



**BE***in*  
**EUROPE**

**FAVORISER L'INCLUSION ACTIVE EN EUROPE – BE IN  
EUROPE**

2018-1-FR01-KA202-047931

**PRODUCTION INTELLECTUELLE 2**

*« Dispositif d'Apprentissage à destination des Migrants »*

Version :	Auteur :	Date :
F.V.	IASIS	30/10/2019



## Contenu

1. Introduction .....	5
2. Cursus .....	7
2.1. Connaissance de soi .....	8
OBJECTIFS.....	8
2.2. Pensée créative .....	9
OBJECTIFS.....	9
2.3. Résolution de problèmes .....	10
OBJECTIFS.....	10
2.4. Prise de décision .....	12
OBJECTIFS.....	12
2.5. Compétences en communication .....	14
OBJECTIFS.....	14
2.6. Connaissances interculturelles .....	16
OBJECTIFS.....	16
2.7. Résilience.....	18
OBJECTIFS.....	18
2.8. Gestion du temps .....	20
OBJECTIFS.....	20
2.9. Gestion des émotions .....	21
OBJECTIFS.....	21
2.10. Relations interpersonnelles .....	22
OBJECTIFS.....	22
2.11. Gestion du stress.....	24
OBJECTIFS.....	24
2.12. Attitude : empathie, tolérance.....	25
OBJECTIFS.....	25
3. Cadre théorique .....	26
3.1. Connaissance de soi .....	27

3.2.	Pensée créative .....	29
3.3.	Résolution de problèmes .....	32
3.4.	Prise de décision .....	33
3.5.	Compétences en communication .....	36
3.6.	Connaissances interculturelles .....	39
3.7.	Résilience.....	43
3.8.	Gestion du temps .....	45
3.9.	Gestion des émotions .....	47
3.10.	Relations interpersonnelles .....	49
3.11.	Gestion du stress.....	52
3.12.	Attitude : empathie, tolérance.....	53
4.	Boîte à outils .....	55
4.1.	Connaissance de soi .....	55
4.2.	Pensée créative .....	57
	Jeu des 25 objets .....	57
4.3.	Résolution de problèmes.....	62
4.4.	Prise de décision .....	65
4.5.	Compétences en communication .....	68
4.5.1.	Activité 1.....	68
4.5.2.	Activité 2 .....	70
4.6.	Connaissances interculturelles .....	71
4.6.1.	Activité 1.....	71
4.6.2.	Activité 2 .....	72
4.6.3.	Activité 3 .....	73
4.6.4.	Activité 4.....	74
4.7.	Résilience.....	77
4.8.	Gestion du temps .....	80
4.9.	Gestion des émotions .....	82
4.10.	Relations interpersonnelles .....	85
4.11.	Gestion du stress.....	89
4.12.	Attitude : empathie, tolérance.....	94
4.12.1.	Activité 1.....	94



Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Les informations et opinions qui y sont exprimées sont celles de leurs auteurs et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait en être fait.

Consortium conclu par :



# OBJECTIF DU CADRE DE FORMATION

Ce cadre de formation est pensé pour aider les migrants à développer leurs compétences psychosociales. Ce cadre peut être utilisé soit sous sa forme complète, soit en tant que source de composantes d'apprentissage à adapter selon les besoins. Il doit être considéré comme complémentaire aux autres productions intellectuelles développées dans le cadre du projet Erasmus+ « Be in Europe ». Ce cadre de formation est un guide à destination des migrants portant sur le processus d'enseignement et informant les apprenants sur ce qu'ils sont censés savoir, comprendre et être capables de faire après une activité d'apprentissage donnée.

## 1. Introduction

**Les objectifs de la Production Intellectuelle 2 « Dispositif d'Apprentissage à destination des Migrants » sont les suivants :**

- Le développement et/ou l'acquisition de compétences psychosociales par des migrants.
- La définition et la cartographie des Connaissances, Aptitudes et Responsabilités (compétences) qui sont incluses dans un Coursus global adapté afin de clarifier les principaux objectifs de la Production.
- Le développement d'un Cadre Théorique pour l'enseignement de compétences psychosociales aux migrants et leur accompagnement dans leur démarche d'intégration.
- La reconnaissance des compétences dans différents pays, en soutien aux migrants et réfugiés en Europe (EQF et ECVET), en utilisant des outils, des méthodologies et des activités liés au Coursus et au Cadre Théorique de la Production.

**Les principales tâches de la Production sont :**

- Coursus : Définit le cadre de la planification du dispositif d'enseignement et d'apprentissage à destination des migrants. Les résultats de l'apprentissage, en tant que part importante du Coursus, guident les migrants au cours du processus

d'enseignement et informent les apprenants sur ce qu'ils sont censés savoir, comprendre et être capables de faire après une activité d'apprentissage donnée.

- **Cadre Théorique :** donne le cadre du Cours et des activités de la Production Intellectuelle 2 (pour la mise en œuvre du Dispositif d'Apprentissage à destination des Migrants). Le guide contient des suggestions de méthodologies adaptées et des informations sur les compétences psychosociales des migrants.
- **Boîte à outils :** Les activités proposées, destinées aux migrants et aux réfugiés, sont composées d'activités et d'exercices, de ressources utiles, d'outils et de méthodologies spécifiques pour faciliter la mise en œuvre du processus d'apprentissage pour les migrants.

**Afin de proposer ce cadre de formation au plus grand nombre, six organisations ont travaillé à sa rédaction : CIEP (BE), SC'opara (FR), CIVIFORM (IT), IASIS (GR), TTB (BG) and ISQ (PT).**

**Les principales thématiques de la Production Intellectuelle 2 « Dispositif d'Apprentissage à destination des Migrants » sont :**

1. Connaissance de soi
2. Pensée créative
3. Résolution de problèmes
4. Prise de décision
5. Compétences en communication
6. Connaissances interculturelles
7. Résilience
8. Gestion du temps
9. Gestion des émotions
10. Relations interpersonnelles
11. Gestion du stress
12. Attitude : Empathie, tolérance

## 2. Cursus

Les résultats de l'apprentissage, en tant que part importante du Cursus, guident le groupe cible (dans ce cas des migrants et des réfugiés) au cours du processus d'enseignement et informent les apprenants sur ce qu'ils sont censés savoir, comprendre et être capables de faire après une activité d'apprentissage donnée. Pour définir les objectifs de l'apprentissage Be in Europe, le consortium a adopté les indications méthodologiques fournies dans les documents suivants.

Le Cursus a été élaboré selon les descripteurs du Cadre Européen des Certifications (CEC), en tenant compte des spécificités et des contextes nationaux. Le CEC s'articule autour de huit niveaux de référence décrivant ce qu'un apprenant sait, comprend et est capable de faire – les « résultats de l'apprentissage ». Les niveaux de certification nationaux correspondront à l'un des niveaux de référence, allant du niveau de base (niveau 1) au niveau avancé (niveau 8). Cette méthode permet une comparaison beaucoup plus simple entre les certifications nationales et devrait également permettre aux apprenants de ne pas avoir à suivre à nouveau ces enseignements s'ils changent de pays.

Pour les besoins du cursus spécifique s'adressant aux migrants, nous nous sommes basés sur le niveau 3 du CEC :

Tableau n.2 : Niveau CEC

Niveau 3 :	<b>Savoirs</b> couvrant des données, principes, processus et concepts généraux, dans un environnement de travail ou d'études	Une gamme d' <b>aptitudes</b> cognitives et pratiques requises pour effectuer des tâches et résoudre des problèmes en sélectionnant et appliquant des méthodes, outils, matériels et informations de base	Prendre des <b>responsabilités</b> pour effectuer des tâches dans un environnement de travail ou d'études ; adapter son comportement aux circonstances pour résoudre des problèmes
------------	--	---	--

Les résultats de l'apprentissage concernant les connaissances, les compétences et les responsabilités que les apprenants acquerront après l'achèvement de ce chapitre sont référencés de manière analytique et divisés en sections liées aux Unités Thématiques abordées. (Voir *Tableau n.1 : Unités Thématiques par Organisation*)

## 2.1. Connaissance de soi

### OBJECTIFS

La conscience de soi consiste à avoir une bonne connaissance et image de soi.

Les objectifs de cette unité sont les suivants :

- Comprendre les liens entre émotions, pensées et actions, y compris leur signification ;
- Comprendre comment les sentiments affectent les performances

SAVOIRS	APTITUDES	RESPONSABILITÉ ET AUTONOMIE
---------	-----------	--------------------------------

*à la fin de l'unité, les apprenants seront capables de*

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percevoir les autres avec discernement.</li> <li>- Développer une image de soi authentique.</li> <li>- Savoir ce qu'ils ressentent à un moment donné, et pourquoi.</li> <li>- Être conscient de ses propres valeurs et respecter les croyances et les points de vue des autres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconnaître les émotions, comportements, croyances, motivations et autres caractéristiques telles que les forces et les faiblesses, afin de les identifier et de les comprendre en tant qu'entité distincte.</li> <li>- Analyser une compétence vitale pour développer et cultiver une bonne intelligence émotionnelle.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avoir une bonne compréhension de ce qu'ils sont et de la façon dont ils peuvent se développer en tant que personnes.</li> </ul>
---	---	--

NIVEAU CEC	CRÉDIT ECVET
3	0,5

### HEURES D'ENSEIGNEMENT

Total = 15	Contact = 7	Pratique = 4	Autoapprentissage = 2	Évaluation = 2
------------	-------------	--------------	-----------------------	----------------

**Cette unité sera enseignée via :**

Débat, réflexion collective, documentation, travaux pratiques, travail de groupe, recherche sur Internet, vidéos, présentations, récits

**Cette unité sera évaluée via :**



Évaluation continue, démonstration de compétences, rapport de réflexion, questionnaires d'autoévaluation

## 2.2. Pensée créative

### OBJECTIFS

La pensée créative est la capacité de considérer une donnée d'une manière nouvelle.

Cette unité a pour but de stimuler la pensée créative des apprenants afin de développer et d'améliorer leur réflexion. L'objectif est également de créer des idées nouvelles et réalisables.

SAVOIRS	APTITUDES	RESPONSABILITÉ ET AUTONOMIE
<i>à la fin de l'unité, les apprenants seront capables de</i>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pratiquer diverses techniques de production d'idées et de pensée créative.</li> <li>- Identifier les obstacles de la pensée créative et discuter des méthodes permettant d'éviter ces blocages.</li> <li>- Savoir comment favoriser et améliorer leur cheminement de pensée en faisant appel à leur créativité.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avoir la capacité d'analyser les choses avant d'agir.</li> <li>- Envisager des choses que personne d'autre n'a envisagées auparavant.</li> <li>- Résoudre un problème important.</li> <li>- Structurer un plan d'action avec des objectifs et des délais clairs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprendre la créativité et la manière dont elle se développe.</li> <li>- Jugez de l'importance de la pensée créative dans un environnement commercial.</li> <li>- Appliquer une gamme d'outils de réflexion pour générer des idées créatives et élaborer des solutions.</li> <li>- Acquérir la confiance et les compétences nécessaires pour promouvoir de nouvelles solutions au sein de leurs organisations.</li> <li>- Identifier les moyens d'utiliser la pensée créative dans leur travail.</li> </ul>
<b>NIVEAU CEC</b>	<b>CRÉDIT ECVET</b>	
3	0,5	
<b>HEURES D'ENSEIGNEMENT</b>		

Total = 15	Contact = 7	Pratique = 4	Autoapprentissage = 2	Évaluation = 2
------------	-------------	--------------	--------------------------	----------------

**Cette unité sera enseignée via :**

Débat, réflexion collective, documentation, travaux pratiques, travail de groupe, recherche sur Internet, vidéos, présentations, récits

**Cette unité sera évaluée via :**

Évaluation continue, démonstration de compétences, rapport de réflexion, questionnaires d'autoévaluation

## 2.3. Résolution de problèmes

### OBJECTIFS

Les compétences en matière de résolution de problèmes aident à déterminer la source d'un problème et à trouver une solution efficace. Bien que la résolution de problèmes soit souvent considérée comme une compétence à elle seule, il existe d'autres compétences connexes qui contribuent à cette aptitude.

SAVOIRS	APTITUDES	RESPONSABILITÉ ET AUTONOMIE
---------	-----------	--------------------------------

*à la fin de l'unité, les apprenants seront capables de*

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyser les facteurs ou les causes qui conduisent à la situation indésirable.</li> <li>- Évaluer les meilleures solutions en fonction de leurs besoins propres.</li> <li>- Comprendre des principes importants, comme l'intelligence émotionnelle, la capacité à reconnaître ses propres émotions et celles des autres pour trouver une solution appropriée.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire appel à sa créativité. Les problèmes sont généralement résolus soit intuitivement, soit avec méthode. L'intuition est utilisée lorsqu'aucune nouvelle connaissance n'est nécessaire.</li> <li>- Choisir de travailler en équipe si nécessaire afin de résoudre un problème. L'identification et la résolution de nombreux problèmes est plus facile avec l'aide d'autres personnes. Le travail d'équipe peut sembler être limité au lieu de travail, mais il est tout aussi important à la maison et à l'école.</li> <li>- Utiliser l'intelligence émotionnelle. Il est utile de considérer l'impact qu'un problème</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en pratique les compétences de recherche. Définir et résoudre des problèmes exige souvent que vous fassiez quelques recherches : il peut s'agir d'une simple recherche sur Google ou d'un projet de recherche plus rigoureux.</li> <li>- Appliquer la meilleure stratégie qui correspond au mieux au champ d'application initial.</li> <li>- Être responsable du choix de la meilleure solution à un problème et</li> </ul>
---	---	---

et/ou sa solution a sur vous et sur d'autres personnes.

- Choisir la gestion des risques si nécessaire. La résolution d'un problème implique un certain degré de risque – ce risque doit être mis en balance avec la possibilité de ne pas résoudre le problème. Consulter la page consacrée à la gestion des risques.

prendre une décision sont des compétences étroitement liées, et prendre une décision est une partie importante du processus de résolution des problèmes.

NIVEAU CEC	CRÉDIT ECVET
3	0,5

HEURES D'ENSEIGNEMENT				
Total = 15	Contact = 7	Pratique = 4	Autoapprentissage = 2	Évaluation = 2

**Cette unité sera enseignée via :**

Débat, réflexion collective, documentation, travaux pratiques, travail de groupe, recherche sur Internet, vidéos, présentations, récits

**Cette unité sera évaluée via :**

Évaluation continue, démonstration de compétences, rapport de réflexion, questionnaires d'autoévaluation

## 2.4. Prise de décision

OBJECTIFS				
<p>Cette unité vise à renforcer la capacité de décision des apprenants, il s'agit d'une étape indispensable à tout processus de prise de décision. Une capacité essentielle pour le fonctionnement d'une organisation comme au quotidien.</p>				
SAVOIRS	APTITUDES		RESPONSABILITÉ ET AUTONOMIE	
<i>à la fin de l'unité, les apprenants seront capables de</i>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprendre que la connaissance n'est pas indispensable pour la prise de décision, car il s'agit d'une compétence transversale.</li> <li>- Apprendre comment ils peuvent considérer leurs échecs comme des occasions d'apprendre.</li> <li>- Disposer des connaissances nécessaires pour trouver les preuves de résultats toujours meilleurs malgré des échecs éventuels.</li> <li>- Mesurer les progrès accomplis dans la réalisation d'objectifs à long terme.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Être le plus objectif possible et utiliser des informations et des preuves, afin d'être plus efficace dans la prise de décision.</li> <li>- Maximiser la confiance lors de la prise de décision grâce à des méthodologies pratiques pertinentes.</li> <li>- Envisager et générer plus d'options concernant la prise de décision.</li> <li>- Développer la capacité à susciter l'engagement et l'action nécessaires.</li> <li>- Gérer ses émotions pour atteindre les résultats souhaités.</li> <li>- Meilleur calendrier et meilleure hiérarchisation des décisions.</li> <li>- Augmenter ses capacités en termes d'imagination et de projection des conséquences possibles.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer des tâches et résoudre des problèmes d'un degré de complexité plus ou moins élevé et demandant différents degrés d'autonomie et de responsabilité.</li> <li>- Améliorer les choix d'alternatives et sa manière de faire des choix.</li> <li>- Être responsable de l'influence croissante et de la communication entre les autres migrants qui travaillent en groupe.</li> </ul>	
NIVEAU CEC		CRÉDIT ECVET		
3		0,5		
HEURES D'ENSEIGNEMENT				
Total = 15	Contact = 7	Pratique = 4	Autoapprentissage = 2	Évaluation = 2
Cette unité sera enseignée via :				

Débat, réflexion collective, documentation, travaux pratiques, travail de groupe, recherche sur Internet, vidéos, présentations, récits

**Cette unité sera évaluée via :**

Évaluation continue, démonstration de compétences, rapport de réflexion, questionnaires d'autoévaluation

## 2.5. Compétences en communication

### OBJECTIFS

L'objectif de cette unité est de renforcer la capacité des apprenants à communiquer efficacement afin de pouvoir échanger des informations et des idées, à l'oral ou à l'écrit. Une communication efficace est une condition préalable en vue de réduire les sources de malentendus et de conflits interculturels.

À l'issue de l'unité d'apprentissage, les participants seront en mesure de :

- Comprendre les moyens de communication, les structures et les obstacles ;
- Appliquer des techniques pour surmonter ces obstacles ;
- Dresser la liste des problèmes de communication les plus courants dans des contextes multiculturels ;
- Observer et réfléchir de manière critique sur ces compétences en communication

SAVOIRS	APTITUDES	RESPONSABILITÉ ET AUTONOMIE
---------	-----------	--------------------------------

*à la fin de l'unité, les apprenants seront capables de*

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maîtriser des connaissances de base sur les différents types de communication.</li> <li>- Connaître les règles d'expression non verbale, écrite et orale.</li> <li>- Maîtriser les codes socioculturels et les costumes du pays d'accueil.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Écouter activement leurs interlocuteurs.</li> <li>- Verbaliser leurs idées et leurs sentiments.</li> <li>- Exprimer leurs idées et leurs sentiments par écrit.</li> <li>- Identifier les principaux codes culturels et coutumes dans leur environnement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adapter ces compétences à leurs besoins quotidiens.</li> <li>- Faites preuve de respect envers leur interlocuteur et d'intérêt pour la discussion.</li> <li>- Communiquer et interagir avec d'autres personnes sur divers sujets.</li> <li>- Exploiter, traiter et produire des textes écrits avec l'aide de l'animateur.</li> <li>- Dresser une liste des codes culturels et des coutumes avec l'aide de tiers.</li> </ul>
--	--	--

NIVEAU CEC	CRÉDIT ECVET
3	0,5

### HEURES D'ENSEIGNEMENT

Total = 15	Contact = 7	Pratique = 4	Autoapprentissage = 2	Évaluation = 2
------------	-------------	--------------	-----------------------	----------------

**Cette unité sera enseignée via :**

Débat, réflexion collective, documentation, travaux pratiques, travail de groupe, recherche sur Internet, vidéos, présentations, récits

**Cette unité sera évaluée via :**

Évaluation continue, démonstration de compétences, rapport de réflexion, questionnaires d'autoévaluation

## 2.6. Connaissances interculturelles

OBJECTIFS				
<p>Dans cette unité, les similitudes et les différences culturelles seront abordées. Les concepts d'« interculturalité » seront examinés en les liant à des situations de la vie réelle. L'objectif est de guider les apprenants vers la reconnaissance de la diversité, en les sensibilisant à la valeur positive de la diversité culturelle et à sa contribution pour humaniser la mondialisation et établir une paix durable.</p>				
SAVOIRS		APTITUDES		RESPONSIBILITÉ ET AUTONOMIE
<i>à la fin de l'unité, les apprenants seront capables de</i>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprendre la définition de l'interculturalité.</li> <li>- Développer des connaissances propres à la culture.</li> <li>- Identifier les similitudes &amp; les différences entre les cultures.</li> <li>- Reconnaître la valeur de la diversité et apprécier la culture des autres et leur contribution à la société.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprendre comment la culture d'une personne façonne son identité et sa vision du monde.</li> <li>- Savoir lister les informations de base sur d'autres cultures.</li> <li>- Évaluer les différences culturelles et comprendre comment les utiliser pour générer des synergies créatives.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rechercher les attributs d'autres cultures.</li> <li>- Tolérer l'ambiguïté et la considérer comme une expérience positive.</li> <li>- Sortir de sa zone de confort.</li> <li>- Traiter les situations impliquant des cultures différentes de manière raisonnable.</li> <li>- Interpréter des situations en défendant les autres et agir en solidarité lorsque d'autres personnes de culture différente sont traitées injustement.</li> </ul>		
<b>NIVEAU CEC</b>			<b>CRÉDIT ECVET</b>	
3			0,5	
HEURES D'ENSEIGNEMENT				
Total = 15	Contact = 7	Pratique = 4	Autoapprentissage = 2	Évaluation = 2
Cette unité sera enseignée via :				
<p>Débat, réflexion collective, documentation, travaux pratiques, travail de groupe, recherche sur Internet, vidéos, présentations, récits</p>				



**Cette unité sera évaluée via :**

Évaluation continue, démonstration de compétences, rapport de réflexion, questionnaires d'autoévaluation

## 2.7. Résilience

OBJECTIFS				
L'objectif de cette unité est de transmettre aux apprenants des compétences qui leur permettront d'améliorer leur résistance émotionnelle et de gérer les obstacles de la vie quotidienne dans différents contextes – personnel, social et professionnel.				
SAVOIRS		APTITUDES		RESPONSABILITÉ ET AUTONOMIE
<i>à la fin de l'unité, les apprenants seront capables de</i>				
<b>Maîtriser des connaissances de base sur :</b> – La définition de la résilience ; – Les conséquences des obstacles sur les individus ; – Les caractéristiques d'une personne résiliente ; – Les stratégies visant à renforcer la résilience ; – Les stratégies pour surmonter les situations défavorables.		– Expliquer ce qu'est la résilience et son importance. – Identifier les obstacles de la vie quotidienne dans différents contextes (personnel, social et professionnel) et leurs conséquences sur les individus. – Reconnaître les caractéristiques d'une personne résiliente. – Lister les stratégies permettant d'améliorer la résilience personnelle. – Lister les stratégies permettant de gérer les obstacles de la vie quotidienne de manière positive.		– Améliorer la résistance émotionnelle avant que surviennent des circonstances défavorables. – Transformer les réactions négatives à l'adversité en adaptant le comportement à chaque situation.
NIVEAU CEC			CRÉDIT ECVET	
3			0,5	
HEURES D'ENSEIGNEMENT				
Total = 15	Contact = 7	Pratique = 4	Autoapprentissage = 2	Évaluation = 2
Cette unité sera enseignée via :				
Débat, réflexion collective, documentation, travaux pratiques, travail de groupe, recherche sur Internet, vidéos, présentations, récits				
Cette unité sera évaluée via :				

Évaluation continue, démonstration de compétences, rapport de réflexion, questionnaires  
d'autoévaluation

## 2.8. Gestion du temps

### OBJECTIFS

L'objectif de cette unité est de fournir aux apprenants des connaissances qui leur permettront de maîtriser des techniques, d'organiser leurs tâches personnelles et professionnelles quotidiennes avec une plus grande efficacité en matière de gestion du temps, pour améliorer leurs performances dans différents contextes.

