DIGITAL WELCOME

CONTENU ET DIRECTIVES DU PROGRAMME

4. LES COMPÉTENCES NON TECHNIQUES ET SENSIBLISATION À L'EMPLOYABILITÉ

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Acronyme du projet	DIGITAL WELCOME
Titre du projet	LE PROGRAMME WELCOME
Groupe de travail	WP1
Titre livrable	Contenu du programme et lignes directrices - Compétences non techniques et sensibilisation à l'employabilité
Niveau de diffusion	Public
Version	finale
Date de livraison	23/3/2018
Mots clé	Compétences sociales, intégration, employabilité
Résumé	Ce module met l'accent sur les compétences générales et la sensibilisation à l'employabilité. Le contexte théorique et l'explication du besoin de telles compétences sont inclus, ainsi que plusieurs activités non formelles pour les jeunes demandeurs d'asile/réfugiés. Un total de 25 heures de formation (15 heures en face à face et 10 heures d'autoformation) est proposé.
Auteurs	IASIS NGO, Maks vzw
N° de projet	776128
N° de convention	776128
Site web	Digitalwelcome.eu

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

TABLE OF CONTENTS

1. Apperçu du module 7
1.1. Titre du module 7
1.2. Description du module 7
1.3. Objectifs d'apprentissage 9
1.3.1. Connaissances 9
1.3.2. Aptitudes 9
1.3.3. Competences 10
1.4. Heures d'apprentissage 10
1.5. Ce module sera dispensé par le biais de 10
1.6. Ce module sera évalué par le biais de 10
2. DESCRIPTION ET MISE EN ŒUVRE DES ACTIVITÉS 12
2.1. Communication : description du type d'activité, du contexte, des paramètres 12
2.1.1. ACTIVITÉ DE COMMUNICATION 1 : Chick chak photo 12
2.1.2. ACTIVITÉ DE COMMUNICATION 2 : LE BATON DE PAROLE 13
2.2. Se présenter soi-même : description du type d'activité, du contexte, des paramètres 14
2.2.1. ACTIVITÉ DE PRÉSENTATION DE SOI 1 : ANALYSE DES POINTS DE VUE PERSONNELS 15
2.2.2. ACTIVITÉ PRÉSENTATION DE SOI 2 : PREND DEUX À LA CHECK-LIST DE TANGO 16
2.3. Résolution de conflit : description du type d'activité, du contexte, des paramètres 17
2.3.1. ACTIVITÉ DE RÉSOLUTION DE CONFLIT 1 : ATTENTION ! 17

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

2.3.2. ACTIVITÉ DE RÉSOLUTION DE CONFLITS 2 : LUTTER CONTRE VOS PROPRES STÉRÉOTYPES. 18

2.3.3. ACTIVITÉ DE RÉSOLUTION DE CONFLIT 3 : QUESTIONNAIRE DE RÉSOLUTION DE CONFLIT 19

2.4. Capacité d'accepter les critiques : description du type d'activité, du contexte, des paramètres. 19

2.4.1. CAPACITÉ D'ACCEPTER LA CRITIQUE ACTIVITÉ 1 : LES RUMEURS DISENT..... 20

2.4.2. CAPACITÉ D'ACCEPTER LA CRITIQUE 2 : INDIANA JONES....21

2.5. Flexibilité : description du type d'activité, du contexte, des paramètres 21

2.5.1. ACTIVITÉ DE fLEXIBLITE 1....22

2.5.2. ACTIVITÉ DE FLEXIBILITÉ 2 : LE BAGAGE....24

2.6. Travail en équipe : description du type d'activité, du contexte, des paramètres 25

2.6.1. ACTIVITÉ DE TRAVAIL EN ÉQUIPE 1 : LES BANNIÈRES 25

2.6.2. ACTIVITÉ DE TRAVAIL EN ÉQUIPE 2 : NOUVELLE NATION....27

2.6.3. ACTIVITÉ DE TRAVAIL D'ÉQUIPE 3 : SUPER-HÉROS 28

2.7. Participants (profil et numbre) 29

2.8. Evaluation 29

3. L'AUTONOMISATION DES JEUNES RÉFUGIÉS EN TANT QUE MENTORs 29

3.1. AFTERALL 29

3.1.1. SEPT JEUX 29

3.1.2. PRINCIPE DE « AFTERALL » 31

3.2. Comportement dérangeant en cas de comportement perturbateur 32

3.2.1. AVOIR UN COMPORTEMENT PERTURBATEUR (15') 32

3.2.2. DÉRANGEANT EST RELATIF (15’) 33

3.2.3. ASPECTS DU COMPORTEMENT PERTURBATEUR (30') 34

3.2.4. Discussion 36

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

3.3. Découvrez l'attitude de vos Mentors 36
4. Resources et references en anglais 37
5. RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE 38

