façon dont une personne doit se présenter lors d'une entrevue.

Que faire si vous faites une erreur

En tant que formateur ou formatrice, vous commettrez probablement des erreurs de temps à autre. Peut-être utiliserez-vous accidentellement un terme obsolète ou capacitiste dans une conversation informelle ou peut-être utiliserez-vous un terme d'identification qui ne correspond pas aux préférences d'une personne. Considérez vos erreurs comme une occasion d'apprendre et de grandir.

Décidez au cas par cas si vous devez aborder l'erreur devant le groupe ou en privé. Si l'erreur se produit devant le groupe, vous souhaitez peut-être la reconnaître ouvertement et en assumer la responsabilité devant le groupe. Dans certaines situations, il est préférable de reconnaître son erreur et de s'excuser en privé et directement auprès de la personne concernée pour éviter de l'embarrasser.

Voici d'autres suggestions pour savoir ce qu'il faut faire en cas d'erreur.

- **Prenez vos responsabilités.** Une première étape importante lorsque vous faites une erreur est de la reconnaître. Ne soyez pas sur la défensive. Expliquez que vous comprenez pourquoi ce que vous avez dit ou fait constitue un problème. Évitez de trouver des excuses pour expliquer votre erreur.
- **Présentez des excuses.** Soyez sincère et précis sur ce que vous avez fait de mal, mais ne vous excusez pas trop. Corrigez-vous respectueusement ou, si vous ne connaissez pas la correction appropriée, demandez des éclaircissements de manière polie et réfléchie. Par exemple, « Quel est le terme correct? »
- **Apprenez de vos erreurs.** Chaque erreur est une occasion d'apprendre. Prenez le temps de réfléchir à l'erreur que vous avez commise et à sa cause. Cela vous aidera à éviter de commettre la même erreur à l'avenir.

Autres ressources

Lorsque vous prenez le temps de comprendre vos apprenants ainsi que leurs besoins et expériences uniques, vous comprenez mieux comment soutenir leur croissance en choisissant des approches et des ressources d'enseignement pertinentes. Visitez forcescompetencesautravail.ca pour en savoir plus sur les ressources du programme *FORCES Compétences au travail* que vous pouvez utiliser avec vos apprenants afin de favoriser le développement de compétences clés pour le travail et la vie.

Activités d'enrichissement

FORCES Compétences au travail propose une série d'activités qui élargissent le contenu des cahiers d'exercices de base. Des exemples de sujets d'activités qui peuvent être pertinents pour vos apprenants incluent assertivité, faire des erreurs et demander des mesures d'adaptation. Visitez forcescompetencesautravail.ca pour télécharger des activités.

FORCES Compétences au travail pour les personnes ayant des aptitudes différentes

Deux cahiers d'exercices du programme *FORCES Compétences au travail* ont été rédigés spécialement pour les personnes ayant des aptitudes différentes : [*Communication : Comprendre les signaux sociaux*](#) et [*Adaptabilité : Auto-régulation*](#).

Glossaire

Capacitisme

Un système de croyances qui considère les personnes handicapées comme étant moins dignes de respect et de considération, moins capables de contribuer et de participer à la société, ou ayant moins de valeur inhérente que les autres.

Mesure d'adaptation

Quelque chose qui aide une personne à faire quelque chose ou à vivre sa vie. Une mesure d'adaptation en milieu de travail est quelque chose qui aide une personne à faire son travail.

Handicap invisible

Un handicap qui n'est pas immédiatement visible aux autres.

Microagressions

Des remarques ou des actions qui impliquent des associations négatives et des insultes envers une personne ou un groupe.

Personnes ayant des aptitudes différentes

Des personnes qui présentent un handicap ou des limitations comportant des difficultés d'apprentissage.

© ABC Alpha pour la vie Canada, 2024.

UPTLFG12024-02-06-1-FR

Publié pour la première fois en 2024 par ABC Alpha pour la vie Canada. Tous droits réservés. Distribué aux organismes du Canada par ABC Alpha pour la vie Canada.

Canada

Financé en partie par le gouvernement du Canada par le biais du programme compétences pour réussir.

FORCES Compétences au travail a été développé avec le soutien du partenaire fondateur Canada Vie.