SAVOIRS	APTITUDES	RESPONSABILITÉ ET AUTONOMIE
---------	-----------	--------------------------------

*à la fin de l'unité, les apprenants seront capables de*

<p><b>Maîtriser des connaissances de base sur :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les techniques de gestion du temps ;</li> <li>- La planification des tâches ;</li> <li>- Les pertes de temps.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier les différentes techniques de gestion du temps.</li> <li>- Prioriser les tâches en fonction de critères d'urgence et d'importance.</li> <li>- Planifier les tâches personnelles et professionnelles à l'aide de tableaux de gestion du temps.</li> <li>- Identifier et traiter les causes de perte de temps.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Changer ses habitudes en termes d'organisation afin de planifier les tâches en fonction de leur priorité.</li> <li>- Améliorer la réalisation des tâches en accomplissant plus en moins de temps.</li> </ul>
---	---	---

NIVEAU CEC	CRÉDIT ECVET
3	0,5

### HEURES D'ENSEIGNEMENT

Total = 15	Contact = 7	Pratique = 4	Autoapprentissage = 2	Évaluation = 2
------------	-------------	--------------	-----------------------	----------------

### Cette unité sera enseignée via :

Débat, réflexion collective, documentation, travaux pratiques, travail de groupe, recherche sur Internet, vidéos, présentations, récits

### Cette unité sera évaluée via :

Évaluation continue, démonstration de compétences, rapport de réflexion, questionnaires d'autoévaluation

## 2.9. Gestion des émotions

OBJECTIFS				
L'objectif de la formation est de sensibiliser les participants au sujet, ainsi que de leur faire comprendre la nécessité d'identifier différentes situations afin de s'adapter aux exigences de notre environnement.				
SAVOIRS		APTITUDES		RESPONSABILITÉ ET AUTONOMIE
<i>à la fin de l'unité, les apprenants seront capables de</i>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier les situations et choisir une stratégie pour y faire face.</li> <li>- Reconnaître les différentes situations afin de savoir réguler leurs émotions.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maîtriser leurs émotions et bien les comprendre.</li> <li>- Apprendre comment comprendre et travailler sur la relation entre pensées, sentiments et comportements.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier leurs propres émotions, leur impact sur leur comportement et lister les mesures appropriées pour résoudre les problèmes de comportement potentiels d'un degré de complexité plus ou moins important et de différents degrés d'autonomie et de responsabilité.</li> </ul>
NIVEAU CEC			CRÉDIT ECVET	
3			0,5	
HEURES D'ENSEIGNEMENT				
Total = 15	Contact = 7	Pratique = 4	Autoapprentissage = 2	Évaluation = 2
Cette unité sera enseignée via :				
Débat, réflexion collective, documentation, travaux pratiques, travail de groupe, recherche sur Internet, vidéos, présentations, récits				
Cette unité sera évaluée via :				
Évaluation continue, démonstration de compétences, rapport de réflexion, questionnaires d'autoévaluation				

## 2.10. Relations interpersonnelles

### OBJECTIFS

Une communication inefficace est source d'isolement, de conflits, de problèmes familiaux, d'insatisfactions professionnelles, de stress psychologique, de maladies physiques et peut même provoquer la mort si la communication est interrompue.

Nous communiquons pour : nous connaître, exprimer nos émotions, partager des informations, faire comprendre nos opinions personnelles, établir des relations sociales.

La communication interpersonnelle est la clé de voute de toute relation. Les relations saines se nourrissent d'une communication ouverte, claire et sensible.

SAVOIRS	APTITUDES	RESPONSABILITÉ ET AUTONOMIE
---------	-----------	--------------------------------

*à la fin de l'unité, les apprenants seront capables de*

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fournir et collecter des informations.</li> <li>- Influencer les attitudes et le comportement des autres.</li> <li>- Établir des contacts et entretenir des relations.</li> <li>- Donner un sens au monde et à nos expériences.</li> <li>- Exprimer ses besoins personnels et comprendre les besoins des autres.</li> <li>- Donner et recevoir un soutien émotionnel.</li> <li>- Prendre des décisions et résoudre des problèmes.</li> <li>- Anticiper et prévoir les comportements.</li> </ul>	<p>Pour s'exprimer clairement et établir des relations, les participants doivent acquérir les compétences suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Étudier certaines des caractéristiques les plus importantes de la communication non verbale et savoir comment elles peuvent être utilisées pour interpréter de manière précise les mots qui sont prononcés.</li> <li>- Se tenir assez proche pour voir et entendre. Faire directement face à la personne, aux personnes ou à la situation. Regarder directement les personnes et la situation ; établir un contact visuel.</li> <li>- Se tenir bien droit pour montrer sa force et sa confiance.</li> <li>- Éliminer les comportements inappropriés, ex. se ronger les ongles, taper du pied, etc. Se pencher en avant pour montrer que l'on est concentré, intéressé et concerné.</li> <li>- Observer attentivement le comportement de l'autre et l'environnement. Tirer des conclusions (les conclusions initiales étant susceptibles de changer à mesure que de nouvelles informations sont disponibles) sur les sentiments, les relations,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier les réactions des autres en lien avec ce qu'ils disent et à leur façon de parler ; comprendre l'impact sur leur comportement.</li> <li>- Lister les mesures adaptées pour résoudre d'éventuels problèmes de comportement d'un degré de complexité plus ou moins élevé et demandant différents degrés d'autonomie et de responsabilité.</li> </ul>
--	--	---

l'énergie et les valeurs. Déterminer si les choses sont normales ou non. Décider s'il s'agit d'une situation à « problème » ou « sans problème ».

- Écouter, suspendre temporairement son jugement, pour entendre ce qui est dit. Choisir des mots et des phrases clés.
- Moduler l'intensité du propos en tenant compte à la fois du volume et de l'émotion transmise. Une forte intensité chez une personne agressive est signe de danger. Savoir établir si l'humeur de l'interlocuteur est positive, négative ou neutre, si elle est normale ou anormale.

NIVEAU CEC	CRÉDIT ECVET
3	0,5

HEURES D'ENSEIGNEMENT				
Total = 15	Contact = 7	Pratique = 4	Autoapprentissage = 2	Évaluation = 2

**Cette unité sera enseignée via :**

Débat, réflexion collective, documentation, travaux pratiques, travail de groupe, recherche sur Internet, vidéos, présentations, récits

**Cette unité sera évaluée via :**

Évaluation continue, démonstration de compétences, rapport de réflexion, questionnaires d'autoévaluation

## 2.11. Gestion du stress

### OBJECTIFS

La finalité de cette unité est de développer les compétences des apprenants en matière de gestion du stress, afin de réduire leur stress et faire face plus efficacement à des situations d'anxiété.

SAVOIRS	APTITUDES	RESPONSABILITÉ ET AUTONOMIE
---------	-----------	--------------------------------

à la fin de l'unité, les apprenants seront capables de

<p><b>Maîtriser des connaissances de base en lien avec :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Activités de gestion du stress pour réduire le niveau de stress.</li> <li>– Comment le stress affecte l'état physique des individus.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Intégrer ces activités dans leur routine quotidienne afin de faire face aux situations d'anxiété.</li> <li>– Reconnaître les signes physiques pour identifier les symptômes engendrés par une situation stressante.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Illustrer ces compétences dans leurs besoins quotidiens.</li> <li>– Évaluer les facteurs d'anxiété afin de réduire le sentiment de stress.</li> </ul>
---	---	--

NIVEAU CEC	CRÉDIT ECVET
3	0,5

### HEURES D'ENSEIGNEMENT

Total = 15	Contact = 7	Pratique = 4	Autoapprentissage = 2	Évaluation = 2
------------	-------------	--------------	-----------------------	----------------

### Cette unité sera enseignée via :

Débat, réflexion collective, documentation, travaux pratiques, travail de groupe, recherche sur Internet, vidéos, présentations, récits

### Cette unité sera évaluée via :

Évaluation continue, démonstration de compétences, rapport de réflexion, questionnaires d'autoévaluation



## 2.12. Attitude : empathie, tolérance

OBJECTIFS				
L'objectif de cette unité est d'aider les membres du groupe cible à améliorer leur comportement vis-à-vis des autres, ex. être plus empathique ou tolérant, afin d'augmenter la collaboration et la concertation avec les autres.				
SAVOIRS		APTITUDES		RESPONSIBILITÉ ET AUTONOMIE
<i>à la fin de l'unité, les apprenants seront capables de</i>				
<b>Maîtriser des connaissances de base en lien avec :</b> – Comprendre l'importance de se mettre à la place des autres. – Savoir comment être plus tolérant.		– Comprendre le point de vue des autres et se mettre à leur place. – Être capable d'adopter une attitude plus résiliente.		– Vivre en harmonie avec les autres. – Collaborer plus efficacement avec les autres et établir des relations de tolérance.
NIVEAU CEC			CRÉDIT ECVET	
3			0,5	
HEURES D'ENSEIGNEMENT				
Total = 15	Contact = 7	Pratique = 4	Autoapprentissage = 2	Évaluation = 2
Cette unité sera enseignée via :				
Débat, réflexion collective, documentation, travaux pratiques, travail de groupe, recherche sur Internet, vidéos, présentations, récits				
Cette unité sera évaluée via :				
Évaluation continue, démonstration de compétences, rapport de réflexion, questionnaires d'autoévaluation				

### 3. Cadre théorique

Le cadre théorique Be in Europe vise à fournir des informations détaillées sur les concepts de base, les définitions et les approches méthodologiques innovantes pour enseigner les compétences psychosociales aux migrants et les soutenir dans leur processus d'intégration.

Le cadre théorique fournira un aperçu détaillé, notamment :

- Introduction aux modalités du projet Be in Europe, concernant les différentes unités d'apprentissage.
- Mise en place du cadre du Coursus et des activités de la Production Intellectuelle 2 (pour la mise en œuvre du Dispositif d'Apprentissage à destination des Migrants). Les activités et les outils fournis permettront par conséquent d'approfondir les sujets en cours de discussion.
- Démonstration de méthodologies et de théories de base directement liées aux domaines thématiques s'adressant aux migrants, dans le but ultime d'enrichir leurs compétences psychosociales.

## 3.1. Connaissance de soi

### **TABLEAU D'ÉLABORATION DU CONTENU**

#### **DESCRIPTION :**

Objectifs du thème :

- En savoir plus sur les concepts de soi – Qui je suis
- Importance de la connaissance de soi dans la vie professionnelle et personnelle
- Importance de l'autoévaluation dans la vie professionnelle
- Savoir se mettre en valeur dans diverses situations

Objectifs de l'unité :

- Connaître les composantes des concepts de soi
- Comprendre les forces et les faiblesses de sa propre vie personnelle
- Développer ses compétences dans différentes situations

#### **CONCEPTS CLÉS :**

Traits de personnalité, Valeurs personnelles, Habitudes, Émotions, Besoins psychologiques

#### **COMMENT UTILISER LA MÉTHODOLOGIE DANS LE DISPOSITIF D'APPRENTISSAGE :**

La méthodologie de la connaissance de soi intègre des outils reconnus de modification du comportement, de thérapie et de communication d'une manière unique et efficace. Une méthode simple et souple adaptée à la situation des migrants. Grâce à cette unité, les participants pourront apprendre à se responsabiliser et à responsabiliser les autres.

Nous voulons tous vivre dans des environnements harmonieux, avec un sentiment de bien-être et de bonheur. Pour que ce changement se produise, nous devons comprendre :

1. Qui nous sommes.
2. Pourquoi nous faisons et ce que nous faisons.

La sécurité, la reconnaissance et le sentiment d'appartenance sont trois aspects essentiels du bien-être individuel et social. La méthode de connaissance de soi (Self-Awareness Method – SAM) aborde également ces éléments pour favoriser une bonne santé physique, mentale, émotionnelle et sociale. Explorer ses pensées et ses sentiments demande du temps. Ensuite, une fois les connaissances transmises, un travail d'équipe est nécessaire pour obtenir les changements souhaités.

La méthode de connaissance de soi (SAM) peut être utilisée par toute personne souhaitant entretenir des relations solides et productives. La méthode SAM peut être utilisée au travail parallèlement aux cadres de développement professionnel existants. La méthode SAM n'exige pas une répétition continuelle, elle est donc idéale pour les groupes.

Des sessions de rappel sont habituellement mises en place pour assurer une compréhension intégrée des concepts et des stratégies.

#### **RECOMMANDATIONS :**

La conscience de soi n'est pas un but en soi, il s'agit plutôt d'un processus émergent où l'objectif est de comprendre ses propres talents uniques, ses forces, son sens du devoir, ses principes & valeurs, ses croyances et ses désirs.

Il est important de tester régulièrement les activités de l'unité afin d'évaluer le niveau de développement personnel de chacun des participants.

#### **RÉFÉRENCES POUR UNE ANALYSE PLUS APPROFONDIE :**

*Diary Methods: Understanding Qualitative Research - Page 207*

Lauri L. Hyers - 2017 -

Voir également **methodological** reflexivity; researcher reflexivity in biographical analysis, 123 defined, 106, 107, 136 personal, ... Voir également reflexivity self-report (**methodology**), 16, 17 **self-understanding**, 45 semiotics, 44 semiotics diary studies, 41...

## 3.2. Pensée créative

### TABLEAU D'ÉLABORATION DU CONTENU

#### DESCRIPTION :

Avec la présence croissante de la technologie dans tous les secteurs, le monde de l'entreprise a un grand besoin de créativité et d'idées nouvelles. Cependant, la pression quotidienne au travail rend très difficile toute pensée en dehors de notre routine quotidienne et de « réfléchir hors des sentiers battus ». L'objectif de ce cours est de fournir aux participants les outils et les méthodes dont ils ont besoin pour développer des techniques de pensée créative qu'ils pourront appliquer dans diverses situations.

À la fin du cours, les participants connaîtront leurs capacités de pensée latérale et logique et prendront confiance en eux pour faire face aux problèmes et défis du quotidien.

#### OBJECTIFS DE L'UNITÉ :

Oser libérer la créativité qui est en soi.

Créer un environnement favorable à la pensée créative.

Savoir comment faire naître de nouvelles idées en équipe.

Apprendre la méthodologie de la créativité.

#### CONCEPTS CLÉS :

Créativité, Résolution de problèmes, Coopération

#### COMMENT UTILISER LA MÉTHODOLOGIE DANS LE DISPOSITIF D'APPRENTISSAGE :

La créativité est le processus psychologique qui reflète la capacité d'un individu ou d'un groupe à imaginer et produire de nouveaux concepts, un nouvel objet ou une solution originale à un problème

Elle permet d'exprimer la capacité de la personne à produire des idées et des solutions pour réagir aux objectifs de manière efficace et efficiente.

La créativité aide à développer la confiance en soi pour être capable de produire de nouvelles idées qui développent le sentiment de contrôle d'une situation.

Avec la créativité, les migrants acquièrent un contrôle total sur le cours de leur vie et, par conséquent, ils osent agir au lieu de subir les événements.

Dans un monde où « le temps c'est de l'argent », la créativité est un facteur de réussite, car elle nous permet de produire plus rapidement de nouvelles idées et de gagner du temps par rapport à d'autres.

Pourquoi les migrants doivent-ils être créatifs ?

- La créativité contribue à améliorer la qualité de vie et à mettre en pratique toutes les activités de développement personnel que les migrants ont pu lire. Lorsqu'ils seront capables d'atteindre leurs objectifs grâce à leurs propres idées, rien ne pourra les arrêter.
- Les personnes créatives ne se laissent jamais arrêter bien longtemps par un obstacle, car elles sont constamment en recherche et trouvent rapidement des possibilités de solution et obtiennent des résultats.
- Dans le monde professionnel, les esprits créatifs sont considérés comme des perles rares, car avec leurs idées, la société garde sa place dans la course de longue haleine vers le progrès et la réussite économique.

Les méthodes et les outils seront adaptés à ces objectifs.

## **RECOMMANDATIONS :**

La pensée créative implique :

### 1/Un état d'esprit

Les capacités de réflexion créative dépendent autant de l'attitude et de la confiance en soi que du talent du participant. La créativité est souvent moins organisée, structurée et prévisible. Comme elle ne cherche pas une « seule » réponse, les migrants sont susceptibles de faire de nombreuses suggestions qui ne sont pas « correctes ». Cela peut s'avérer difficile s'ils sont plus habitués aux approches analytiques et logiques. Elle peut également être considérée comme « risquée », car la perspective de commettre une erreur ou de ne pas trouver de réponse est plus importante.

### 2/Créativité et émotions

Une grande maîtrise de ses émotions est souvent nécessaire pour permettre l'émergence d'une pensée créative. Il est crucial de pouvoir faire face aux risques, à la confusion, au désordre et à l'impression de ne pas progresser rapidement.

### 3/Techniques de pensée créative

Il n'y a aucune limite aux méthodes de pensée créative. Voici quelques techniques avec lesquelles nous pouvons commencer :

- Faire une séance de réflexion collective sur un sujet. Tout noter sur une grande feuille de papier : ne rien modifier. Écrire les idées directement.
- Jouer avec une idée tout en se promenant.
- Dessiner ou décrire une théorie sur le papier.

- Poser la même question au moins vingt fois et demander une réponse différente à chaque fois.
- Associer certaines des caractéristiques de deux objets ou idées différents pour tenter d'en créer plusieurs autres.
- Changer votre routine. Faire les choses différemment. Prendre un chemin différent pour se rendre en cours/au travail.
- Laisser son esprit être influencé par de nouveaux stimuli comme de la musique que vous n'écoutez pas habituellement.
- Être ouvert aux idées lorsqu'elles sont encore nouvelles : chercher des moyens de faire en sorte que les choses fonctionnent et pousser l'idée jusqu'à ses limites.
- Se poser des questions comme « et si... ? » Ou « supposons... ? ».

#### 4/Associer capacités d'analyse et réflexion créative

De nombreuses percées dans le domaine de la science et de l'innovation en ont résulté :

- Se concentrer sur un sujet de manière logique et analytique pendant un certain temps, en réfléchissant aux différentes solutions possibles.
- Rêver ou laisser son esprit divaguer, mais en gardant le même problème en tête.
- La réponse est souvent apparue dans des rêves ou des rêveries alors que l'inventeur n'essayait pas forcément de trouver la solution directement. Cependant, se contenter de laisser son esprit vagabonder ne donnera aucun résultat.

#### RÉFÉRENCES POUR UNE ANALYSE PLUS APPROFONDIE :

- The Art of Creative Thinking - Rod Judkins, (**Anglais**) – 9 avril 2015

*Plan to have more accidents. Be mature enough to be childish. Contradict yourself more often. Discover the Art of Creative Thinking. \*De la part des éditeurs du best-seller international The Art of Thinking Clearly*

- La boîte à outils de la créativité : Par l'inventeur de la pensée... **Edward de Bono** – 2013

*La créativité n'est pas réservée aux génies ! Elle ne relève pas non plus de l'inspiration ou du délire. Au contraire, pour Edward de Bono, elle est à la portée de tous si elle est structurée et rigoureuse.*

### 3.3. Résolution de problèmes

#### TABLEAU D'ÉLABORATION DU CONTENU

**DESCRIPTION :** Fournir des informations générales sur la compétence psychosociale dont vous êtes responsable.

**Quel est le principe général de l'unité :**

La résolution de problèmes consiste à utiliser des méthodes génériques ou ad hoc de manière rationnelle pour trouver des solutions aux problèmes. Certaines des techniques de résolution de problèmes développées et utilisées en philosophie, intelligence artificielle, informatique, ingénierie, mathématiques ou en médecine sont directement liées aux techniques de résolution de problèmes mentaux étudiées en psychologie.

La résolution de problèmes fait référence au processus consistant à trouver des solutions aux problèmes que l'on rencontre dans la vie. Les solutions à ces problèmes sont généralement spécifiques à la situation ou au contexte. Le processus commence par la recherche et la définition du problème. L'étape suivante consiste à créer des solutions envisageables et à les évaluer. Pour finir, une solution doit être choisie pour être mise en œuvre et validée. La solution du problème est un but à atteindre et la manière d'y parvenir dépend de l'orientation du problème (style et compétences d'adaptation à la résolution de problèmes) et de l'analyse systématique. La résolution de problèmes a été définie comme un processus cognitif et une fonction intellectuelle d'ordre supérieur qui nécessitent la modulation et le contrôle de compétences plus routinières ou fondamentales.

Cette unité a pour but de décrire les activités dans lesquelles les formateurs amélioreront les capacités des participants à résoudre les problèmes.

**CONCEPTS CLÉS :** Fournir des idées clés sur le concept :

Vous pouvez utiliser de nombreuses approches différentes pour résoudre les problèmes, mais vous passerez généralement par quatre étapes distinctes, quelle que soit la voie que vous empruntez. La compréhension de chaque étape du processus vous aidera à affiner vos compétences en matière de résolution de problèmes qui vous sera utile tout au long de votre cheminement vers une solution intelligente et réalisable.