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

LIST OF FIGURES

Figure 1 Chute d'eau 24

Figure 2 Chasse.....24

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

1. APPERÇU DU MODULE

1.1. Titre du module

Compétences non technique et sensibilisation à l'employabilité

1.2. Description du module

Les pays européens ont une tradition plus ou moins longue d'accueil des migrants et des demandeurs d'asile ; la diversité et le multiculturalisme sont très courants en Europe. L'augmentation du nombre de réfugiés en Grèce et en Italie a créé un certain nombre de défis pour ces pays, mais aussi pour l'Europe dans son ensemble, ainsi que pour les réfugiés. Les enseignants, les conseillers et les travailleurs concernés par les réfugiés admettent que les demandeurs d'asile/réfugiés rencontrent un certain nombre de difficultés en matière d'intégration et d'accès au marché du travail et sont confrontés à divers obstacles pour développer leurs compétences en matière d'employabilité.

Le manque de connaissances et de compétences sociales entrave l'intégration sociale et professionnelle. Les migrants ont besoin d'un soutien pour développer leurs compétences linguistiques afin de surmonter les barrières linguistiques et de s'intégrer dans la société du pays d'accueil. La langue et la communication sont des compétences fondamentales pour s'en sortir. Il existe des barrières culturelles de part et d'autre : soit face aux préjugés de la société, soit face à une autre perspective sur la religion, les enfants, le rôle des femmes, etc. qui peuvent entraver l'intégration et les perspectives d'emploi.

Les compétences générales sont essentielles pour améliorer l'intégration et l'employabilité des jeunes demandeurs d'asile/réfugiés. Le développement de ces compétences aide les migrants à s'intégrer dans le pays de résidence, en particulier dans les cas où ils ne partagent pas encore les modèles de communication du pays d'accueil. Une habileté sociale est une compétence qui facilite l'interaction et la communication avec les autres où les règles et les relations sociales sont créées, communiquées et modifiées de façon verbale et non verbale (Garrido, Sullivan et Gordon, 2012). Par conséquent, les aptitudes sociales coïncident souvent avec les aptitudes de

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

communication. Selon la théorie de l'analyse du comportement, une compétence sociale est un comportement qui peut être appris par le renforcement social (Del Prette & Del Prette 2010). Les compétences sociales sont et doivent être adaptées au style de communication du pays de résidence du migrant.

La situation actuelle du marché du travail se caractérise par une diminution du nombre d'emplois et des exigences plus élevées. Les migrants ont encore plus de difficultés à entrer et à s'intégrer sur le marché du travail en raison de difficultés linguistiques , de compétences sociales, d'un manque de compétences informatiques et de réorientation, voire d'un manque d'informations sur l'endroit et la manière de trouver un emploi, de préparer leur CV et leur candidature ou d'accéder à une formation professionnelle.

Les programmes d'intégration et de formation et les activités connexes fournissent des informations essentielles sur le pays de résidence tout en aidant les migrants/réfugiés à identifier et développer les compétences nécessaires pour réussir dans leur nouvel environnement. Il est essentiel d'encourager et de former aux compétences sociales, qui sont couramment partagées en Europe, et à la sensibilisation à l'employabilité, afin de faciliter l'intégration des migrants. En plus de fournir des informations concrètes, les activités de formation se concentrent également sur la prise de conscience de leurs propres attitudes et des changements de comportement nécessaires à une intégration réussie. (OIM, 2017).