*Définition du problème*

*Réflexion collective sur les possibilités d'action*

*Choix de la meilleure stratégie*

*Mise en œuvre de votre solution*

**COMMENT UTILISER LA MÉTHODOLOGIE DANS LE DISPOSITIF D'APPRENTISSAGE :**

La résolution de problèmes est une stratégie pédagogique efficace pour améliorer le processus d'apprentissage des apprenants et leur transmettre les compétences nécessaires pour s'adapter aux situations de la vie quotidienne. La résolution de problèmes est en effet reconnue comme une compétence essentielle de la vie courante qui implique toute une série de processus, notamment l'analyse, l'interprétation et le raisonnement, la prévoyance,



l'évaluation et la réflexion. C'est la raison pour laquelle la formation des participants à la résolution efficace de problèmes est un rôle crucial de l'éducation. La réussite des membres du groupe expérimental dans les activités de résolution de problèmes a significativement augmenté alors que celle des élèves du groupe témoin n'a pas évolué.

**RECOMMANDATIONS : Quelques courtes assertions sur le lien entre la compétence et les activités**

L'activité proposée, directement liée aux objectifs de cette unité, fera réfléchir les participants sur leur activité de groupe. Cet exercice permet de partager une expérience, un langage commun, une position commune pour construire un prototype. C'est là sa grande valeur ajoutée.

L'activité proposée est directement liée à la résolution de problèmes, car elle vise à résoudre une situation en utilisant uniquement le matériel disponible. Le marshmallow est une métaphore des hypothèses implicites d'un projet : la plupart des gens pensent que les marshmallows sont légers et mous et qu'ils seront donc facilement soutenus par les spaghettis. Pourtant, lorsqu'un groupe commence à construire sa structure, il découvre que les marshmallows sont beaucoup plus lourds qu'il n'y paraît. La leçon à tirer est donc de connaître les besoins réels de nos clients, le coût réel d'un produit, etc. – et les tester le plus tôt possible et souvent. Il s'agit du processus qui conduit à une innovation efficace.

**RÉFÉRENCES POUR UNE ANALYSE PLUS APPROFONDIE : Répertoire des livres, publications et liens qui vous ont aidé et suggérer quelques lectures complémentaires**

- Manage International Consulting  
<http://www.manageconsulting.it/default.asp?ID=327&ID2=0&L=1>
- See Problems As Opportunities, Mona Patel  
<https://www.youtube.com/watch?v=FzAyOddR5u4>
- Rubin, M. ; Watt, S. E. ; Ramelli, M. (2012). « Immigrants' social integration as a function of approach-avoidance orientation and problem-solving style ». International Journal of Intercultural Relations.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0147176711001313?via%3Dihub>
- Tom Wujec présente les résultats surprenants de ses recherches approfondies sur le « problème du marshmallow » – un simple exercice de construction en équipe, qui implique des spaghettis secs, un mètre de ruban adhésif et un marshmallow.  
[https://www.ted.com/talks/tom\\_wujec\\_build\\_a\\_tower?language=it#t-272229](https://www.ted.com/talks/tom_wujec_build_a_tower?language=it#t-272229)
- Marshmallow Challenge – Facilitator guide  
<https://www.toastmasters.org/~media/8a6a24ead731427190be0352ea2996e7.ashx>

## 3.4. Prise de décision

## **TABLEAU D'ÉLABORATION DU CONTENU**

**DESCRIPTION : Fournir des informations générales sur la compétence psychosociale dont vous êtes responsable. Principe général de l'unité :**

La prise de décision correspond au processus cognitif aboutissant au choix d'une idée ou d'une démarche parmi plusieurs possibilités alternatives. Chaque processus décisionnel produit un choix final, qui peut ou non entraîner une action.

La prise de décision est le processus qui consiste à identifier et à choisir des solutions de substitution en fonction des valeurs, des préférences et des convictions du décideur.

### **Caractéristiques de la prise de décision**

- ✓ Les objectifs doivent être établis en premier lieu
- ✓ Les objectifs doivent être classés et triés par ordre d'importance
- ✓ Des actions alternatives doivent être envisagées
- ✓ Les alternatives doivent être évaluées par rapport à l'ensemble des objectifs
- ✓ L'alternative permettant d'atteindre tous les objectifs correspond à la décision provisoire
- ✓ La décision provisoire est évaluée pour identifier d'autres conséquences possibles
- ✓ Les mesures décisives sont prises, et des mesures supplémentaires sont mises en œuvre pour éviter que les conséquences négatives ne deviennent des problèmes et qu'il ne faille recommencer les deux systèmes (analyse du problème et prise de décision)
- ✓ Certaines étapes sont suivies et aboutissent à un modèle de décision qui peut être utilisé pour déterminer un plan optimal
- ✓ Dans une situation de conflit, les jeux de rôle peuvent être utiles pour anticiper les décisions à prendre par toutes les parties concernées

Dans cette unité, le formateur apprendra aux participants à améliorer le processus de décision par le biais des activités spécifiques présentées ci-dessous.

**CONCEPTS CLÉS : Fournir des idées clés sur le concept :**

### **PRISE DE DÉCISION**

La prise de décision correspond au processus consistant à faire des choix en sélectionnant une décision, en rassemblant des informations et en évaluant les solutions alternatives. L'utilisation d'un processus de prise de décision par étapes peut vous aider à prendre des décisions plus judicieuses et réfléchies en organisant les informations pertinentes et en éliminant les solutions alternatives. Cette approche augmente les chances de choisir la solution la plus satisfaisante possible.

**Étape 1 : Identifier la décision**

**Étape 2 : Rassembler les informations pertinentes**

**Étape 3 : Identifier les solutions alternatives**

**Étape 4 : Évaluer les données**

**Étape 5 : Choisir parmi les alternatives**

**Étape 6 : Agir**

**Étape 7 : Réexaminer votre décision et ses conséquences**

**COMMENT UTILISER LA MÉTHODOLOGIE DANS LE DISPOSITIF D'APPRENTISSAGE :**

**Donner quelques exemples sur la façon d'utiliser la méthodologie dans des environnements d'apprentissage, sur la façon dont les activités proposées amélioreront les compétences psychosociales des migrants :**

La prise de décision est un processus de sélection des meilleures solutions parmi les différentes alternatives. Lorsque nous parlons de prise de décision, nous devons prendre en compte l'expérience de nos apprenants en matière de choix. Il existe de très nombreuses alternatives pour l'améliorer dans les environnements d'apprentissage. La prise de décision correspond à la sélection de la meilleure solution parmi les alternatives. Avant de prendre des décisions, il convient d'évaluer toutes les alternatives dont on connaît les avantages et les inconvénients. Cette démarche aide à prendre les meilleures décisions.

Dans les environnements d'apprentissage, la prise de décision est utilisée dans le cadre de différents types d'activités : **jeux de rôle, discussions ouvertes, activités en situation et cours théoriques.**

L'activité contribue à renforcer les compétences en matière de prise de décision, car le jeu de rôle est structuré de manière à encourager les élèves à prendre les bonnes décisions.

**RECOMMANDATIONS :**

L'activité proposée est un jeu de rôle dans lequel les participants sont invités à analyser les informations données et à prendre des décisions qui influenceront leur survie. En négociant et en coopérant avec les membres de l'équipe, chaque apprenant doit réfléchir à la manière dont il va prendre des décisions en coopération avec les autres. Toutes les activités proposées seront directement liées à l'objectif de cette unité, à savoir renforcer la compétence de prise de décision.

**RÉFÉRENCES POUR UNE ANALYSE PLUS APPROFONDIE : Répertoire des livres, publications et liens qui vous ont aidé et suggérer quelques lectures complémentaires :**

- [Decision making process - https://www.umassd.edu/fycm/decision-making/process/](https://www.umassd.edu/fycm/decision-making/process/)
- Brockmann, E., Anthony, W., 2002. Tacit knowledge and strategic decision-making. Group & Organization Management
- Gordon F. De Jong Robert W. Gardner, Migration Decision Making - 1st Edition – Multidisciplinary Approaches to Micro level Studies in Developed and Developing Countries
- Naqvi, Nasir; Shiv, Baba; Bechara, Antoine (octobre 2006). « The role of emotion in decision making: a cognitive neuroscience perspective ». Current Directions in Psychological Science.
- Thunholm, Peter (mars 2004). « Decision-making style: habit, style or both? » Personality and Individual Differences
- How to make better decisions | Dr. Joe Arvai | TEDxCalgary  
<https://www.youtube.com/watch?v=NQ7SACFp4so>

## 3.5. Compétences en communication

### TABLEAU D'ÉLABORATION DU CONTENU

#### DESCRIPTION :

Développer de bonnes relations avec d'autres personnes peut réduire considérablement le stress et l'anxiété dans votre vie et contribuer à de meilleures conditions de vie en commun. Une bonne communication améliore la qualité des relations humaines. Pour réussir et être bien intégré socialement, vous devez donc être capable d'entretenir une communication efficace avec vos amis, vos collègues et vos voisins, etc.

Cette unité nécessite la transmission d'informations de base sur la communication, les types, canaux et obstacles à la communication (voir ci-dessous). En cas de questions, ces points seront abordés et discutés avec les participants en fonction de l'expérience personnelle de chacun. Au vu de l'importance d'une communication réussie, il convient de consacrer suffisamment de temps à des exercices offrant un aperçu des structures et des obstacles à la communication, et qui aident à développer des techniques pour améliorer la communication. Le jeu de rôle est une méthode très efficace, il fait vivre aux participants une situation crédible sans qu'ils aient à subir de pression ou de jugement de la part des autres.

#### CONCEPTS CLÉS :

**Communication Orale** – la communication orale utilise des mots parlés. Elle comprend les conversations en face à face, les discours, les conversations téléphoniques, les vidéos, la radio, la télévision, les discussions vocales sur Internet. Dans le cadre d'une communication orale, le message est impacté par le ton de la voix, le volume, la vitesse et la clarté de l'élocution. Il est essentiel de garder à l'esprit les avantages et les inconvénients de la communication orale :

– Quelques avantages : Elle permet de gagner du temps et d'obtenir un retour d'information rapide ; dans une conversation en face à face, en lisant l'expression du visage et le langage corporel, on peut deviner si l'on doit croire ou non à ce qui est dit ; cette méthode permet aussi de réaliser des économies, car vous n'avez pas besoin de papier, d'ordinateur, etc.

– Quelques inconvénients : peur de déformer le message ; aucun enregistrement ; inadapté à une communication longue ; barrières émotionnelles ; réponses spontanées.

**Communication écrite** – Dans la communication écrite, des signes ou des symboles écrits sont utilisés pour communiquer. Un message écrit peut être tapé, imprimé ou manuscrit. Dans la communication écrite, le message peut être transmis par e-mail, lettre, rapport, mémo, etc. À l'écrit, le message est influencé par le vocabulaire, la grammaire, le style d'écriture, la précision et la clarté du langage employé. Comme pour l'oral, il est important de connaître les avantages et les inconvénients de ce mode de communication :

– Quelques avantages : les messages peuvent être édités et révisés plusieurs fois avant d'être envoyés ; la communication écrite permet également d'enregistrer chaque message envoyé (et reçu) et il peut être sauvegardé pour une consultation ultérieure. Un message écrit est enregistré de manière permanente, ce qui réduit les possibilités de distorsion et d'altération de l'information.

– Quelques inconvénients : Le message écrit ne permet pas d’obtenir un retour d’information instantané ; il prend plus de temps et a un coût.

### **Communication non verbale**

– La communication non verbale correspond à l’envoi ou la réception de messages sans qu’aucune parole ne soit prononcée, c’est-à-dire les gestes, le langage corporel, la posture, le ton de la voix ou les expressions faciales. La communication non verbale est liée au langage corporel de l’orateur et elle aide le destinataire à interpréter le message. La communication non verbale comprend les éléments suivants :

- Apparence
- Orateur : vêtements, coiffure, propreté, utilisation de produits cosmétiques
- Environnement : taille de la pièce, éclairage, décoration, mobilier
- Langage du corps
- Expressions faciales, gestes, postures
- Sons
- Tonalité de la voix, volume, débit de parole

### **COMMENT UTILISER LA MÉTHODOLOGIE DANS LE DISPOSITIF D’APPRENTISSAGE ?**

L’unité commence par la transmission de connaissances en s’appuyant sur une vidéo ou une présentation. Les participants obtiendront ensuite des explications sur les questions qui n’ont pas encore été abordées et enrichiront le sujet grâce à leurs propres expériences. Enfin, les questions ouvertes concernant les canaux et les types de communication seront évoquées.

Les participants auront l’occasion de discuter des sujets des précédentes unités d’apprentissage avec les formateurs expérimentés. Ces unités d’apprentissage seront plus qu’utiles pour comprendre certaines questions traitées dans cette unité spécifique.

L’apprentissage par la pratique sur le terrain est un moyen efficace de présenter l’importance d’une bonne communication dans la résolution de conflits et d’en faire profiter les participants : notamment dans le cadre d’une visite d’étude ou d’une table ronde. Enfin, un temps suffisant devra être consacré à des exercices pratiques qui renforcent et développent les capacités des participants dans ce domaine (ex. l’écoute active).

### **RECOMMANDATIONS :**

Au vu de l’importance d’une communication interculturelle réussie, il convient de consacrer suffisamment de temps à des exercices offrant un aperçu des structures et des obstacles à la communication interculturelle, et qui aident à développer des techniques pour améliorer la communication des participants. Ces aspects peuvent être abordés sous forme de jeux de rôle et de simulations en plus des interventions et des présentations.

Il est recommandé de donner la parole aux participants pour décider des exercices à effectuer. Travailler en sous-groupes multiculturels équilibrés permettra d'atteindre plus facilement les objectifs et d'être au plus près de la réalité.

Il est fortement recommandé d'intégrer la théorie et d'alterner avec des exercices pratiques chaque fois que cela est possible. Les contenus et les outils proposés ne sont pas destinés à être utilisés dans une structure fixe. Chaque partie théorique doit être étayée par des exemples et des exercices pratiques pour une formation dynamique avec une grande valeur.

**RÉFÉRENCES POUR UNE ANALYSE PLUS APPROFONDIE :**

Techniques de communication : <https://www.youtube.com/watch?v=HAnw168huqA>

Obstacles à la communication : <https://www.youtube.com/watch?v=SFmMPk-jlRA>

Obstacles à la communication : <http://www.slideshare.net/venkypalu/barrier-24131181>

Langage du corps : [https://www.youtube.com/watch?v=rk\\_SMBIW1mg](https://www.youtube.com/watch?v=rk_SMBIW1mg)

Conférence Ted – Langage du corps : <https://www.youtube.com/watch?v=CWry8xRTwpo>

Communication efficace : <https://www.youtube.com/watch?v=8Ox5LhIJSBE>

## 3.6. Connaissances interculturelles

### TABLEAU D'ÉLABORATION DU CONTENU

#### DESCRIPTION :

L'interculturalité peut être considérée comme la capacité à interagir avec des personnes d'origines culturelles différentes, en utilisant un langage authentique et de manière appropriée, de façon à faire preuve d'une meilleure connaissance et compréhension des cultures. Elle correspond également à la capacité de faire l'expérience de la culture d'une autre personne et d'être ouvert d'esprit, intéressé, mais aussi curieux de cette personne et de sa culture.

Pour être compétent en matière d'interculturalité, il faut non seulement avoir des connaissances culturelles, mais aussi des attitudes, des convictions, des valeurs et des compétences interpersonnelles. Une personne peut par exemple connaître la langue, mais ne pas savoir comment interagir avec un public spécifique, et donc ne pas être comprise.

Dans le monde moderne, l'interculturalité devient de plus en plus importante, car de nombreuses personnes migrent d'un pays à l'autre, que ce soit pour échapper aux conflits, aux persécutions, à la pauvreté ou pour retrouver leurs familles. L'interculturalité est également utile pour faire face aux situations problématiques liées aux stéréotypes, aux préjugés et à la discrimination, qui peuvent conduire à des problèmes de racisme, de xénophobie ou d'exclusion.

#### CONCEPTS CLÉS :

**Connaissance de soi sur le plan culturel :** expliquer comment sa propre culture a façonné son identité et sa vision du monde.

**Connaissances spécifiques à la culture :** analyse et explication des informations de base sur la culture des autres (histoire, valeurs, politique, économie, styles de communication, valeurs, croyances et pratiques).

**Sensibilisation sociolinguistique :** acquisition de compétences de base dans la langue cible, articulation des différences dans la communication verbale/non verbale et adaptation de son discours pour des ressortissants d'autres cultures.

**Comprendre les enjeux et tendances mondiales :** expliquer la signification et les implications de la mondialisation et lier les questions locales aux puissances mondiales.

**Respect :** rechercher les particularités des autres cultures ; valoriser la diversité culturelle ; penser de manière comparative et sans préjugés sur les différences culturelles.

**Ouverture d'esprit :** ne pas critiquer les autres cultures ; s'investir dans la recherche de signes de différences culturelles ; être disposé à reconnaître avoir tort.

**Curiosité :** rechercher des interactions interculturelles, envisager la différence comme une opportunité d'apprendre, être conscient de sa propre ignorance.

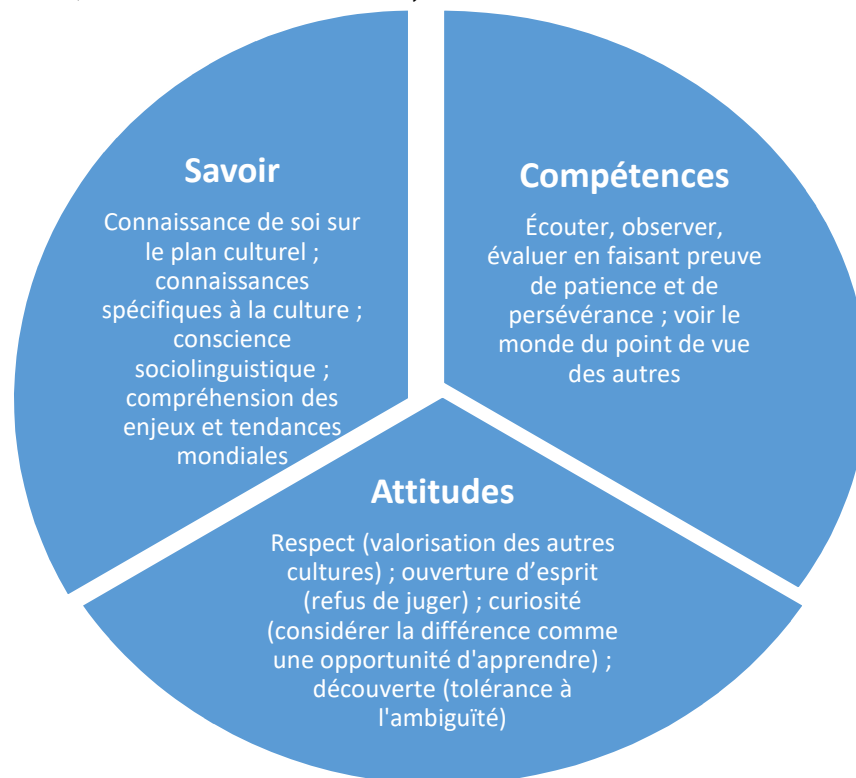
**Découverte :** tolérer l'ambiguïté et la considérer comme une expérience positive ; volonté de sortir de sa zone de confort.

## COMMENT UTILISER LA MÉTHODOLOGIE DANS LE DISPOSITIF D'APPRENTISSAGE ?

La première approche méthodologique pour aborder l'interculturalité correspond à la nécessité d'être conscient de l'existence de **minorités culturelles** dans nos environnements et de ses conséquences, à savoir la DIVERSITÉ. Pour composer avec cette diversité, M. Deardorff a identifié le besoin de compétence interculturelle comme suit :

### Éléments constitutifs de la compétence interculturelle

(Adapté de Deardorff, 2006 de Sabine McKinnon)



La deuxième approche méthodologique pour aborder l'interculturalité correspond à la nécessité d'identifier, de prendre conscience et d'éviter les stéréotypes, les préjugés et la discrimination.

Ces concepts peuvent être expliqués par la psychologie sociale et le schéma **Affect, Comportement et Cognition** (ABC principle: *Affect, Behaviour and Cognition*). Pouvez-vous ajouter une brève explication de ce principe, comme vous l'avez fait pour la théorie des dimensions culturelles ?

La troisième approche théorique utile pour aborder l'interculturalité est la **théorie des dimensions culturelles**, développée par Geert Hofstede. Cette théorie a été largement utilisée dans plusieurs domaines comme modèle pour la recherche, notamment en psychologie interculturelle, en communication interculturelle et en gestion internationale.

Le modèle est composé de six dimensions représentant des préférences indépendantes pour un état de fait par rapport à un autre, basé sur les pays plutôt que sur les individus. En compilant les scores nationaux – de 1 à 120 – ce modèle permet de comparer les cultures au niveau international. Au moyen d'études et d'enquêtes transnationales (comme le projet World Values Survey). Depuis 2010, 93 pays sont inclus dans ce modèle de recherche comparative.



Voici les six **dimensions culturelles** :

- Power Distance Index (PDI – distance hiérarchique forte ou faible). Elle définit le grade de la distance par rapport au pouvoir et montre la tolérance des individus face à une répartition inégale du pouvoir (ex. entreprises, famille).
- Individualism versus Collectivism (IDV – individualisme ou collectivisme). Il s'agit du degré d'intégration des personnes dans une société. Les sociétés qui mettent l'accent sur le « je » par opposition au « nous », sociétés dans lesquelles des relations étroitement intégrées lient les familles étendues et les autres au sein de groupes.
- Masculinity versus Femininity (MAS – masculinité ou féminité). Cette dimension considère la « masculinité » comme préférence de la société en termes de réussite, d'héroïsme, d'affirmation de soi et de récompenses matérielles ; et la « féminité » comme préférence en termes de coopération, de modestie, de prise en charge des faibles et de qualité de vie.
- Uncertainty Avoidance Index (UAI – contrôle de l'incertitude fort ou faible). Il s'agit de la tolérance d'une société à l'égard de l'ambiguïté, environnement dans lequel les gens acceptent ou évitent un événement inattendu, inconnu, ou s'éloignent du statu quo.
- Long Term Orientation versus Short Term Normative Orientation (LTO – orientation à long terme contre orientation à court terme) Cette dimension associe la connexion du passé avec les actions/défis actuels et futurs.
- Indulgence versus Restraint (IND – indulgence ou retenue) Dans cette dimension, l'indulgence correspond à une société qui permet la satisfaction relativement libre de désirs humains fondamentaux et naturels pour profiter de la vie et prendre du plaisir. La retenue correspond à une société qui contrôle la satisfaction des besoins et régule au moyen de normes sociales strictes.

#### **RECOMMANDATIONS :**

- Pour interagir de manière appropriée avec des apprenants et des familles d'origines culturelles et religieuses différentes, il est nécessaire d'utiliser un langage authentique et adapté démontrant la connaissance et la compréhension de ces cultures et religions.
- Afin de favoriser l'interculturalité, il est nécessaire de promouvoir des moyens de faire l'expérience d'autres cultures et de rester ouvert d'esprit et intéressé par le contexte culturel et religieux des apprenants.
- Il est essentiel que les participants aient des connaissances culturelles, mais il est également crucial de travailler sur les attitudes, croyances, valeurs et compétences interpersonnelles de chacun.
- L'interculturalité est également utile pour faire face aux situations problématiques liées aux stéréotypes, aux préjugés et à la discrimination, qui peuvent potentiellement conduire au racisme, à la xénophobie et à l'exclusion.

#### **RÉFÉRENCES POUR UNE ANALYSE PLUS APPROFONDIE :**

- BENNETT, Milton. Becoming interculturally competent. Newton, MA : Intercultural Resource, 2004.
- DE LEO, J. Education for Intercultural Understanding. UNESCO 2010
- HOFSTEDE, Geert. Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations. Second Edition, Thousand Oaks CA: Sage Publications, 2001.

- LECLERCQ, Jean Michel. Figures de l'interculturel dans l'éducation. Éditions du Conseil de l'Europe, 2003.
- TOLL, Sylvie. Acquiring intercultural competence within the context of the period of residence abroad. University of Central Lancashire
- UNESCO Guidelines on Intercultural Education. UNESCO Education Sector. Division de la promotion d'une éducation de qualité. Paris, 2006

## 3.7. Résilience

### TABLEAU D'ÉLABORATION DU CONTENU

#### DESCRIPTION :

La résilience est la capacité des individus à surmonter des situations difficiles. La vulnérabilité de chacun des apprenants dépend d'eux-mêmes, mais aussi de leur environnement personnel, social et professionnel. Chez les migrants, des facteurs supplémentaires peuvent interférer avec leur capacité de résilience. L'objectif général de l'unité est d'améliorer les compétences des migrants en matière de stratégies de résolution de problèmes pour surmonter les obstacles au niveau personnel, social et professionnel. Plus spécifiquement, les objectifs de l'unité sont de doter les migrants de compétences pour :

- Développer la confiance en soi, l'autodiscipline et la flexibilité mentale ;
- Faire face aux changements et aux défis avec une attitude positive.

Après avoir terminé l'unité, les bénéficiaires sont censés avoir l'autonomie nécessaire pour appliquer des stratégies visant à améliorer leur résilience face à l'adversité.

#### CONCEPTS CLÉS :

Résilience, Adversité, Vulnérabilité, Flexibilité mentale

#### COMMENT UTILISER LA MÉTHODOLOGIE DANS LE DISPOSITIF D'APPRENTISSAGE :

En abordant le thème de la résilience, les expériences des apprenants doivent être prises en compte, afin qu'ils puissent s'identifier, s'approprier le sujet et que l'apprentissage soit plus efficace. Cependant, la vie privée de chaque apprenant doit être respectée et ils ne doivent pas partager des situations personnelles dont ils ne souhaitent pas parler au groupe.

Des discussions et des exercices faciliteront une compréhension plus claire des compétences personnelles à développer pour accroître la résilience, à savoir :

- auto-diagnostic de la résilience personnelle ;
- partage d'expériences individuelles ;
- définition d'un plan d'action pour mettre en pratique les changements nécessaires pour faire face à l'adversité.

#### RECOMMANDATIONS :

Les activités évoquées dans le thème précédent doivent être réalisées dans l'ordre dans lequel elles sont listées. Les apprenants auront donc l'occasion de réfléchir à leur situation personnelle en matière de résilience, de partager des exemples de difficultés qu'ils ont connues dans leur sphère personnelle, sociale et professionnelle. Enfin, ce sera également l'occasion de définir les attitudes qu'ils considèrent comme les plus appropriées pour faire face à l'adversité. En suivant ces étapes, les apprenants sont censés surmonter les obstacles de manière positive.

#### RÉFÉRENCES POUR UNE ANALYSE PLUS APPROFONDIE :

- Curso de formação em resiliência. (n.d.). Extrait de <https://www.cegoc.pt/curso-formacao/effectiveness-personal-development/resiliencia>

- How to Boost Your Resiliency. (s.d.). Extrait de <https://www.boldnewdirections.com/2019/02/11/how-to-boost-resiliency>
- My Action Plan for Building Resilience. (s.d.). Extrait de <https://www.easterseals.com/shared-components/document-library/plan-for-building-resilience.pdf>
- OCDE (2018), « La résilience des élèves issus de l’immigration », dans *La résilience des élèves issus de l’immigration : les facteurs qui déterminent le bien-être*, Éditions OCDE, Paris. Extrait de <https://doi.org/10.1787/9789264292093-5-en>
- Resiliência com Inteligência Emocional. (s.d.). Extrait de <https://treino inteligencia emocional.com/cursos/resiliencia>
- Resiliency Test. (s.d.). Extrait de <https://testyourself.psychtests.com/testid/2121>

## 3.8. Gestion du temps

### TABLEAU D'ÉLABORATION DU CONTENU

#### DESCRIPTION :

Il est courant d'entendre des remarques du type « Je n'ai pas une seconde à moi », « J'ai beaucoup de travail » ou « Ma vie est très compliquée ». Les personnes qui tiennent ce genre de discours auront du mal à réussir dans la vie ; trop occupés, ils seront moins motivés.

Lorsque l'on considère la gestion du temps comme quelque chose de positif, elle nous permet d'améliorer l'organisation de notre quotidien et apporte de la valeur ajoutée à notre vie.

L'objectif général de cette unité est d'améliorer les compétences des migrants en matière de gestion du temps, en tenant compte de leur contexte propre, tant personnel que professionnel. Pour cela, les apprenants doivent atteindre les objectifs suivants :

- Identifier les différentes techniques de gestion du temps ;
- Planifier les tâches en fonction de leur priorité ;
- Identifier et traiter les sources de perte de temps.

Après avoir terminé cette unité, les participants sont censés changer leurs habitudes afin de planifier et de gérer les tâches par ordre de priorité, en améliorant leurs performances ; à savoir le nombre de tâches accomplies en un temps donné.

#### CONCEPTS CLÉS :

Gestion du temps, Objectif, Priorité, Planification, Perte de temps

#### COMMENT UTILISER LA MÉTHODOLOGIE DANS LE DISPOSITIF D'APPRENTISSAGE :

Lorsque l'on aborde le thème de la gestion du temps, l'expérience des apprenants doit être prise en compte, de manière à faciliter l'association d'idées entre les sujets abordés et les situations de la vie quotidienne des apprenants. Grâce à cette méthodologie active, les thématiques abordées seront plus facilement assimilées, grâce à l'interaction constante entre le formateur et les participants.

La formation étant centrée sur les apprenants, un partage constant d'expériences et d'exercices doit permettre un développement commun par la mise en avant de la découverte de soi et de l'autre. La création de tableaux de gestion du temps permettra également d'améliorer la réalisation des tâches personnelles et professionnelles.

#### RECOMMANDATIONS :

Les activités mentionnées dans le thème précédent permettront aux apprenants de partager des exemples de la manière dont ils gèrent leur temps de travail & de loisirs ; de réfléchir à leur situation personnelle au regard de la gestion du temps, en identifiant ce qui leur fait perdre du temps et comment y remédier ; de se fixer des objectifs en tenant compte de l'urgence et de l'importance de chaque tâche, en les classant par ordre de priorité. En suivant ces étapes, les apprenants sont censés améliorer la façon dont ils gèrent leur temps.

**RÉFÉRENCES POUR UNE ANALYSE PLUS APPROFONDIE :**

Bastos, J. (2019, mars 21). Gestão de Tempo – A importância das Prioridades. Extrait de <https://reorganiza.pt/gestao-de-tempo-a-importancia-das-prioridades/>

Curso de Gestão de Tempo e Organização do Trabalho. (2017, août 24). Extrait de <https://www.galileu.pt/curso/gestao-de-tempo-e-organizacao-do-trabalho/>

Curso Online de Gestão de tempo – Formação Online certificada. (s.d.). Extrait de <http://www.formacaonline.pt/formacoes/gestao-de-tempo/>

Gestão do Tempo e do Stress. (s.d.). Extrait de <https://www.key.pt/cursos/lideranca-desenvolvimento-pessoal-gestao-do-tempo-e-do-stress>

What Is Time Management? Working Smarter to Enhance Productivity. (s.d.). Extrait de [https://www.mindtools.com/pages/article/newHTE\\_00.htm](https://www.mindtools.com/pages/article/newHTE_00.htm)

## 3.9. Gestion des émotions

### TABLEAU D'ÉLABORATION DU CONTENU

NOM DE LA COMPÉTENCE PSYCHOSOCIALE : **Gestion des émotions**

ORGANISME PARTENAIRE : **Technical Training Bulgaria**

#### DESCRIPTION :

NOUS RESENTONS TOUS DES ÉMOTIONS ET VIVONS DES EXPÉRIENCES – négatives et positives – chaque jour. Les émotions font partie intégrante de notre vie quotidienne. Tout le monde en fait l'expérience. Pour certains cependant, ressentir ces émotions peut sembler déroutant, comme des montagnes russes incontrôlables. Il est fréquent qu'une ou plusieurs émotions fortes se manifestent avant qu'un individu ne s'inflige lui-même une souffrance. Il s'agit souvent de culpabilité, de tristesse, de sentiment d'accablement ou de frustration, de colère, d'auto-accusation et de manque d'estime de soi. Ce sentiment d'être submergé émotionnellement peut conduire à un besoin profond de faire quelque chose pour que cette sensation s'arrête ou tout du moins baisse en intensité. L'automutilation peut être une solution à court terme pour mettre fin à l'accablement provoqué par ce sentiment – temporairement. La « dysrégulation émotionnelle » est le terme utilisé pour décrire une incapacité à utiliser des stratégies saines pour adoucir ou modérer les émotions négatives. Alors que tout le monde utilise à l'occasion des stratégies de régulation des émotions loin d'être idéales, les personnes qui vivent régulièrement des émotions vécues comme intensément négatives et accablantes sont beaucoup plus susceptibles de recourir à des stratégies malsaines, comme l'automutilation. Ici, nous devons faire un point général sur cette unité. Les informations suivantes sont détaillées et se concentrent sur le « cercle vicieux émotionnel ». Vous pouvez donc probablement supprimer certaines informations ou sauter cette note.

#### CONCEPTS CLÉS :

Les personnes qui s'automutilent l'envisagent souvent comme un moyen de se soulager de pensées et d'émotions intensément négatives. Bien que l'utilisation de l'automutilation comme mécanisme d'adaptation puisse être efficace à court terme, c'est une mauvaise solution à long terme pour faire face aux pensées et aux sentiments négatifs. Elle peut entraîner une aggravation du sentiment de détresse intérieure due au « cycle de la honte ».

- **Prendre soin de sa santé**
- **S'engager dans des activités qui génèrent un sentiment d'accomplissement**
- **Avoir d'autres pensées est plus facile que d'avoir d'autres sentiments :**

#### COMMENT UTILISER LA MÉTHODOLOGIE DANS LE DISPOSITIF D'APPRENTISSAGE :

Le mot clé est ADAPTATION. Les émotions peuvent faciliter ou entraver l'autorégulation du comportement, ce qui signifie que, par le biais des émotions, nous nous adaptons aux conditions toujours changeantes de notre environnement. Les émotions positives et agréables peuvent faciliter l'autorégulation, tandis que les émotions négatives et désagréables peuvent

lui nuire. Bien que ces effets puissent sembler parallèles, ces mécanismes sont en réalité très différents.

#### **RECOMMANDATIONS :**

Les migrants ont rarement conscience de la gravité d'une situation ou peuvent mal l'interpréter, ce qui entraîne de graves conséquences par la suite. L'impact des émotions négatives dépend de ce que nous appelons un changement de priorité. La détresse émotionnelle entrave donc l'autorégulation, car lorsque les gens se sentent mal, ils donnent la priorité absolue au fait de se sentir mieux, et cette priorité les amène à négliger l'autorégulation comportementale. Les actes quotidiens pouvant entraver l'autorégulation comprennent un grand nombre de comportements qui engendrent un sentiment passager de bien-être, comme manger des aliments gras ou prendre des drogues ou de l'alcool. Habituellement, les migrants sont capables de résister à la promesse des plaisirs fugaces liés à ces comportements, mais lorsqu'une personne se sent mal et veut se sentir mieux, elle cède à ces tentations, abandonnant ainsi la maîtrise d'elle-même.

L'objectif des activités proposées est d'encourager les émotions positives, car elles ont un effet réparateur impliquant le renouvellement des ressources de l'individu. Une autorégulation efficace repose souvent sur des ressources intérieures qui fonctionnent comme une force ou une énergie. Après avoir régulé son propre comportement, l'individu voit généralement ce stock de ressources s'épuiser. Les émotions positives semblent contribuer à reconstituer ces ressources, permettant aux migrants de fonctionner efficacement à nouveau.

#### **RÉFÉRENCES POUR UNE ANALYSE PLUS APPROFONDIE :**

1. Chapman, A.L., Gratz, K.L., & Brown, M.Z. (2006) Solving the puzzle of deliberate self-harm: The experiential avoidance model. *Behaviour Research and Therapy*, 44, 371-394.
2. Duggan, J.M., Toste, J.R., & Heath, N.L. (2013) An examination of the relationship between body image factors and non-suicidal self-injury in young adults: The mediating influence of emotion dysregulation. *Psychiatry Research*, 206, 256-264.
3. Gratz, K.L., & Chapman, A.L. (2007). The Role of Emotional Responding and Childhood Maltreatment in the Development and Maintenance of Deliberate Self-Harm Among Male Undergraduates, *Psychology of Men & Masculinity*, 8, 1-14.
4. Hilt, L.M., Hanson, J.L., & Pollak, S.D. (2011). Emotion Dysregulation, *Encyclopedia of Adolescence*, 3, 160-169.
5. Macklem, G.L. (2008). Emotion dysregulation, *Practitioners Guide to Emotion Regulation in School-Aged Children*, 13-24.
6. Philippot, P., Feldman, R. The regulation of Emotion. LAWRENCEERLBAUM ASSOCIATES, PUBLISHERS (2004)
7. Polk, E., & Liss, M. (2009). Exploring the motivations behind self-injury, *Counseling Psychology Quarterly*, 22, 233-241.
8. Robinson, A.L., Mansfield-Green, S., & Lafrance, G. (2014). Disordered eating behaviours in an undergraduate sample: Associations among gender, body mass index, and difficulties in emotion regulation, *Canadian Journal of Behavioural Science*, 46, 320-326.
9. Young, R., Van Beinum, M., Sweeting, H., & West, P. (2007). Young people who self-harm, *The British Journal of Psychiatry*, 191, 44-49.



## 3.10. Relations interpersonnelles

### TABLEAU D'ÉLABORATION DU CONTENU

#### DESCRIPTION :

La communication est notre lien avec l'humanité. Dans son sens le plus large, il s'agit d'un processus impliquant un transfert de sens délibéré ou accidentel. Une personne fait ou dit quelque chose, adoptant ainsi un comportement symbolique, tandis que d'autres observent ce qu'elle fait ou dit tout en attribuant un sens à l'ensemble. Chaque fois que vous observez ou donnez un sens à un comportement, il s'agit de communication.

La communication interpersonnelle est la principale caractéristique de l'humanité et sa plus grande réalisation. La communication n'est rien d'autre que la capacité des humains à transformer des grognements dénués de sens en mots parlés et écrits, grâce auxquels ils sont capables de transmettre leurs besoins, leurs désirs, leurs idées et leurs sentiments.

La communication interpersonnelle est un processus complexe qui peut être décrit en termes simplifiés : un émetteur et un récepteur échangent des messages contenant un mélange d'idées et de sentiments.

L'émetteur encode les messages en utilisant des éléments verbaux, vocaux et visuels.

Les mots forment l'élément verbal. L'élément vocal comprend le ton et l'intensité de notre voix et la « musique de notre langue ». L'élément visuel comprend tout ce que le récepteur peut voir. L'élément non verbal est le plus puissant, il attire et retient l'attention du récepteur. Des éléments vocaux et verbaux suivent. Le récepteur reçoit les messages et les décode en triant et en interprétant les éléments reçus en fonction de ses propres expériences, croyances et besoins.

#### CONCEPTS CLÉS :

##### LA COMMUNICATION INTERPERSONNELLE EST UNE QUESTION DE RELATIONS

Il existe de nombreux types de communication. Nous distinguons un type de communication en fonction du nombre de personnes impliquées, de la forme de l'interaction et de la possibilité de donner et de recevoir un retour d'information.

##### LA COMMUNICATION INTERPERSONNELLE IMPLIQUE DEUX PERSONNES

La qualité d'une relation interpersonnelle sur le long terme s'évalue de « communication intime » à une extrémité et la « communication impersonnelle » à l'autre. Plus nous interagissons personnellement avec une autre personne, plus notre relation devient « interpersonnelle ».

Plus une relation devient personnelle, plus les deux personnes deviennent interdépendantes, partageant des pensées et des sentiments. Les vies deviennent alors interconnectées, surtout lorsque l'on compare ces relations avec d'autres entretenues avec des personnes avec lesquelles nous ne sommes pas impliqués et à qui nous ne révélons pas grand-chose sur nous-mêmes. À l'inverse, nous avons généralement des relations impersonnelles en raison des récompenses extrinsèques qu'elles offrent, comme les relations professionnelles que l'on entretient pour atteindre nos objectifs.

##### LA COMMUNICATION INTERPERSONNELLE EST UN PROJET QUI DURE TOUTE UNE VIE

Le succès des relations interpersonnelles dépend de la mesure dans laquelle nous pratiquons et montrons des compétences interpersonnelles. Si nous sommes des animaux communicants, nous ne sommes pas nés avec des compétences interpersonnelles optimales – nous devons les apprendre et les perfectionner. Les compétences ne sont pas statiques ; les mêmes techniques peuvent ne pas fonctionner pour toutes les personnes dans toutes les situations.

#### **COMMENT UTILISER LA MÉTHODOLOGIE DANS LE DISPOSITIF D'APPRENTISSAGE :**

Le fait qu'une relation interpersonnelle soit productive ou non dépend du degré de satisfaction de la relation et de l'attention qui lui est portée. Avoir de bonnes compétences interpersonnelles peut faire la différence entre le bonheur et le malheur ou la réussite et l'échec dans de multiples domaines ou contextes – à la maison, au travail, à l'école, dans les établissements de soins de santé et plus largement dans la société – ainsi qu'entre différentes cultures et générations. Une meilleure compréhension des facteurs est essentielle lorsque deux personnes communiquent, que ce soit dans une relation personnelle ou professionnelle, elle augmente les chances d'un individu de développer une compétence interpersonnelle – la capacité à communiquer efficacement. Nous augmentons nos compétences en communication en nous observant nous-mêmes et en observant les autres, en analysant ce que nous observons, en mettant en pratique des comportements spécifiques, puis en prédisant et en évaluant les résultats de nos interactions, dans le but d'améliorer nos compétences en communication. Certaines de ces compétences peuvent être regroupées en deux catégories :

##### **Désescalade verbale**

- Utiliser une approche individuelle
- Appeler la personne par son nom
- Poser des questions ouvertes
- Demander la raison de sa colère
- Ne pas être sur la défensive, même lorsque vous êtes visés par l'agression
- Poser des questions sur des faits plutôt que sur des sentiments
- Répondre aux questions informatives, mais éviter les questions agressives
- Faire preuve de sollicitude et d'empathie, utiliser des techniques d'écoute active
- Reconnaître les griefs, les préoccupations et les frustrations de l'autre, mais ne pas interpréter ou analyser ses sentiments
- Utiliser un langage clair et parler lentement
- Garder un ton calme et tranquille à un volume modéré
- Ne pas parler avec condescendance, être respectueux
- Offrir des choix le cas échéant

##### **Désescalade non verbale**

- Maintenir un contact visuel limité et avoir une expression faciale neutre
- Exprimer un langage corporel ouvert et minimiser les gestes
- Offrir un espace personnel plus important
- Tenir compte de la position de son corps, se placer au même niveau que la personne, lui faire face et s'assurer qu'une échappatoire est accessible
- Minimiser les mouvements, rester aussi immobile que possible
- Rester calme, maître de soi et confiant sans être dédaigneux ou arrogant.

### **RECOMMANDATIONS :**

Les personnes dotées de solides compétences interpersonnelles connaissent les meilleures façons d'interagir avec les autres dans différentes situations. Il est facile de développer des compétences interpersonnelles ; un peu de temps et d'efforts consacrés à travailler, à réfléchir et à mettre en pratique ces compétences interpersonnelles peuvent apporter énormément dans tous les aspects de leur vie, notamment dans les affaires.

Cet outil donnera aux participants l'occasion d'analyser et d'améliorer leurs compétences en matière de communication en appliquant des approches visant à améliorer la communication en face à face, la communication verbale, écrite et leur présentation.

### **RÉFÉRENCES POUR UNE ANALYSE PLUS APPROFONDIE :**

10. Alberti, R. E., & Emmons, M. L. (1970). *Your perfect right: A guide to assertive behavior*. San Luis Obispo, CA: Impact.
11. Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28, 117–148. doi:10.1207/s15326985ep2802\_3
12. Bernstein, B. L. & Russo, N. F. (2008). Explaining too few women in academic science and engineering careers: A psychosocial perspective. In M. Paludi (Ed.), *The psychology of women at work: Challenges and solutions for our female workforce: Vol. 2. Obstacles and the identity juggle* (pp. 1–33). Westport, CN: Praeger.
13. Chapman, V., & Sork, T. (2001). Confessing regulation or telling secrets? Opening up the conversation on graduate supervision. *Adult Education Quarterly*, 51(2), 94–107. doi: 10.1177/07417130122087160
14. Cramer, S. F. (1998). *Collaboration: A success strategy for special educators*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
15. McDaniel, M. A., Morgeson, F. P., Finnegan, E. B., Campion, M. A., & Braverman, E. P. (2001). Use of situational judgment tests to predict job performance: A clarification of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 86, 730–740. doi:10.1037/0021-9010.86.4.730
16. Messick, S. (1995). Validity of psychological assessment: Validation of inferences from persons' responses and performances as scientific inquiry into score meaning. *American Psychologist*, 50(9), 741–749. doi: 10.1037/0003-066x.50.9.741
17. Michigan State University, The Graduate School. (s.d.). Developing communication and conflict management skills for successful collaborations. Extrait de : <http://careersuccess.msu.edu/node/1724>
18. Pellegrino, J. W., & Hilton, M. L. (Eds.). (2012). *Education for life and work: Developing transferable knowledge and skills in the 21st Century*. Washington, DC: National Academies Press.
19. Rubin, R. B., & Martin, M. M. (1992). Development of a measure of interpersonal communication competence. *Communication Research Reports*, 11, 33–44. doi:10.1080/08824099409359938

## 3.11. Gestion du stress

### TABLEAU D'ÉLABORATION DU CONTENU 1

#### DESCRIPTION :

Dans l'unité Gestion du stress, l'IASIS tentera d'identifier, de la manière la plus appropriée & claire, et de définir le stress ainsi que la manière dont les situations d'anxiété affectent la psychosynthèse des individus. De plus, cette unité propose des méthodologies et des techniques utiles visant à gérer le niveau de stress. Le but ultime est d'aider les apprenants à réguler leurs tensions émotionnelles par des activités de détente que les membres du groupe pourront apprendre afin de les intégrer à leur vie quotidienne par la suite.

#### CONCEPTS CLÉS :

- Gestion du stress
- Techniques/méthodes de gestion du stress
- Activités/méthodes de lutte contre le stress
- Régulation des émotions
- Définition du stress

#### COMMENT UTILISER LA MÉTHODOLOGIE DANS LE DISPOSITIF D'APPRENTISSAGE :

Toutes les activités proposées dans le cadre du dispositif d'apprentissage s'appuient sur des méthodes et techniques visant à définir le stress et la manière dont il affecte l'attitude, le comportement et la psychologie des individus. L'étape suivante consiste, après avoir compris l'importance du stress, à apprendre aux participants comment trouver des solutions efficaces pour résoudre les problèmes et gérer leurs tensions personnelles et émotionnelles, afin qu'ils profitent d'une vie quotidienne plus équilibrée, sans stress. Le dispositif d'apprentissage comprendra notamment des activités de relaxation ou de réduction du stress, des techniques de gestion des conflits, etc.

#### RECOMMANDATIONS :

- Le lien entre les compétences et les activités sera mis en œuvre via les connaissances & les compétences des professionnels qui collaborent avec les migrants.
- Toutes les activités seront directement liées aux objectifs de l'unité, à savoir le renforcement des compétences des participants.
- Toutes les méthodes proposées seront principalement axées sur la prévention et le contrôle des niveaux de stress.

#### RÉFÉRENCES POUR UNE ANALYSE PLUS APPROFONDIE :

- Varvogli, L. (2011). Stress management techniques : evidence-based procedures that reduce stress and promote health. Extrait de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.851.7680&rep=rep1&type=pdf>

- Cox, T. (1993). Stress research and stress management: Putting theory to work. Extrait de [http://www.hse.gov.uk/research/crr\\_pdf/1993/crr93061.pdf](http://www.hse.gov.uk/research/crr_pdf/1993/crr93061.pdf)

## 3.12. Attitude : empathie, tolérance

### TABLEAU D'ÉLABORATION DU CONTENU 2

**DESCRIPTION :** Fournir des informations générales sur la compétence psychosociale dont vous êtes responsable. (Quels sont les points clés de cette unité, quels sont les objectifs, comment cette unité aidera les participants).

L'attitude, dans sa définition, comprend un spectre de significations plus large, avec des éléments comportementaux et psychologiques, qui déterminent « l'identité sociale » des individus. Dans cette unité, nous nous concentrerons principalement sur la signification des termes empathie et tolérance, car tous les contenus doivent sensibiliser et informer sur les méthodologies pertinentes. L'unité « Attitude » est à la base du « changement social » que ce projet vise établir à travers ses livrables.

**CONCEPTS CLÉS :** Fournir des idées clés (mots clés) sur le concept :

- Attitude
- Empathie
- Tolérance
- Système comportemental
- Identité sociale

**COMMENT UTILISER LA MÉTHODOLOGIE DANS LE DISPOSITIF D'APPRENTISSAGE :** Donner quelques exemples sur la façon d'utiliser la méthodologie dans des environnements d'apprentissage, sur la façon dont les activités proposées amélioreront les compétences psychosociales des migrants :

La particularité de cette unité est que l'attitude est une caractéristique de la personnalité et qu'elle est directement liée à l'expérience et aux valeurs des individus. Il s'agit donc d'un domaine très « sensible » et nous devons être prudents quant à la manière de développer et de mettre en œuvre les différents techniques et outils inclus dans le dispositif d'apprentissage. Toutefois, les activités seront directement liées à des pratiques visant à encourager et à améliorer un comportement empathique et tolérant par le biais d'outils de communication et d'expression qui favoriseront également la coopération au sein des groupes.

**RECOMMANDATIONS :** Quelques courtes assertions sur le lien entre la compétence et les activités

L'attitude de chaque individu détermine son identité sociale. Les compétences sur lesquelles il convient de se concentrer sont l'empathie et la tolérance, afin d'aider les bénéficiaires à comprendre les autres en apprenant à connaître leur point de vue. La prise de conscience de

ces éléments motivera les professionnels qui travaillent avec les migrants à améliorer leurs compétences, afin de communiquer avec le groupe et de le coordonner plus efficacement. Grâce aux outils appropriés, les apprenants seront soutenus dans l'amélioration et le renforcement de leurs compétences psychosociales élémentaires, afin d'avoir un impact personnel et interpersonnel optimal.

**RÉFÉRENCES POUR UNE ANALYSE PLUS APPROFONDIE : Répertoire des livres, publications et liens qui vous ont aidé et suggérer quelques lectures complémentaires :**

- Gratz, A. (2017). *Refugee*. Scholastic Australia.
- Empathy - Accepting Others. (2017, 29 septembre). Extrait de <https://www.conovercompany.com/empathy-accepting-others/>

## 4. Boîte à outils

### 4.1. Connaissance de soi

#### Questions de Drucker : QUI SUIS-JE ?

**Qu'est-ce que c'est ?** (brève description : type d'activité, contexte/environnement)

Peter Drucker est considéré comme le fondateur du management moderne, il a inauguré l'ère du « travailleur de la connaissance », notamment en inventant ce terme. Dans Managing Oneself, il pose plusieurs questions sur la conscience de soi, en partant d'un niveau général.

#### Objectifs d'apprentissage :

Avec de la pratique, il sera possible d'apprendre à développer la connaissance de soi et de trouver de nouvelles façons d'interpréter les pensées, les actions, les sentiments et les conversations avec d'autres personnes.

La prise de conscience de soi offre la possibilité d'apporter des changements positifs dans le comportement et d'accroître la confiance en soi.

#### Avantages et bénéfiques :

1. Pensées & émotions : Le type de conscience de soi que l'on obtient par la méditation et d'autres activités mentales, souvent appelées « pleine conscience ». Cela vous permet d'observer les pensées et les sentiments à mesure qu'ils se manifestent.
2. Croyances et attitudes : Il est question de savoir qui vous êtes en tant que personne et quels sont les traits qui définissent votre caractère. Êtes-vous optimiste ? Introverti ? Vous évitez les conflits ? Et ainsi de suite...
3. Comportements et décisions : Élément le plus facile à reconnaître, car les autres personnes vous le font souvent remarquer sous forme de commentaires directs. Lorsque quelqu'un vous traite d'égoïste ou que l'on vous dit que votre travail n'était pas à la hauteur, vous pouvez facilement identifier les actions qui ont conduit à ce constat.

**Durée :** 2 heures

**Matériel :** feuille de papier, stylo

#### Procédure

Face à face, ou avec une feuille de papier. Il est nécessaire de poser plusieurs questions sur la conscience de soi, en partant d'un niveau général.

- Qui suis-je ?
- Quels sont mes points forts ?
- Comment est-ce que je travaille ?

- Quelle est ma place ?
- Quelle est ma contribution ?

Ensuite, les questions deviennent plus précises.

- Suis-je un lecteur ou un auditeur ?
- Comment est-ce que j'apprends ?
- Est-ce que je travaille bien en équipe, ou est-ce que je suis plus performant en solitaire ?
- Lorsque je travaille bien avec quelqu'un, quelle relation est-ce que j'entretiens avec lui/elle ?
- Suis-je meilleur décideur ou conseiller ?
- Quelles sont mes valeurs ?
- Quel genre de personne est-ce que je veux voir dans le miroir en me regardant ?
- À quoi dois-je contribuer ?
- Où et comment puis-je obtenir des résultats qui font la différence ?

Il est possible d'écouter [ce livre audio](#) en faisant une pause après chaque question pour réfléchir à la réponse.

**Limites :**

- Pratique du langage, de l'écriture

**Ressources, références et disponibilité :**

- Peter Drucker's The Five Most Important Question Self Assessment...

Frances Hesselbein Leadership Institute - 2010 -

THE FIVE MOST IMPORTANT QUESTIONS Self-Assessment Tool THIRD EDITION The Leader to Leader Institute's... Au cœur de cet outil, on trouve les cinq questions les plus importantes posées par Peter F. Drucker que les animateurs utilisent pour...

**Résultats de l'apprentissage** (à mettre en lien avec l'IO2 et ECVET des modules. En quoi cette activité est-elle liée au Cursus et au contexte théorique de l'activité ?)

Il s'agit d'un moyen d'identifier le potentiel de chaque apprenant et de développer sa conscience de lui-même.



## 4.2. Pensée créative

<b>Jeu des 25 objets</b>
<p><b>Quoi ?</b> (brève description : type d'activité, contexte/environnement)</p> <p>Jeu des 25 objets L'objectif est de démontrer que la créativité a plus de chances de s'exprimer sans supervision structurée plutôt que le contraire.</p> <p><b>Objectifs d'apprentissage :</b></p> <p>Les résultats de ce jeu montrent que (la plupart du temps) :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. La ou les équipes structurées seront moins performantes que les équipes non structurées. Pourquoi ? Parce que la structure bride la créativité : « Si vous donnez un pinceau à Jean et lui demandez de peindre un cheval, il peindra un cheval. Mais si vous dites : « Peint ce que tu veux, il peindra peut-être Mona Lisa. »</li><li>2. Parfois, les deux types d'équipes terminent à égalité, ou presque. Si c'est le cas, la question est : « Si les cours ne font aucune différence, à quoi bon les donner ? Pourquoi courir le risque d'étouffer la créativité par une structure quelconque ? Si vous communiquez trop, le groupe a deux problèmes : la tâche à accomplir et la méthode pour s'en acquitter ».</li><li>3. Si, hypothèse peu probable, l'équipe structurée remporte le jeu (largement), demandez à l'observateur quelle dynamique a permis une telle créativité. Signalez également que ce résultat est inhabituel, car la structure a généralement tendance à embrouiller les participants, à ralentir le groupe et à inhiber la créativité.</li></ol> <p><b>Avantages et bénéfices :</b></p> <p>Cette activité aidera les participants à comprendre et à améliorer leur créativité.</p> <p><b>Durée : 3 heures</b></p> <p><b>Matériel</b> (nécessaire pour l'activité) :</p> <p>Les objets doivent couvrir une grande variété de matériaux différents. Pensez par exemple aux objets suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Enveloppes A4</li><li>Timbre-poste</li><li>Cuillère en plastique</li><li>Carte routière</li><li>Ketchup (dans un petit sachet)</li><li>Paquet de sucre</li><li>Pièce de monnaie</li><li>Pierre</li><li>Pomme de pin</li><li>Aspirine</li></ul>

Bougie  
Bout de plastique  
Clé  
Morceau de fil de fer  
Vis ou clou  
Épingle à cheveux  
Crayon  
Feuille de mémo (post-it)  
Aiguilles ou épingles  
Bouton  
Morceau de tissu  
Allumettes  
Décapsuleur  
Lame de scie à métaux

**Déroulement** (Description des étapes de l'activité) :

Avant de présenter le jeu, rassemblez les 25 objets et placez-les dans une enveloppe A4, une par équipe. Chaque enveloppe doit être identique afin que toutes les équipes aient accès aux mêmes objets.

Pour jouer :

1. Divisez le groupe en équipes de cinq à neuf personnes.
2. Désignez un responsable pour chaque groupe. Les responsables doivent fonctionner différemment : certains seront détendus, encourageants et non structurés (superviseurs A) ; les autres seront structurés (superviseurs B). Chaque responsable reçoit ses instructions uniquement par écrit et ne voit pas les instructions reçues par les autres.

Les instructions à donner au responsable non structuré, le superviseur A :

**Instructions pour le superviseur A (à imprimer comme feuille d'instructions)**

Votre groupe doit regrouper (classer) des objets divers et variés. La créativité de votre groupe sera évaluée en fonction de sa capacité à constituer autant de groupes que possible dans les dix minutes qui lui sont imparties. Votre rôle est de libérer la créativité du groupe. Commencez par adresser une phrase d'encouragement ou deux au groupe. Donnez ensuite les fiches d'instructions aux membres de votre groupe, déposez les 25 objets sur la table et travaillez pendant les dix minutes de l'exercice.

Les instructions à donner au responsable structuré, le superviseur B :

**Instructions pour le Superviseur B (à imprimer comme feuille d'instructions)**

Votre groupe doit regrouper (classer) des objets divers et variés. La créativité de votre groupe sera évaluée en fonction de sa capacité à constituer autant de groupes que possible dans les dix minutes qui lui sont imparties. L'expérience montre que le groupe sera plus performant si on lui adresse un « discours d'encouragement » avant qu'il s'attèle à la tâche. Il est donc essentiel que vous leur parliez pendant quatre ou cinq minutes de l'importance de classer les objets en groupes ou en catégories pour les motiver. Utilisez des exemples :

De la vie de tous les jours – un supermarché ne pourrait pas fonctionner s'il ne regroupait pas correctement ses produits (fruits, légumes, céréales, viandes, aliments surgelés, etc.) ; l'industrie automobile ne pourrait offrir un bon service à ses clients si elle ne regroupait pas soigneusement ses pièces de rechange à l'aide de listes et de catalogues ; imaginez une bibliothèque sans système de classement de ses livres, ou des philatélistes qui ne classeraient pas leurs timbres par pays, ou des zoologistes et botanistes qui ne classeraient pas la faune et la flore par espèces.

Évoquez votre expérience en entreprise – le service du personnel regroupe les employés en départements pour le recrutement et la rémunération ; les secrétaires classent les courriers (dossiers) pour faciliter leur consultation.

Après votre introduction, ne laissez aucun temps mort pour les questions. Distribuez immédiatement les instructions aux membres de votre groupe, déposez les 25 objets sur la table et travaillez pendant les dix minutes de l'exercice.

3. Dans l'idéal, chaque groupe doit travailler dans une salle séparée. Une grande salle peut également faire l'affaire si chaque groupe dispose d'un espace suffisant. Si vous ne disposez que d'une seule pièce, faites travailler les équipes les unes après les autres, les autres joueurs devront attendre à l'extérieur de la salle. Demandez à chaque groupe de rester ensemble et de ne pas parler avec les autres participants.

4. Chaque équipe doit disposer d'une table et d'un crayon pour travailler, d'une ou deux feuilles de papier avec un tableau pour créer ses catégories.

5. Demandez aux responsables d'équipe de distribuer les instructions suivantes à chaque membre de leur équipe juste avant de commencer à travailler, mais pas avant :

**Instructions à distribuer au groupe (à imprimer sur une feuille)**

Ce jeu est conçu pour évaluer la puissance créative de votre groupe. Votre rôle est de

✓ Trouver autant de groupes (catégories ou classifications) que possible pour les 25 objets qui vous ont été remis ; par exemple, un stylo à bille peut être placé dans des groupes tels que : plastique, métal, etc.

✓ Lister les groupes sur la feuille de papier.

✓ Réaliser la tâche en dix minutes.

6. Si vous avez suffisamment de participants, nommez des observateurs, un pour chaque équipe. Demandez-leur de rechercher les facteurs qui favorisent ou entravent la créativité. Portez également une attention particulière aux éléments de leurs instructions :

**Instructions pour l'Observateur (à imprimer sur une feuille)**

En tant qu'observateur, vous assistez au travail en silence. N'intervenez pas, sauf pour prévenir le groupe que les dix minutes sont écoulées.

Note : Le responsable d'équipe commence le travail qui lui incombe après avoir fait ses remarques introductives. Il ne doit pas prévoir de temps pour des questions après son

introduction, car les participants disposent d'instructions détaillées. Accordez une attention particulière au(x) :

- ✓ Facteurs qui influencent ou favorisent la créativité du groupe.
- ✓ Facteurs qui influencent ou entravent la créativité du groupe.
- ✓ Le rôle du responsable : Est-il/elle encourageant(e), amical(e), bienveillant, dominant(e), décourageant(e), critique, neutre, passif(ve) ?
- ✓ Ambiance : Quelle ambiance règne dans le groupe, est-elle propice à la créativité ?
- ✓ Participation : Est-ce que tout le monde participe ou une ou deux personnes se chargent de l'essentiel du travail ? Est-ce favorable ou non à la créativité ?
- ✓ Si un groupe a obtenu un résultat particulièrement bon, pourquoi ?

7. Divisez les participants en petits groupes et isolez-les à différents endroits de la salle.

**Présentez le jeu comme suit :** « Nous sommes sur le point de nous lancer dans un jeu qui testera la puissance créative de chacun des groupes. Je vais maintenant nommer les responsables d'équipe et leur donner leurs instructions. Les responsables d'équipe peuvent-ils s'avancer et lire leurs instructions ? » Après avoir lu leurs instructions, donnez à chacun des responsables la grande enveloppe contenant les objets et une fiche d'instructions pour chacun des membres de leur groupe.

Appelez chaque groupe de responsables (A contre B) séparément pour leur demander s'ils ont des questions. Indiquez leur le déroulement du jeu :

1. « Demandez à tous les membres de votre équipe de s'asseoir autour d'une table. »
2. « Faites votre discours introductif et commencez directement à travailler » Ne laissez pas de temps mort pour d'éventuelles questions, les participants disposent d'instructions détaillées ».
3. « Distribuez les instructions aux participants et videz l'enveloppe contenant les 25 objets sur la table. C'est le signal qui marque le début du travail. »
4. « Réalisez la tâche demandée pendant les dix minutes de l'exercice. »

Une fois que toutes les équipes ont terminé, soit en même temps, soit les unes après les autres en fonction de l'espace disponible, demandez aux responsables d'équipe d'afficher leurs classements au mur et de compter le nombre de catégories créées par leur groupe.

Concluez en demandant aux participants de raconter leur propre expérience et d'évoquer l'impact d'une structure (ou de son absence) sur leur créativité.

**Limites :**

8 obstacles connus entravent la pensée créative :

1. Supposer que l'on n'est pas créatif
2. Faire des suppositions
3. Suivre les règles trop à la lettre
4. Être trop sérieux
5. Éviter les risques ou penser que se tromper, c'est mal

- 6. Ne pas sortir des sentiers battus
- 7. Penser qu'il n'existe qu'une seule solution
- 8. Juger trop rapidement

**Ressources, références et disponibilité : –**

**Résultats de l'apprentissage** (à mettre en lien avec l'IO2 et ECVET des modules. En quoi cette activité est-elle liée au cursus et au contexte théorique de l'activité) ?

Au terme de ces activités, on attend des apprenants qu'ils soient conscients de leurs capacités de résilience et qu'ils soient capables de planifier des changements dans leurs réactions face à l'adversité afin de pouvoir surmonter les obstacles qu'ils rencontrent. Cela les aidera à renforcer leurs caractéristiques psychologiques et à développer des relations sociales plus saines.

## 4.3. Résolution de problèmes

### LE MARSHMALLOW CHALLENGE

**Quoi ?** (brève description : type d'activité, contexte/environnement)

Une activité de team-building dans laquelle des équipes doivent s'affronter pour construire la plus haute structure grâce à 20 spaghettis, un mètre de ruban adhésif, un mètre de ficelle et un marshmallow. Ce jeu met l'accent sur la communication de groupe, la dynamique du leadership, la collaboration, l'innovation et la stratégie de résolution des problèmes. Le Marshmallow Challenge a été développé par Tom Wujec, qui a réalisé cette activité avec des centaines de groupes dans le monde entier.

**Objectifs d'apprentissage :**

Cet exercice est un excellent moyen de pousser les apprenants à construire, tester et persévérer. Cette activité encourage également la pensée critique, car elle demande de synthétiser rapidement ce qu'ils ont appris pour créer de nouvelles structures. Les participants doivent également faire preuve de résilience face aux problèmes rencontrés et aux frustrations.

À l'issue de la session, les participants seront en mesure de :

- Expliquer l'importance d'une équipe qui fonctionne bien
- Appliquer les leçons apprises grâce au rôle qu'ils ont occupé

**Avantages et bénéfices :**

- Ludique & amusant
- Accessoires simples
- Favorise la créativité
- Permet de développer des compétences en résolution de problèmes
- Métaphorique

**Durée :** 18 minutes pour la construction de la tour et 10 minutes pour la discussion qui s'en suit

**Matériel** (nécessaire pour l'activité) :

Un kit Marshmallow Challenge par équipe, contenant tous les éléments suivants :

- 20 spaghettis non cuits
- 1 marshmallow
- Un mètre de ficelle
- Un mètre de ruban adhésif
- Un mètre pour mesurer les tours
- PowerPoint

**Déroulement** (Description des étapes de l'activité) :

Des équipes s'affrontent pour construire la plus haute structure autoportante en suivant ces règles :

- Construire la structure autoportante la plus haute possible, elle sera mesurée de la surface de la table jusqu'au sommet de la guimauve. La structure ne peut pas être suspendue à une autre structure (comme une chaise, le plafond ou un lustre).
- Le marshmallow (entier) doit être au sommet de la structure. Couper ou manger une partie du marshmallow entraîne la disqualification de l'équipe.
- Utilisez autant de spaghettis, ruban adhésif, ficelle que votre équipe le souhaite. Le marshmallow doit rester entier (il doit être placé au sommet de la structure) et le sac/enveloppe contenant les éléments du kit ne peut pas être utilisé pour la construction de la structure. Le sac/enveloppe contient 20 spaghettis, un mètre de ruban adhésif, un mètre de ficelle et un marshmallow.
- Les équipes peuvent casser les spaghettis ou couper le ruban et la ficelle selon leurs besoins pour la construction de la structure.
- La tour doit être construite en 18 minutes. Les équipes n'ont pas le droit de toucher la structure à la fin du temps imparti. Le fait de toucher ou de maintenir la structure à la fin du temps imparti disqualifie l'équipe.

Étape de restitution :

Dans le cadre de cette activité, différents aspects sont à prendre en considération. Nous vous présentons ici quelques exemples de questions que vous pouvez poser à vos participants :

### **Leadership**

Y avait-il un chef dans votre équipe ? Qui était le chef et qui a décidé qu'il occuperait ce rôle ?  
Si vous n'aviez pas de chef, pensez-vous qu'avoir un chef vous aurait aidé ?

### **Collaboration**

Comment s'est passée la collaboration entre les membres de l'équipe ?  
Avez-vous eu le sentiment que toutes les idées ont été entendues pendant l'activité ?  
Comment avez-vous géré la frustration ?  
Tous les coéquipiers ont-ils été associés dans la construction ?

### **Préparation**

Votre équipe avait-elle un plan ?  
Le plan a-t-il fonctionné ?  
Vous êtes-vous écarté du plan ? Pourquoi ou pourquoi pas ?  
Qu'est-ce qui a fonctionné ?  
Qu'est-ce qui n'a pas fonctionné ?

### **Mon expérience personnelle**

Qu'avez-vous appris sur vous-même au cours de cette activité ?  
Êtes-vous un leader ? Est-ce que vous travaillez bien en équipe ? Est-ce que vous travaillez bien sous pression ? Avez-vous ressenti de la frustration lorsque vous étiez sous pression ?  
Sur quoi pourriez-vous travailler en vue d'un prochain marshmallow challenge ?

### **Limites :**

Tout d'abord, si une activité est conçue pour produire le même résultat à chaque fois, elle ne vous emmène pas dans un cheminement de découverte de soi. Il s'agit d'une activité qui vous pousse à

l'échec afin de vous permettre de rentrer chez vous en ayant appris une leçon précise. L'apprentissage par l'expérience apporte beaucoup plus, il vous permet d'arriver à des conclusions inattendues et adaptées à chacun.

Deuxièmement, il y a un aspect technique indubitable dans cette activité : les groupes avec des ingénieurs et des architectes construisent systématiquement des tours plus hautes que tous les autres groupes – des tours qui ne tombent pas lorsqu'on y ajoute le marshmallow. Au cours de cette activité, ces participants ne tombent pas dans les pièges, car ils connaissent les structures porteuses, mais pas parce qu'ils n'émettent jamais d'hypothèses qui se révèlent fausses. En d'autres termes, cette métaphore ne fonctionne pas ici.

**Ressources, références et disponibilité :**

Le *Marshmallow Challenge* a été inventé par [Tom Wujec](#), qui a créé une [page Web](#) entièrement consacrée à ce défi. Nous vous recommandons fortement de regarder sa [Conférence TEDx](#) dans laquelle il décrit les résultats surprenants que ses recherches ont permis de révéler.

**Résultats de l'apprentissage** (à mettre en lien avec l'IO2 et ECVET des modules. En quoi cette activité est-elle liée au cursus et au contexte théorique de l'activité) ?

L'activité est directement liée à l'objectif de l'unité, car elle vise à résoudre un problème par la collaboration, le travail en équipe et la coopération. L'objectif est également de sensibiliser à l'importance de la résolution des problèmes dans les groupes qui tentent de trouver des solutions efficaces à un problème donné.



## 4.4. Prise de décision

### « Perdu en mer »

#### **Qu'est-ce que c'est ? (brève description : type d'activité, contexte/environnement)**

Dans cette activité, les participants doivent prétendre qu'ils ont fait naufrage et qu'ils sont bloqués sur un canot de sauvetage. Chaque équipe dispose d'une boîte d'allumettes et d'un certain nombre d'objets qu'elle a récupérés sur le navire avant qu'il ne coule. Les participants doivent s'entendre sur les objets les plus importants pour leur survie.

#### **Objectifs d'apprentissage :**

Cette activité permet de développer les compétences en matière de prise de décision et de résolution de problèmes, les membres de l'équipe analysent les informations, négocient et coopèrent les uns avec les autres. Ce jeu encourage également les apprenants à écouter et à réfléchir à la manière dont ils prennent leurs décisions.

#### **Durée :**

Variable, mais normalement entre 25 et 40 minutes.

#### **Matériel (nécessaire pour l'activité) :**

- ✓ Jusqu'à cinq personnes dans chaque groupe.
- ✓ Une grande salle indépendante.
- ✓ Un tableau de classement « perdu en mer » pour chaque membre de l'équipe.

#### **Ce tableau doit comporter six colonnes :**

1. La première contient tous les objets (voir ci-dessous).
2. La deuxième est réservée au classement personnel du participant.
3. La troisième est réservée au classement décidé par le groupe.
4. La quatrième sera utilisée à la fin de l'exercice pour noter le classement « correct ».
5. La cinquième et la sixième seront utilisées pour indiquer la différence entre le bon classement, le score individuel et celui du groupe.

Pour rendre l'expérience plus amusante, pensez à amener quelques accessoires dans la salle.

#### **Déroulement (Description des étapes de l'activité) :**

- ✓ Répartissez les participants en équipes et remettez à chacun une feuille avec un tableau.
- ✓ Demandez aux membres de l'équipe de prendre 10 minutes pour classer individuellement les objets par ordre d'importance. Ils doivent indiquer l'ordre d'importance des objets dans la deuxième colonne.
- ✓ Donnez ensuite aux équipes 10 minutes supplémentaires pour se concerter et décider du classement de leur groupe. Ils doivent indiquer l'ordre d'importance des objets choisis par le groupe dans la troisième colonne.

- ✓ Demandez aux membres des groupes de comparer leurs classements individuels avec leur classement collectif, et de s'intéresser aux raisons pour lesquelles les ordres sont différents. Quelqu'un a-t-il changé d'avis sur son propre classement pendant les discussions de l'équipe ? Dans quelle mesure les participants ont-ils été influencés par les débats dans le groupe ?
- ✓ Lisez à présent l'ordre « correct », établi par des gardes-côtes américains experts en survie en mer (du plus important au moins important) :
- ✓ Un miroir de toilette. (Un des accessoires les plus utiles, car vous pouvez l'utiliser pour signaler votre position en réfléchissant le soleil).
- ✓ Un bidon d'essence. (Idem, potentiellement vital pour vous signaler, car l'essence flotte sur l'eau et peut être allumée avec vos allumettes).
- ✓ Un réservoir d'eau. (Indispensable pour boire).
- ✓ Des rations de survie. (Utile pour vous alimenter).
- ✓ Une bâche en plastique. (Peut être utilisé comme abri ou pour recueillir l'eau de pluie).
- ✓ Des tablettes de chocolat. (Réserve de nourriture pratique)
- ✓ Une canne à pêche. (Potentiellement utile, mais il n'y a aucune garantie que vous puissiez attraper du poisson. La canne peut aussi être utilisée comme mât de tente).
- ✓ Une corde. (Pratique pour amarrer le matériel, mais pas vital pour la survie).
- ✓ Siège ou coussin flottant. (Utile comme gilet de sauvetage).
- ✓ Répulsif contre les requins. (Potentiellement utile dans l'eau).
- ✓ Bouteille de rhum. (Peut être utile comme antiseptique pour traiter les blessures, mais l'alcool vous déshydratera si vous en buvez).
- ✓ Une radio. (Il y a de fortes chances que vous soyez hors de portée de tout signal).
- ✓ Une carte marine. (Inutile sans équipement de navigation).
- ✓ Une moustiquaire. (En supposant que vous ayez fait naufrage dans l'Atlantique, où il n'y a pas de moustiques, elle ne vous sera d'aucune utilité).
- ✓ Un sextant. (Inutilisable sans table et chronomètre).

Étape de restitution :

L'animateur pourra poser les questions suivantes :

1. Comment s'est déroulée l'activité ? Quelles sont vos impressions sur l'activité ?
2. Comment s'est passée la discussion avec les membres de votre groupe ?
3. Êtes-vous satisfait des résultats ?
4. Quelle a été la partie la plus difficile de l'activité ? Et la plus simple ?

#### **Limites :**

Dans le scénario idéal, les équipes parviennent à une décision unanime après que l'opinion de chacun ait été entendue. Cependant, les choses ne se déroulent pas toujours naturellement : les personnes autoritaires ont tendance à se faire remarquer. Les membres de l'équipe plus discrets peuvent se sentir intimidés et ne pas s'exprimer, notamment lorsque leurs idées sont différentes de l'opinion de la majorité. Si les discussions sont biaisées, intervenez pour inviter tout le monde à participer aux débats, mais expliquez pourquoi vous faites cela, afin que les apprenants en tirent des enseignements.

#### **Ressources, références et disponibilité :**

Pour plus d'informations, consultez ce site Web :

<https://www.mindtools.com/pages/article/team-building-problem-solving.htm>

**Résultats de l'apprentissage** (à mettre en lien avec l'IO2 et ECVET des modules. En quoi cette activité est-elle liée au cursus et au contexte théorique de l'activité) ?

- Comprendre comment des catégories de valeurs culturelles peuvent expliquer différents comportements.

## 4.5. Compétences en communication

### 4.5.1. Activité 1

#### « L'écoute active (croyances et valeurs) »

**Qu'est-ce que c'est ?** (brève description : type d'activité, contexte/environnement)

Cette activité peut être utilisée pour améliorer les capacités d'écoute des apprenants. L'exercice consiste à travailler en binôme et à pratiquer l'écoute active. Les apprenants vont comprendre l'importance de la communication et de l'attention consciente lorsqu'ils interagissent avec les autres. Les animateurs peuvent utiliser cette activité pour apprendre aux participants à comprendre les croyances et les valeurs des autres et à établir des relations.

**Déroulement** (Description des étapes de l'activité) :

L'écoute active implique les compétences et qualités suivantes :

- a. **Rechercher la concordance** : Ton de la voix, Tempo, Volume, Posture, Respiration, Prédicats
- b. **Revenir en arrière** : Revenir sur ce qui a été dit et fait pour s'assurer que toutes les personnes concernées ont bien compris.
- c. **Accorder toute son attention à l'autre** : Consacrez toute votre attention à l'autre personne plutôt qu'à vous-même. L'objectif est que l'expérience de l'autre soit au centre de votre démarche pendant l'interaction.
- d. **Paraphraser** : Un processus d'écoute attentive puis de reformulation du message de la personne avec vos propres mots.
- e. **Refléter les émotions** : Contenu + Émotion = Sens.
- f. **Poser des questions** : Poser des questions peut être utile pour encourager son interlocuteur à être plus précis. Utilisez des questions ouvertes/fermés.
- g. **Connaître ses limites** : Soyez attentifs à ce que vous dites aux apprenants en fonction de vos propres connaissances et de votre expertise. C'est une véritable force.
- h. **Donner son avis** : Commencez par le positif et par ce qui doit être amélioré. Soyez précis ; évitez les commentaires comme « très bien » et « nul ». Être spécifique permet de tirer des enseignements des commentaires plus facilement. Faire référence aux comportements qui peuvent être modifiés. Proposez des alternatives ; suggérez différentes façons de faire ce que vous proposez. S'appropriier les commentaires. N'oubliez pas – il s'agit uniquement de votre opinion. Laissez le choix à la personne : un commentaire qui exige un changement sera inefficace.
- i. **Écouter les commentaires** : Écoutez attentivement les réactions et commentaires plutôt que de les rejeter ou de les contester immédiatement. Soyez clair sur ce qui est dit.

Renseignez-vous auprès d'autres personnes plutôt que de vous fier à une seule source. Décidez de ce que vous ferez après ces commentaires. Remerciez la personne qui vous a donné son avis.

**Résultats de l'apprentissage** à mettre en lien avec l'IO de LU5 – Compétences en communication

## 4.5.2. Activité 2

### « Le jeu du bandeau »

**Qu'est-ce que c'est ?** (brève description : type d'activité, contexte/environnement)

Dans cette activité, les participants aux yeux bandés doivent s'appuyer sur leurs partenaires pour réussir un « parcours du combattant ».

**Objectifs d'apprentissage :**

Cet exercice contribue à améliorer la communication et les capacités d'écoute, et à instaurer la confiance entre les partenaires.

**Durée :** 20 min

**Matériel** (nécessaire pour l'activité) :

Tous les groupes, quelle que soit leur taille, peuvent jouer.

Assez de bandeaux pour la moitié des participants.

Une grande salle indépendante.

Meubles et autres objets pouvant être utilisés comme obstacles pour le parcours.

**Déroulement** (Description des étapes de l'activité) :

1. Dispersez les meubles et objets dans la pièce avant le début de l'activité. Votre parcours doit être exigeant, mais il doit pouvoir être accompli en toute sécurité.
2. Formez des groupes de deux et demandez-leur de se tenir de part et d'autre de la salle.
3. Une personne de chaque groupe de deux doit mettre un bandeau.
4. Les participants qui voient doivent guider leur partenaire pour lui permettre de traverser la pièce sans encombre en lui donnant des instructions pour l'aider à éviter les obstacles.
5. Une fois que l'équipe est réunie, les participants doivent échanger leurs rôles et recommencer l'exercice.

**Conseils pour l'animateur**

Discutez avec votre groupe après l'exercice. Réfléchissez à ces questions :

- Comment les participants ont-ils communiqué pour guider leurs partenaires ?
- Comment leur capacité d'écoute a-t-elle changé et s'est-elle adaptée lorsqu'ils avaient les yeux bandés ?

**Ressources, références et disponibilité :**

<http://www.mindtools.com/pages/article/team-building-communication.htm>

**Résultats de l'apprentissage** à mettre en lien avec le LO de LU5 – Compétences en communication

## 4.6. Connaissances interculturelles

### 4.6.1. Activité 1

« Mon nom »

**Qu'est-ce que c'est ?** (brève Description)

Exercice pour explorer l'identité et confirmer qui je suis !

**Comment jouer ?**

Cet exercice est particulièrement utile pour briser la glace. Il permet d'apprendre le nom de chaque personne et la signification de ce nom pour elle. Cette activité aide à créer un esprit de groupe parmi des participants de différentes cultures en encourageant les gens à aller au-delà d'un simple nom et à explorer plus en profondeur l'identité de chacun. Cet exercice peut révéler des expériences venues d'horizons culturels différents. En tant qu'animateur, il est important de considérer que l'identité culturelle est un mélange unique de qualités propres et d'autoreprésentation. Le moi intérieur d'un individu est composé d'une myriade de fragments incluant sa patrie, sa religion, sa famille, son genre, sa sexualité ainsi que sa culture. L'autoreprésentation correspond à l'image ou à la personnalité, aux croyances et valeurs d'une personne.

Chaque participant commence par dire son nom puis ajoute quelque chose ; soit une anecdote, une explication, un sentiment (les animateurs doivent lancer l'activité et donner l'exemple). Après vous être vous-même présenté, demandez aux apprenants : Que pensez-vous des explications des autres sur leur nom ? L'anecdote racontée vous a-t-elle permis d'en savoir plus sur la personne ? Discussion : Il est important de discuter de ce que chaque nom évoque pour les autres – La signification est-elle liée à la famille, au pays d'origine, à la religion, à la culture ? – Quelle est l'histoire de ce nom, que signifie-t-il ? – Que pense la personne de son nom ? Conclusion : « Écouter plutôt que simplement entendre peut conduire à une meilleure compréhension »

**Ressources et disponibilité :**

Adaptation du projet Erasmus+ GET THERE

[www.getthereproject.eu](http://www.getthereproject.eu)

## 4.6.2. Activité 2

### « La spirale de la vie »

#### Qu'est-ce que c'est ? (brève Description)

La spirale de la vie est une technique qui permet aux apprenants de revenir sur leurs croyances et valeurs et de tracer leur chemin pour l'avenir.

#### Avantages/inconvénients :

Cette méthode permet aux apprenants de revenir sur leurs croyances et valeurs et de tracer leur chemin pour l'avenir.

#### Limites :

Dépend de la volonté de l'apprenant de discuter de ses croyances et valeurs.

#### Comment mettre l'activité en pratique ?

Cette technique permet de s'intéresser à la vie des participants, de comprendre la théorie de « l'héritage de l'expérience » – semblable à une carte. Cette théorie soutient l'idée que tous les individus sont le produit des influences que leurs expériences de vie ont eues sur eux. Nous vivons selon l'héritage de nos expériences. La « spirale de la vie » a été conçue comme un outil visant à développer la conscience de soi et à comprendre les croyances et les valeurs de chacun. Le principe est que pour comprendre son comportement actuel, il faut comprendre l'impact que le passé a eu, ou étant perçu comme ayant eu, sur sa vie actuelle.

Pour mener à bien cette activité, l'animateur doit suivre les étapes suivantes :

- 1) Expliquer aux apprenants qu'ils doivent réfléchir aux événements importants de leur vie. Ils doivent y penser et réfléchir à la manière dont ces événements ont influencé leurs points de vue et leur héritage.
- 2) Demandez aux apprenants de tracer des événements de leur vie sur la spirale. Cette activité doit être réalisée de manière individuelle afin que le contenu reste privé. Les animateurs doivent donner un premier exemple aux apprenants en appliquant cet exercice à leur propre vie.
- 3) Demandez-leur de s'intéresser à des événements planifiés et d'expliquer les histoires qui en sont à l'origine. Là encore, ils peuvent choisir de le faire d'exercice de manière individuelle s'ils souhaitent que ces informations restent privées.
- 4) Enfin, demandez aux apprenants de réfléchir à leur parcours et de choisir les thèmes qui semblent être en lien avec leurs croyances et valeurs. L'animateur peut aider les participants.
- 5) Répétez l'exercice sur une période donnée afin de créer différents niveaux de sensibilisation.

Partagez vos observations.

Discussion sur la spirale de la vie.

Quels sont les événements ?

Quelles sont les histoires à l'origine de ces événements ?



Quelle est notre analyse de ces personnes et de leurs relations mutuelles ?

**Ressources et disponibilité :**

Adaptation du projet Erasmus+ GET THERE – Manuel des Formateurs

[www.getthereproject.eu](http://www.getthereproject.eu)

### 4.6.3. Activité 3

#### « Continuité des valeurs. Échange de points de vue. »

##### Qu'est-ce que c'est ? (brève Description)

Une activité pour générer une discussion sur un sujet controversé, encourager les apprenants à écouter les opinions des autres, et à développer leurs capacités de raisonnement.

##### Comment mettre l'activité en pratique ?

Continuité des valeurs. Échange de points de vue.

1. Lisez le texte suivant aux participants : « Toutes les cultures ne se valent pas, certaines sont supérieures aux autres. »
2. Demandez aux apprenants de prendre position et d'écrire leur avis sur une feuille de papier. Ils doivent écrire un nombre entre 1 et 5, 1 correspondant à « tout à fait en désaccord » et 5 « tout à fait d'accord ».
3. Ils doivent ensuite trouver quelqu'un qui partage leur point de vue et en discuter pendant trois minutes. S'ils changent d'avis, ils peuvent écrire leur nouvelle opinion sur le papier.
4. Les apprenants doivent ensuite trouver une personne dont la position est à 1 point de la leur et en discuter. Enfin, ils doivent débattre avec quelqu'un qui a un point de vue opposé au leur.
5. L'ensemble des participants doit ensuite se réunir et discuter du processus.
  - Combien d'apprenants ont changé d'avis au cours de l'exercice ?
  - Qu'est-ce qui les a amenés à changer d'avis ?
  - Quel bénéfice en ont-ils tiré ?

##### Matériel nécessaire :

Une feuille de papier pour chaque apprenant.

**Résultats de l'apprentissage** à mettre en lien avec le LO de LU6 – Connaissances interculturelles.

## 4.6.4. Activité 4

### « Quizz préjugés »

#### Qu'est-ce que c'est ? (brève Description)

Les formateurs et animateurs peuvent utiliser cet outil comme une activité d'introduction au thème de l'interculturalité. Les formateurs donneront aux apprenants la possibilité de découvrir les impressions mutuelles sur plusieurs questions personnelles et culturelles, et donc de commencer à identifier et à se familiariser avec les préjugés de chacun.

#### Objectifs d'apprentissage :

Les objectifs d'apprentissage de cet outil sont de sensibiliser les apprenants aux premières impressions et aux préjugés et, dans un deuxième temps, de tirer parti des différences culturelles afin de favoriser l'intégration.

#### Comment mettre l'activité en pratique ?

Durée : 60 minutes

Matériel nécessaire : De quoi écrire – feuille avec la liste des questions (voir ci-dessous)

Nombre de participants : maximum 25

#### Exercice

Le formateur donne une feuille de travail à chaque apprenant et chacun doit y noter son nom. Une fois son nom écrit, chaque participant passe la feuille à son voisin de droite. Celui qui reçoit la feuille écrira la réponse à la première question concernant la personne qui a écrit son nom au départ.

Une fois la réponse à la première question écrite, chaque participant passe la feuille à son voisin de droite.

Celui qui reçoit la feuille écrira la réponse à la deuxième question toujours concernant la personne qui a écrit son nom au départ.

Une fois la réponse à la deuxième question écrite, chaque participant passe la feuille à son voisin de droite.

L'exercice continue selon cette méthode jusqu'à ce que la feuille revienne à la personne qui avait écrit son nom au début de l'activité.

Ensuite, chaque apprenant lira ce que l'ensemble des participants a écrit sur lui/elle.

#### Discussion de groupe

Terminez par une discussion de groupe sur les réponses, orientez l'exercice de manière différente si les participants se connaissent ou non.

Lors de cette dernière étape, l'intervenant doit se concentrer sur tout les types de préjugés qui peuvent émerger des réponses et au cours de la discussion.

#### Réflexion finale

Sur la base de ces résultats, l'animateur partagera avec les participants toutes les conclusions pertinentes sur ce que sont les préjugés, comment naissent les préjugés, comment ils peuvent nous affecter et comment les éviter, promouvoir la connaissance mutuelle et faciliter l'intégration.

**Résultats de l'apprentissage** à mettre en lien avec le LO de LU6 – Connaissances interculturelles.

**Feuille de travail/Annexe :**

LISTE DE QUESTIONS
Nom :
1. Quel âge a-t-il/elle ?
2. Quel est son pays d'origine ?
3. Où vit-il/elle ?
4. Quel est son hobby ?
5. Quel genre de sport aime-t-il/elle ?
6. Quelle est son émission de télévision préférée ?
7. Quel genre de musique écoute-t-il/elle ?
8. Quel genre de vacances aime-t-il/elle ?
9. Où habite-t-il/elle ? (Maison, appartement, péniche... ?)
10. Combien de frères et sœurs a-t-il/elle ?
11. Quel magazine lit-il/elle ?
12. Quel moyen de transport utilise-t-il au quotidien ?
13. Quel est son plat préféré ?
14. Quel genre d'animal de compagnie possède-t-il/elle ?
15. Où sera-t-il dans 5 ans ?
16. Que fait-il/elle pendant son temps libre ?
17. Quelle est sa destination de vacances préférée ?
18. Quel genre de livres préfère-t-il/elle ?

19. Quel est son groupe/chanteur préféré ?

20. Quel sera son futur métier ?

## 4.7. Résilience

### « Action Plan for Building Resilience » (Plan d'action pour développer la résilience).

#### Qu'est-ce que c'est ? (brève description : type d'activité, contexte/environnement)

Cette activité se déroule en deux parties : la première est un questionnaire pour l'auto-diagnostic de la résilience personnelle, et la seconde correspond à la définition d'un plan d'action pour mettre en œuvre les changements personnels à mettre en pratique face à l'adversité, en tenant compte des caractéristiques de chacun en lien avec la résilience. Le questionnaire doit être complété au début de l'unité d'apprentissage, la seconde partie vient ensuite.

#### Objectifs d'apprentissage :

- Évaluer les capacités de résilience individuelles afin de les améliorer ;
- Planifier des changements personnels pour améliorer ses réactions face à l'adversité.

#### Avantages et bénéfices :

Cette activité aidera les participants à comprendre et à améliorer leurs capacités de résilience, et à planifier optimiser leurs réactions dans des circonstances défavorables. L'objectif est de s'autodiscipliner et de garder une attitude positive même dans les moments difficiles. Les apprenants seront également encouragés à partager leurs connaissances et à développer la résilience des personnes qui les entourent.

**Durée :** 2 heures (une heure pour chaque partie du questionnaire)

**Matériel** (nécessaire pour l'activité) : Questionnaires imprimés ; tableaux des plans d'action imprimés ; stylos ; vidéo ; support électronique pour la présentation de la vidéo – ordinateur/projecteur/tablette.

#### Déroulement (Description des étapes de l'activité) :

Questionnaire : <https://testyourself.psychtests.com/testid/2121>

- Expliquer au groupe ce qu'est la résilience et son importance ;
- Présenter le questionnaire, ses objectifs et les étapes qui suivront ;
- Distribuer les questionnaires individuels au groupe, lire les questions à voix haute et répondre aux éventuelles questions ;

– Les questionnaires peuvent également être remplis en ligne, en suivant le lien mentionné ci-dessus, s'il y a suffisamment de supports électroniques ;

– Donner 5 à 10 minutes aux participants pour répondre au questionnaire ;

– Une fois que tous les participants ont répondu au questionnaire (ou que la majorité d'entre eux ont répondu à la majorité des questions), interrogez-les, en groupe, sur leurs réponses. Notez que tous les participants ne seront peut-être pas être disposés à partager leurs réponses à voix haute et vous devez respecter cela (vous pourrez leur parler individuellement plus tard si vous le jugez pertinent et que vous avez suffisamment de temps) ;

– Si le questionnaire est rempli en ligne, il est possible d'évaluer les résultats automatiquement et d'obtenir un profil de résilience global.

– Débattre des principales caractéristiques communes au sein du groupe et demander aux apprenants quels sont les possibles moyens de les améliorer ;

– Informer les stagiaires qu'ils sont à présent conscients de leurs capacités de résilience, il leur sera plus facile de comprendre le contenu de la formation et d'améliorer leur résilience.

#### Plan d'action :

– Montrer au groupe la vidéo *Building personal resilience*

<https://www.youtube.com/watch?v=pS5H7VfkuPk> (traduction automatique de l'anglais vers d'autres langues disponibles), elle résume les contenus abordés pendant l'unité d'apprentissage ;

– Présenter le modèle de plan d'action (<https://www.easterseals.com/shared-components/document-library/plan-for-building-resilience.pdf>) comme finalité de l'unité d'apprentissage, ses objectifs et les étapes qui devront être respectés pour sa mise en œuvre ;

– Distribuer les modèles de plans d'action individuels au groupe, expliquer à voix haute et répondre aux éventuelles questions ;

– Donner aux participants le temps de créer leur plan d'action – leur rappeler qu'ils doivent tenir compte des capacités de résilience qu'ils ont identifiées dans le questionnaire initial ;

– une fois que tous les participants ont terminé leur plan d'action (ou que la majorité l'a fait), demandez au groupe de parler des actions qu'ils ont prévues :

- Quelles sont les réactions qu'ils avaient l'habitude d'avoir dans certaines situations et quelles sont les actions qu'ils prévoient à présent d'avoir dans des situations similaires ?
- Quelles actions, parmi celles qui ont été partagées, jugent-ils les plus adéquates et les plus susceptibles d'être mises en œuvre ?
- Y a-t-il des actions exprimées par un autre participant que d'autres membres du groupe peuvent également adopter ?

À nouveau, notez que tous les apprenants ne sont pas forcément prêts à partager leurs projets personnels à voix haute et vous devez respecter cela ;

– Encourager les participants à améliorer leur résilience en suivant leurs plans d'action, cette démarche peut les aider à surmonter les obstacles qu'ils rencontrent au quotidien.

**Limites :** il ne faut pas oublier que certains apprenants ne parlent pas couramment la langue dans laquelle les documents sont rédigés, les formateurs doivent donc prendre suffisamment de temps pour expliquer les deux documents et répondre aux questions des apprenants. Il en sera de même lorsque les apprenants s'expriment à l'oral ou à l'écrit, les formateurs doivent les aider à s'exprimer correctement.

**Ressources, références et disponibilité :**

- Resiliency Test. (s.d.). Extrait de <https://testyourself.psychtests.com/testid/2121>
- Building personal resilience (2016, 2 mai). Extrait de <https://www.youtube.com/watch?v=pS5H7VfkuPk>
- My Action Plan for Building Resilience (2014). Extrait de <https://www.easterseals.com/shared-components/document-library/plan-for-building-resilience.pdf>

**Résultats de l'apprentissage** (à mettre en lien avec l'IO2 et ECVET des modules. En quoi cette activité est-elle liée au cursus et au contexte théorique de l'activité) ?

Au terme de ces activités, on attend des apprenants qu'ils soient conscients de leurs capacités de résilience et qu'ils soient capables de planifier des changements dans leurs réactions face à l'adversité afin de pouvoir surmonter les obstacles qu'ils rencontrent. Cela les aidera à renforcer leurs caractéristiques psychologiques et à développer des relations sociales plus saines.

## 4.8. Gestion du temps

### « Matrice de gestion du temps »

#### **Qu'est-ce que c'est ?** (brève description : type d'activité, contexte/environnement)

Dans le cadre de cette activité, les participants créeront et rempliront des matrices de gestion du temps individuelles qui les aideront à gérer plus efficacement leurs tâches personnelles et professionnelles au quotidien. Pour ce faire, ils utiliseront la matrice popularisée par Stephen Covey.

#### **Objectifs d'apprentissage :**

- Prioriser les tâches en fonction de critères d'urgence et d'importance.
- Planifier les tâches personnelles et professionnelles à l'aide de tableaux de gestion du temps.

#### **Avantages et bénéfices :**

Cette activité aidera les apprenants à gérer leur temps de manière plus efficace, en leur permettant de mieux comprendre l'urgence et l'importance des tâches qu'ils doivent accomplir. En suivant ces critères, les participants établiront un ordre de priorité des tâches de manière objective et claire, afin d'optimiser la quantité de tâches qu'ils effectuent. Ils pourront ainsi s'autodiscipliner et garder le contrôle sur leur emploi du temps, surtout dans les moments où ils sont surchargés.

**Durée :** 1 Heure

**Matériel** (nécessaire pour l'activité) : Feuilles de papier ; stylos ; vidéo ; support électronique pour la présentation de la vidéo – ordinateur/projecteur/tablette.

#### **Déroulement** (Description des étapes de l'activité) :

- Présenter l'activité, ses objectifs et les étapes qui suivront ;
- Demander aux participants s'ils ont déjà utilisé des stratégies particulières pour gérer leur temps et, si c'est le cas, de les décrire ;
- Montrer au groupe la vidéo *Covey Time Management Matrix Animated [4 Quadrants of Time Management]* <https://www.youtube.com/watch?v=DNoQiScnOaA> (traduction automatique de l'anglais vers d'autres langues disponibles); chaque fois qu'un quadrant de la matrice est présenté, mettez la vidéo en pause et demandez aux apprenants de donner des exemples de situations de leur vie personnelle qu'ils affecteraient dans ce quadrant – insister sur les questions suivantes : cette tâche est-elle importante ou non ? Et cette tâche est-elle urgente ou non ?
- Distribuer les feuilles de papier et les stylos au groupe ;



- Demander à chaque participant de créer une matrice comme celle présentée à 00:28 de la vidéo. Le titre de chaque section doit prendre tout l'espace disponible sur la feuille ;
- Donner aux participants le temps de remplir chaque section avec des exemples de leur vie quotidienne ;
- Une fois que les apprenants ont rempli la matrice, demandez-leur, en groupe, de communiquer leurs réponses ; exemple de questions : Quelles sont les tâches que vous avez définies comme importantes et urgentes ? Quels critères avez-vous utilisés pour arriver à cette catégorisation ? Si certains participants ne souhaitent pas partager leurs réponses à voix haute, vous devez le respecter. Cette activité implique l'utilisation d'informations personnelles qui peuvent être sensibles pour certains d'entre eux ;
- Débattre des similitudes et des différences au sein du groupe, en s'interrogeant sur les raisons possibles de cette situation – Pourquoi une même tâche sera prioritaire pour une personne et pas pour une autre ? Évoquer le fait qu'une même tâche peut apparaître dans différents quadrants de la matrice, en fonction du parcours personnel de chaque apprenant ;
- Inciter les apprenants à utiliser cette technique pour organiser leur semaine et leur vie quotidienne, car elle les aidera à améliorer leur gestion du temps.

**Limites :** Si les participants éprouvent des difficultés à donner des exemples de tâches qu'ils accomplissent chaque jour, l'animateur pourra les aider en leur donnant des exemples dans des contextes spécifiques, comme les tâches ménagères, les responsabilités familiales, les tâches professionnelles, etc.

**Ressources, références et disponibilité :**

- Mueller, S. (2017, 1 avril). Stephen Covey's Time Management Matrix Explained. Extrait de <http://www.planetofsuccess.com/blog/2015/stephen-coveys-time-management-matrix-explained/>
- Covey Time Management Matrix Animated [4 Quadrants of Time Management] (2018, 9 novembre). Extrait de <https://www.youtube.com/watch?v=DNoQiScnOaA>

**Résultats de l'apprentissage** (à mettre en lien avec l'IO2 et ECVET des modules. En quoi cette activité est-elle liée au cursus et au contexte théorique de l'activité) ?

On attend des apprenants qu'ils utilisent cette technique au quotidien afin d'être plus conscients de l'urgence et de l'importance de chacune des tâches qu'ils doivent accomplir et de les prioriser en fonction de leur pertinence. Cela aidera les apprenants à être plus organisés et à augmenter le nombre de tâches qu'ils peuvent accomplir dans un temps donné.

## 4.9. Gestion des émotions

### « Régulation émotionnelle »

#### Qu'est-ce que c'est ?

##### *Mastery of Vision*

L'automotivation et la maîtrise de soi sont les composantes essentielles de l'intelligence émotionnelle. L'exercice de maîtrise de l'image (Mastery of Vision) est un processus de répétition qui renforce le pouvoir de visualisation de l'objectif et favorise la concentration pour agir sur les buts à atteindre de manière systématique.

Cet exercice peut être réalisé individuellement ou en groupe, l'activité consiste à répondre aux questions suivantes. Les questions sont subjectives, autoévaluatives, et il n'y a pas de bonnes ou mauvaises réponses.

#### Exercice Mastery of Vision

Imaginez que vous avez le métier de vos rêves, le poste que vous avez toujours voulu avoir.

Vous êtes expert dans votre profession et vous vous posez les questions suivantes :

a) Voilà comment je vais contribuer au succès de ma société :

---

b) Je vais utiliser ces stratégies pour que mon équipe soit heureuse :

---

c) Je vais récompenser mes employés/équipiers de la manière suivante :

---

d) En occupant le poste de mes rêves, je voudrais me construire de la manière suivante :

---

e) J'ai la chance d'occuper ce poste, voici les objectifs que je souhaite atteindre dans un an/mois/semaine

---

Passez en revue vos réponses et essayez de les analyser afin de voir si pouvez planifier vos actions pour atteindre ces objectifs. Conservez ce test pour référence et refaites-le une ou deux fois par an afin de réévaluer vos réflexions sur vos objectifs.

**Objectifs d'apprentissage :**

Il existe différentes méthodes pour réguler nos émotions. L'un des moyens pour y parvenir est de contrôler la façon dont nous réagissons aux événements stressants et comment ils influencent nos émotions. Les participants apprendront différentes stratégies qui les aideront à réfléchir au stress et à contrôler leurs émotions. Certaines d'entre elles sont positives et entraînent de bonnes conséquences. En règle générale, les personnes qui les connaissent veulent les utiliser autant que possible. D'autres stratégies sont négatives, et les participants devront apprendre à les reconnaître afin d'éviter de les utiliser.

Réguler les émotions d'une personne n'est pas simple – nous utilisons différentes STRATÉGIES et JEUX qui demandent du temps et de la pratique pour être efficaces.

**Avantages et bénéfiques :** L'objectif de cette formation est de donner aux migrants une approche POSITIVE des situations stressantes. En plus des avantages plus évidents, tels que le fait de se sentir mieux dans l'immédiat, de solides aptitudes de régulation émotionnelle peuvent également améliorer le bien-être à long terme, améliorer les performances au travail, enrichir les relations personnelles et même conduire à une meilleure santé générale.

De plus, la régulation des émotions par la résolution de problèmes, l'affirmation de soi, la réévaluation de la situation, etc., rend ces émotions beaucoup moins susceptibles de s'intensifier et de conduire à des situations défavorables. Si les humeurs sont différentes des émotions, les émotions affectent indubitablement l'humeur. La régulation émotionnelle peut donc conduire à une amélioration de l'humeur, ce qui, à long terme, peut accroître la compassion et l'empathie pour les autres.

Mais pour toute personne cherchant à améliorer ses compétences en matière de régulation des émotions, il est essentiel de ne pas avoir honte des émotions embarrassantes ou indépendantes de notre volonté. Tout le monde éprouve ce genre d'émotions – c'est ce que l'on en fait qui compte vraiment.

**Durée :** 25 – 35 min

**Matériel :** aucun matériel particulier n'est requis

**Déroulement :** il faut écouter la situation de chacun et en discuter.

**Limites :** La volonté de répondre de façon honnête et de coopérer est essentielle pour obtenir des résultats.

**Ressources, références et disponibilité :**

1. Cours de régulation émotionnelle :

[https://www.mcgill.ca/connections/connectionslab/files/connectionslab/emotional\\_regulation\\_lesson\\_plans.pdf](https://www.mcgill.ca/connections/connectionslab/files/connectionslab/emotional_regulation_lesson_plans.pdf)

**Résultats de l'apprentissage**

L'autorégulation émotionnelle est cruciale pour aider les migrants à gérer la façon dont ils expriment et vivent leurs émotions. Les migrants rencontrent des problèmes et, grâce à l'intelligence émotionnelle, ils apprennent à gérer leur frustration. La prochaine fois que les migrants feront face à une situation frustrante, ils sauront comment prendre du recul et se

calmer plutôt que de vivre un déchaînement d'émotions. L'autorégulation comportementale aide les migrants à montrer qu'ils contrôlent leurs actions.

## 4.10. Relations interpersonnelles

### « LA COMMUNICATION INTERPERSONNELLE »

#### Qu'est-ce que c'est ?

##### JEU D'OBSERVATION

Il s'agit d'un jeu individuel, où les joueurs peuvent observer une communication interpersonnelle et noter mentalement les comportements de chacun, qu'ils soient verbaux ou non verbaux.

#### Objectifs d'apprentissage :

L'objectif est d'observer et de réfléchir aux facteurs suivants :

- Qui sont les communicants ?
- Quels ont été les messages échangés ?
- Quelles sont les perturbations (le cas échéant) qui faussent le message ?
- Comment le retour d'information est-il offert à l'autre ?
- Quel est le contexte de la communication ?

#### Avantages et bénéfices :

En observant les autres – en faisant un effort conscient pour comprendre comment se fait la communication – les joueurs devront réfléchir à la manière dont ils communiquent et seront davantage conscients des messages envoyés.

**Durée :** env. 15-20 min

**Matériel :** aucun matériel particulier n'est requis

**Déroulement :** le jeu se déroule en deux parties ; l'observation puis la discussion.

**Limites :** La volonté de répondre de façon honnête et de coopérer est essentielle pour obtenir des résultats.

**Ressources, références et disponibilité :** <http://www.intercultproject.com/arts-based-and-action-oriented-methods>

#### Qu'est-ce que c'est ?

##### CE QUI COMPTE À NOS YEUX

Dans ce jeu, les participants doivent réfléchir à toutes les choses qui comptent vraiment pour eux. Il peut s'agir de choses tangibles qu'ils possèdent, d'idées ou de considérations abstraites qu'ils considèrent comme ayant de la valeur pour eux-mêmes et pour les autres. Les participants pourraient vouloir prendre leur temps pour cette activité de réflexion, partager leurs pensées et leurs idées avec leurs proches et peut-être étendre cette recherche aux personnes avec lesquelles ils travaillent.

**Objectifs d'apprentissage :**

Après avoir réfléchi sur les choses qui comptent le plus pour les participants, il est préférable d'établir une liste de vingt choses primordiales pour eux. Mais, avant cela, il est essentiel d'imposer certaines limites à ce qui peut figurer ou non sur la liste :

1. Les membres de la famille doivent faire l'objet d'un seul point ;
2. Les proches et amis doivent faire l'objet d'un seul point ;
3. Les animaux de compagnie, quels que soient leur espèce et leur nombre, doivent également faire l'objet d'un seul point.

**Avantages et bénéfices :**

Le jeu vise à faire réfléchir les participants sur les choses qui comptent vraiment pour eux, avoir ces éléments à l'esprit les aidera à se concentrer leurs réflexions.

- Que sauveriez-vous en cas de catastrophe comme un incendie ou une inondation ?
- Que cacheriez-vous à des voleurs potentiels ?
- Si vous étiez en prison, que voudriez-vous protéger ?
- Si vous étiez contraint de vivre sous un régime politique très différent, qu'est-ce qui serait le plus important pour vous ?
- Dans notre monde, de mauvaises choses arrivent tous les jours. Que feriez-vous si elles vous arrivaient ?

**Durée :** env. 15-25 min

**Matériel :** blocs de papier et stylos.

**Déroulement :** réfléchir puis écrire ses réflexions.

**Limites :** La volonté de répondre de façon honnête et de coopérer est essentielle pour obtenir des résultats.

**Ressources, références et disponibilité :** <http://www.intercultproject.com/arts-based-and-action-oriented-methods>

**Qu'est-ce que c'est ?****SE COMPRENDRE SOI-MÊME ET COMPRENDRE LES AUTRES**

Les participants doivent penser à une personne avec laquelle ils ont travaillé ou qu'ils ont côtoyée et qui a dû être admise dans un établissement de soins : en urgence ou pour une opération planifiée ou encore à la suite d'une altération de leur santé physique ou psychologique.

En utilisant leurs compétences en matière de connaissance de soi et d'empathie, ils doivent imaginer ce que cela a impliqué pour cette personne, ou quelle a été l'attitude des organismes de soins concernés.

Si une personne se trouvait dans une situation similaire, que ressentirait-elle ?

**Objectifs d'apprentissage :**

Si vous étiez cette personne et que vous étiez admis dans un établissement de soins, combien d'éléments de votre liste seraient encore auprès de vous/accessibles ? Passez l'intégralité des vingt points de votre liste en revue et notez ceux dont vous seriez totalement privés. Éliminez ensuite toutes les choses dont vous seriez partiellement privés.

Par exemple, votre famille et vos amis que vous pourriez simplement voir lors des heures de visite. Vous ne pouvez pas avoir toutes vos photos avec vous, mais vous pourriez avoir en avoir une ou deux dans votre sac/portefeuille. Tout est affaire de compromis. Lors de votre admission dans un établissement de soins, il est probable que l'on vous conseille de mettre vos objets de valeur en sécurité et que l'on vous demande d'éteindre votre téléphone portable. Il est plus que probable que votre vie privée serait sérieusement chamboulée et que vous vous poseriez des questions. Votre liberté serait aussi entravée et vos activités quotidiennes seraient, dans un premier temps, sévèrement restreintes. Vous devrez par exemple laisser votre voiture chez vous, car le stationnement est toujours coûteux et compliqué lorsque vous êtes hospitalisé. Tout ce qui vous entoure vous serait inconnu.

**Avantages et bénéfices :**

Le principal avantage de l'exercice est de comprendre ce que les autres peuvent ressentir en changeant d'état d'esprit et se confrontant à des situations nouvelles et inconnues. Le but est d'apprendre à comprendre, d'apprendre à ressentir.

**Durée :** 25 – 35 min

**Matériel :** blocs de papier et stylos.

**Déroulement :** utiliser l'imagination d'une personne pour créer des situations et les analyser ensuite.

**Limites :** La volonté de répondre de façon honnête et de coopérer est essentielle pour obtenir des résultats.

**Ressources, références et disponibilité :** <http://www.intercultproject.com/arts-based-and-action-oriented-methods>

Prenez une dizaine de minutes pour discuter deux par deux et étudiez votre liste. Partagez vos réflexions avec un ami, un autre participant ou votre formateur/animateur et voyez ce qu'il vous reste de cette liste si vous êtes admis dans un établissement de soins. Il est probable que vous devrez rayer la majorité des vingt points de votre liste.

**Résultats de l'apprentissage**

Les compétences en matière de communication interpersonnelle sont essentielles pour développer d'autres compétences de vie essentielles, qui font partie intégrante du projet BelnEurope. Être capable de bien communiquer avec les autres est souvent essentiel pour **résoudre les problèmes** qui surviennent inévitablement dans notre vie privée et professionnelle. La **prise de décision** est un autre domaine qui peut bénéficier de compétences en communication, car elle nécessite souvent de communiquer des informations complexes afin de pouvoir prendre la décision la plus appropriée.

De bonnes compétences en communication interpersonnelle permettent de travailler plus efficacement en groupes et en équipes, dans un contexte formel, comme au travail, ou informel, en famille ou entre amis. Il est souvent préférable d'établir de solides relations avec les autres, car cela peut conduire à une meilleure communication et à une meilleure compréhension.



## 4.11. Gestion du stress

### 4.11.1. Activité 1

#### « Ballon/technique de gestion du stress »

**Qu'est-ce que c'est ?** (brève description : type d'activité, contexte/environnement)

Cet outil est une technique qui vise à réduire, prévenir et gérer les situations stressantes et à trouver des solutions efficaces aux problèmes dans des contextes où l'on est soumis à une pression importante.

**Objectifs d'apprentissage :**

Les objectifs de cette activité sont les suivants :

- Réduction du stress
- Résolution de problèmes
- Pensée motivationnelle
- Pensée Critique
- Connaissance de soi

**Avantages et bénéfices :**

– Cette activité peut être adaptée aux situations rencontrées dans la vie quotidienne ou dans un cadre d'apprentissage, car la technique est très utile. La logique qui préside à l'utilisation des études de cas favorise la pensée créative et les discussions de groupe qui permettent aux participants d'exprimer leurs émotions et leurs pensées.

**Durée :** 1 heure

**Matériel** (nécessaire pour l'activité) :

Ballons, post-its, stylos, marqueurs, projecteur, ordinateur portable (pour montrer cette vidéo à la fin de l'activité : [https://www.youtube.com/watch?v=\\_46OXwbUMKo](https://www.youtube.com/watch?v=_46OXwbUMKo))

**Déroulement** (Description des étapes de l'activité) :

**Étape 1 :**

Distribuer des post-its, des stylos et des ballons à tous les participants et leur demander de réfléchir aux situations qui sont pour eux source de stress. Ils doivent noter une seule situation par post-it. Ils auront 5 à 10 minutes environ pour écrire le résultat de leur réflexion. Demandez-

leur de placer ensuite tous les post-its dans un ballon. Ils doivent gonfler le ballon et écrire leur nom dessus à l'aide d'un marqueur.

**Étape 2 :** Après avoir rassemblé tous les ballons, les participants doivent se tenir debout et former un cercle. Ils doivent tenir leur ballon d'une main pendant environ deux minutes, sans bouger la main ni se déplacer.

Pendant ces deux minutes, guidez les participants en leur posant les questions suivantes :

– Quel est le poids de ce ballon ?

Le poids n'a pas d'importance, ce qui compte vraiment c'est le temps pendant lequel nous tenons ce ballon. Tenir ce ballon pendant une minute n'est pas un problème, mais si je le tiens pendant une heure, j'aurai mal au bras, pendant une journée, mon bras sera engourdi voire paralysé.

– Que représente ce ballon ?

Ce ballon représente le poids de toutes ces situations stressantes qui affectent notre vie, plus je le tiens longtemps, plus il devient lourd, mais rien ne se passe si nous n'y pensons qu'un instant. Si on y pense plus longtemps (métaphore du poids du ballon), la douleur commence à se faire sentir, et, après quelques jours, vous serez paralysé.

Ensuite, demandez aux apprenants de poser leurs ballons et d'exprimer ce qu'ils ont ressenti au niveau de leur bras après ces 2 minutes.

**Étape 3 :** Demander aux participants de prendre le ballon d'un autre et de se mettre par deux. Attention : seule la moitié des participants doit choisir un ballon afin de faciliter la formation des groupes de deux. Les participants qui ont ramassé un ballon ne peuvent pas se choisir entre eux.

**Étape 4 :** Une fois les paires formées, demandez aux apprenants de faire éclater les ballons et de discuter de leur contenu pendant environ 10 à 20 minutes. Tout en discutant, l'objectif est de trouver des solutions efficaces aux problèmes des uns et des autres.

**Étape 5 :**

Commentaires des paires :

– Avez-vous des points communs avec votre interlocuteur ?

– Votre interlocuteur vous a-t-il donné son avis, des recommandations ou des conseils utiles ?

– Qu'avez-vous ressenti après avoir discuté de ces sujets sensibles ?

Note : Vous pouvez ajouter d'autres questions relatives aux objectifs décrits dans le cursus et le cadre théorique.

**Étape 6 :** Concluez l'activité en diffusant la vidéo suivante :

[https://www.youtube.com/watch?v=\\_46OXwbUMKo](https://www.youtube.com/watch?v=_46OXwbUMKo)

**Limites :** Vous aurez besoin d'un projecteur et d'un ordinateur portable, dans le cas contraire vous pouvez envoyer le lien aux participants par e-mail.

**Ressources, références et disponibilité :**

[https://www.youtube.com/watch?v=\\_46OXwbUMKo](https://www.youtube.com/watch?v=_46OXwbUMKo)

<https://www.youtube.com/watch?v=CMspjZ26XhQ>

### **Résultats de l'apprentissage**

Avec cette activité, nous apprenons des techniques de gestion du stress aux participants afin qu'ils bénéficient des compétences nécessaires pour être mesure de réduire leur niveau de stress. Ils pourront ensuite utiliser ces outils dans des situations du quotidien, professionnelles comme personnelles. De plus, le contenu de cette activité favorise la discussion en équipe, la connaissance de soi et un comportement empathique, afin de comprendre les sentiments des autres et essayer de leur offrir des solutions positives et efficaces.

## 4.11.2. Activité 2

### « UNE PERSONNE QUI COMPREND VRAIMENT »

#### Qu'est-ce que c'est ?

Dans cette activité, il est question d'écriture automatique, une technique utilisée comme un outil visant à réduire le niveau de stress et à sensibiliser les participants à leurs pensées et sentiments.

#### Objectifs d'apprentissage :

##### Cette activité vise à renforcer :

- Connaissance de soi
- Comportements empathiques
- Analyse des besoins et des sentiments
- Expression personnelle

#### Avantages et bénéfices :

Cette activité peut être adaptée à d'autres environnements de travail avec des groupes cibles différents ou similaires. L'exercice peut également être mis en pratique en tant que technique de gestion du stress.

**Durée :** 1 heure

#### Matériel (nécessaire pour l'activité) :

Histoire imprimée, feuilles A4 et stylos.

#### Déroulement (Description des étapes de l'activité) :

**Étape 1: Lisez à deux reprises l'histoire suivante aux participants (Extraite de : <https://deeproootsathome.com/stories-about-empathy-wont-soon-forget/>)**

« UNE PERSONNE QUI COMPREND VRAIMENT »

La chienne d'un fermier a eu des petits, celui-ci veut les vendre. Il a peint un panneau annonçant qu'il a 4 chiots à vendre et le cloue sur un poteau près de la route. Alors qu'il enfonce le dernier clou dans le poteau, il sent que quelqu'un tire sur sa veste. Il regarde et voit un petit garçon.

« Monsieur, » dit-il, « je veux acheter un de vos chiots. »

« D'accord » dit le fermier, « les parents de ces chiots sont des chiens de race qui coûtent très cher. »

Le garçon baisse la tête pendant un quelques secondes. Puis, plongeant la main dans sa poche, il sort quelques pièces de monnaie qu'il montre au fermier. « J'ai trente-neuf centimes. Vous pensez que ça suffit pour les voir ? »

« Bien sûr », dit le fermier. Il porte ses doigts à sa bouche et siffle. Il crie « Dolly, au pied ! ».

Sortant de la niche, Dolly se met à courir, suivie de quatre petites boules de poils. Le petit garçon regarde les chiens arriver jusqu'à la clôture. Il admire les petits chiots. Alors que les chiens se dirigent toujours vers la clôture, le petit garçon remarque que quelque chose bouge encore à l'intérieur de la niche. Lentement, un autre chiot sort, nettement plus petit que les autres. Il glisse et tombe en sortant de la niche. Puis, d'un pas un peu maladroit, le plus petit chiot commence à boitiller pour rejoindre les autres, faisant de son mieux pour les rattraper...

« Je veux celui-là », dit le petit garçon, en montrant le dernier petit chien. Le fermier s'agenouille près du garçon et lui dit : « Fiston, ce chiot n'est pas pour toi. Il ne pourra jamais courir et jouer avec toi comme les autres chiens ».

Le petit garçon s'écarte du fermier et remonte une jambe de son pantalon. Ce faisant, il révèle une armature d'acier qui enserre sa jambe et qui se termine par une chausse spéciale. En regardant le fermier, il dit : « Vous voyez monsieur, moi non plus je ne cours pas très bien, ce petit chiot aura quelqu'un qui le comprend vraiment ».

Les larmes aux yeux, le fermier se penche et prend le chiot dans ses bras.

**Étape 2 :** Donnez aux participants de quoi écrire et demandez-leur de noter leurs impressions sur cette histoire pendant environ 2 minutes. **Ils doivent écrire sans cesse, tout ce qui leur passe par la tête, et ne pas s'arrêter une seconde. Ils doivent dire uniquement ce qui leur vient à l'esprit à ce moment précis.** Ils doivent se concentrer et laisser leur esprit et leurs pensées vagabonder afin d'exprimer leurs sentiments sur le papier. Le formateur doit être très attentif et surveiller les participants, car ils ne doivent pas arrêter d'écrire pendant ces 2 minutes. Cette technique, appelée écriture automatique, est censée permettre à une personne d'exprimer des mots et idées sans écrire consciemment. À la fin des 2 minutes, les formateurs doivent expliquer à tous les participants ce qu'est l'écriture automatique.

**Étape 3 :** Demandez aux apprenants de lire leurs ce qu'ils ont écrit à haute voix. Sachant que l'écriture automatique peut atteindre des zones très sensibles et inconscientes de la pensée, seuls les volontaires liront ce qu'ils ont écrit.

**Étape 4 :** Expliquez aux participants que cette technique peut réduire le niveau de stress et peut être utilisée pour exprimer des émotions et sentiments que l'on a du mal à extérioriser.

Vous pouvez leur demander ce qui suit :

- Comment vous sentez-vous ?
- Qu'avez-vous compris de vos pensées ?
- Quel était le point clé de l'histoire ?
- Pensez-vous que cette technique peut vous aider à réduire votre stress ?

**Limites :** N'obligez pas les participants à partager leurs textes s'ils n'en ont pas envie.

**Ressources, références et disponibilité :**

L'histoire a été extraite de : <https://deeprootsathome.com/stories-about-empathy-wont-soon-forget/>

### **Résultats de l'apprentissage**

Cette activité est liée aux objectifs, elle vise à offrir des outils et des techniques aux apprenants qui développeront l'empathie et la tolérance pour soulager leur stress. Le contenu de l'activité est très clair et compréhensible, il peut être intégré à la vie quotidienne des participants dans différentes situations et contextes.

## 4.12. Attitude : empathie, tolérance

### 4.12.1. Activité 1

#### « Lancez les dés »

##### Qu'est-ce que c'est ? (brève description : type d'activité, contexte/environnement)

Cette activité a pour objectif de susciter des comportements empathiques chez les participants afin qu'ils puissent se mettre à la place des « autres » et comprendre plus profondément leurs sentiments. Il faut également inciter les participants à exprimer leurs pensées et leurs craintes afin de trouver des solutions efficaces et d'avoir des relations sociales saines.

<https://ecdn.teacherspayteachers.com/thumbitem/Empathy-Foldable-and-Activity-Pack-2957957-1513966092/original-2957957-2.jpg>

##### Objectifs d'apprentissage :

- Empathie
- Expression des pensées et des émotions
- Pensée critique

##### Avantages et bénéfices :

- Comprendre le sens et l'importance d'un comportement empathique.
- Comprendre les sentiments des autres.
- Exprimer les sentiments et les préoccupations.
- Contenu de l'activité facilement compréhensible.
- Activité adaptée et appropriée pour de nombreux groupes cibles.

**Durée :** 1 heure

##### Matériel (nécessaire pour l'activité) :

Dé fait à la main, feuilles A4, stylos

Tutoriel – comment fabriquer un dé :

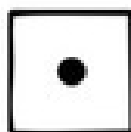
- <https://www.youtube.com/watch?v=vUws412hdjo>

- <https://gr.pinterest.com/pin/26177241571440816/>

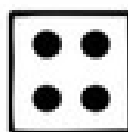
##### Déroulement (Description des étapes de l'activité) :

**Étape 1 : Fabriquez des dés en suivant les instructions des vidéos suivantes (ou vous pouvez aussi utiliser un dé à jouer classique)**

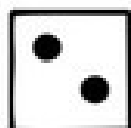
## Roll and Share – Empathy Dice Game



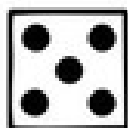
Talk about a time you felt empathy for someone.



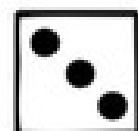
Do you ever ask your friends how they are feeling?



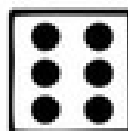
What does it mean to put yourself in someone else's shoes?



How can you tell how someone is feeling without asking?



Why is it important to understand other people's feelings?



Do you think empathy is similar to kindness?

- 1 : Évoquez un moment de votre vie où vous avez ressenti de l'empathie pour quelqu'un
- 2 : Que signifie « se mettre à la place de quelqu'un d'autre » ?
- 3 : Qu'est-ce qui est important pour comprendre les sentiments de quelqu'un d'autre ?
- 4 : Avez-vous déjà demandé à vos amis ce qu'ils ressentaient ?
- 5 : Comment savoir ce que ressent quelqu'un sans lui poser la question ?
- 6 : Pensez-vous que l'empathie est synonyme de gentillesse

**Étape 2 :** Vous pouvez créer 2 équipes ou jouer avec la totalité des apprenants.

Les équipes disposent ensuite de 15 minutes pour discuter.

Remarque : chaque participant doit lancer les dés au moins 2 ou 3 fois. Si le chiffre choisi est le même, les participants doivent raconter des histoires différentes, afin d'obtenir le plus grand nombre de récits possibles.

**Étape 3 :** Pendant que les participants parlent, tous les autres doivent décider quelle est la meilleure histoire, qui décrit de la manière la plus directe et claire ce que signifie avoir un comportement empathique. Ensuite, ils devront choisir celle pour laquelle la majorité est d'accord et essayer de créer un récit.

**Étape 4 :** Remettez de quoi écrire aux participants (feuilles A4 et stylos) et leur expliquez qu'ils doivent créer une histoire en commençant par la phrase : « **Ce qui est arrivé à (nom de la personne)...** »

Tous les participants doivent ajouter une phrase à chaque fois pour créer une histoire qui a du sens et évoquer un comportement empathique et la manière dont les apprenants traitent cette situation. Chaque participant dispose de 30 secondes pour écrire une phrase directement liée à la précédente, puis remet le papier à la personne à sa droite. Le jeu continue jusqu'à ce que tous les membres écrivent une phrase – au moins – et que l'histoire se termine par cette phrase... **et c'est ainsi que j'ai pu me mettre à la place de l'autre et comprendre ce qu'il ressentait** ».

**Note :** Si les participants sont seulement 3, ils doivent écrire au moins 2 phrases (en deux tours) avant de terminer l'histoire.

Durée de cette étape : 10 minutes

**Limites :** Les participants doivent être au moins 3.

**Ressources, références et disponibilité :**

Image extraite de : <https://www.teacherspayteachers.com/Product/Empathy-Perspective-Taking-Counseling-Games-and-Foldable-Activities-2957957>

**Résultats de l'apprentissage** (à mettre en lien avec l'IO2 et ECVET des modules. En quoi cette activité est-elle liée au cursus et au contexte théorique de l'activité ?)

Cette activité vise à sensibiliser les participants aux comportements empathiques et à la manière dont ils peuvent comprendre les sentiments et les pensées des autres en parlant et en se rapprochant d'eux.



## 4.12.2. Activité 2

« Créez votre propre campagne »
<p><b>Qu'est-ce que c'est ?</b> (brève description : type d'activité, contexte/environnement) Cette activité a pour objectif de mettre en valeur la signification et l'importance de la tolérance et de l'acceptation des autres afin que les participants développent et valorisent leurs compétences personnelles et sociales. Cet outil est notamment destiné à identifier les moyens permettant de surmonter un comportement intolérant.</p> <p><b>Avantages et bénéfices :</b> Influencer les autres pour les aider Inverser les tendances à l'intolérance, la non-inclusion</p> <p><b>Durée : 1 heure</b></p> <p><b>Matériel :</b> Feuilles A4, paperboard, stylos, marqueurs, journaux, ciseaux, colle, post-its, projecteur, ordinateur portable, connexion Internet</p> <p><b>Déroulement</b> (Description des étapes de l'activité) :</p> <p><b>Étape 1 :</b> Distribuer des post-its et stylos de couleur à tous les participants. Leur poser les questions suivantes :</p> <p>Écrivez 3 stéréotypes qui vous viennent à l'esprit. Notez 3 comportements stéréotypés correspondant aux stéréotypes que vous avez trouvés. Notez 1 solution pour lutter contre la stigmatisation.</p> <p>L'un après l'autre, ils doivent répondre à toutes les questions sur un post-it.</p> <p><b>Étape 2 :</b> Demandez aux participants de mettre au mur tous leurs post-its en les classant par catégories. La première liste correspond à la première question (ex. utilisez les post-its oranges), la deuxième liste à la deuxième question (post-its verts) et la troisième avec la troisième question (post-its bleus). Lisez tous les stéréotypes écrits par tous les participants à haute voix et sélectionnez celui qui revient le plus souvent.</p> <p><b>Étape 3 :</b> Demandez aux participants de créer un produit, <b>comme une campagne de sensibilisation</b> (article de blog, publication Facebook, affiche ou vidéo) pour influencer leur génération à combattre un comportement intolérant et non inclusif envers le stéréotype choisi. Ils peuvent agir sur l'une des idées de la liste de solutions ci-dessus ou en proposer une nouvelle. Leur création devra cibler leurs pairs et devra se concentrer sur (1) le pouvoir de l'inclusion pour cette minorité (2) l'impact négatif de préjugés ou de comportements intolérants envers cette minorité ; (3) ou les deux.</p> <p>NOTE : Remettez aux participants des paperboards, des marqueurs, des stylos, des journaux et <b>quelques clés : recherche sur Google, applications vidéo, etc.</b> Il est important que vous disposiez d'un projecteur pour montrer leur vidéo s'ils choisissent d'en créer une.</p>

**Étape 4 : Debriefing :** À ce stade, tous les participants doivent présenter leurs « campagnes ».

La partie débriefing doit être principalement axée sur la tolérance et l'acceptation de la différence.

Vous pouvez utiliser les questions suivantes :

- Dans quelle mesure pensez-vous qu'il est difficile d'accepter qu'un groupe vulnérable bénéficie d'une égalité de traitement au sein de la société ?
- Comment les activités de sensibilisation, comme les campagnes, peuvent-elles participer à la lutte contre la stigmatisation et les stéréotypes ?
- Comment des comportements intolérants affectent-ils l'acceptation des autres et en quoi l'acceptation est-elle liée à la tolérance ?

**Limites :** Les équipes doivent compter au moins 3 participants.

**Ressources, références et disponibilité :**

#### **Résultats de l'apprentissage**

Cette activité est directement liée aux objectifs de cette unité, car elle aide les participants à comprendre la signification des termes « tolérance et acceptation ». Elle vise aussi à leur faire prendre conscience des phénomènes sociaux et comment ils peuvent devenir des citoyens plus actifs.