Ce module est axé sur les compétences non techniques et la sensibilisation à l'employabilité. Il applique des méthodologies d'éducation non formelle, des activités ludiques et des techniques d'auto-évaluation. Il comprend des ressources de lecture et des éléments multimédias, comme des vidéos. Il est structuré en six unités et chaque unité se compose de 2 à 4 activités différentes :

1. Communication

2. Se présenter soi-même

3. Résolution des conflits

4. Capacité d'accepter les critiques

5. Flexibilité

6. Travail d'équipe

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Les compétences comportementales sont essentielles pour préparer les jeunes réfugiés et demandeurs d'asile participant au programme de formation Digital Welcome à devenir des mentors. L'un des principaux objectifs de ce module est d'améliorer la communication et les compétences pédagogiques. Il est très important que les jeunes mentors apprennent à faire face aux situations d'anxiété et à gérer les conflits. Les compétences relationnelles sont la base d'une communication efficace et efficiente entre le mentor et les participants à son atelier. Le chapitre 3 est spécifiquement axé sur l'explication des principes de l'animation et du mentorat des ateliers et de la formation. Il contient des exercices sur la façon de structurer un atelier, de découvrir l'attitude du formateur chez chaque jeune et de réagir à la résistance dans votre groupe.

1.3. Objectifs d'apprentissage

Donner aux jeunes demandeurs d'asile/réfugiés les compétences sociales nécessaires pour une intégration réussie et une prise de conscience de leur employabilité dans les nouvelles réalités sociales. Il s'agit aussi d'encadrer et de transmettre l'information et les connaissances acquises dans les différents modules du programme à d'autres jeunes. Les apprenants acquerront un certain nombre d'aptitudes, de compétences et de connaissances.

1.3.1. CONNAISSANCES

- Acquérir des connaissances en matière de communication
- Prendre conscience de l'importance de se présenter soi-même dans divers contextes.
- Acquérir des connaissances sur la résolution des conflits
- Acquérir des connaissances sur les critiques et leurs aspects
- Acquérir des connaissances sur le besoin de flexibilité
- Acquérir des connaissances sur la nécessité du travail d'équipe
- Acquérir des connaissances sur la structure d'un bon atelier
- Acquérir des connaissances sur la façon de transmettre l'information par le biais d'un atelier ou d'une leçon.

1.3.2. APTITUDES

- l'écoute active et du dialogue
- Pratique des techniques de présentation de soi
- Développement des compétences en résolution de problèmes
- Développement des compétences en matière de résolution des conflits
- Explorer d'autres options et faire preuve de souplesse

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

- Explorer l'importance du travail d'équipe et de la coopération

1.3.3. COMPETENCES

- Accroître la conscience de soi en ce qui concerne les forces et les faiblesses personnelles
- Accroître la conscience de soi en ce qui concerne la résolution des conflits et les croyances et attitudes personnelles à l'égard des conflits.
- Évaluer les critiques pour une compréhension positive
- Favoriser l'adaptation aux changements
- Accroître la conscience de soi au sujet des obstacles émotionnels qui nuisent au succès du travail d'équipe.
- Accroître la conscience de soi en ce qui a trait aux origines culturelles, aux valeurs et aux traditions et améliorer le travail d'équipe et la tolérance.

1.4. Heures d'apprentissage

Total : 25 heures

Face à face : 15 heures

Auto-apprentissage : 10 heures

Évaluation : continu

1.5. Ce module sera dispensé par le biais de

- **Discussion**
- **Travail sur le terrain**
- **Sur le terrain**
- **Présentations**
- **Groupes de travail**

1.6. Ce module sera évalué par le biais de

- **Évaluation continue**

- **Test orale**
- **Portfolio**
- **Pratique**
- **Présentation**
- **Projet**
- **Journal de réflexion**

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

- **Rapport**
- **Atelier**
- **Réunions de feed-back/discussions structurées**
- **Auto-évaluation**
- **Démonstrations de compétences**
- **Exercice écrit**
- **Travaux écrits**
- **Test écrit**

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

2. DESCRIPTION ET MISE EN ŒUVRE DES ACTIVITÉS

2.1. Communication : description du type d'activité, du contexte, des paramètres

Nous vous proposons deux jeux que vous pouvez utiliser comme énergisant ou comme échauffement. La communication (du latin commūnicāre, signifiant " partager ") est l'activité de transmettre de l'information par l'échange de pensées, de messages ou d'informations, par la parole, les images, les signaux, l'écriture ou le comportement. Il s'agit d'un échange significatif d'informations entre deux personnes ou un groupe de personnes.

Pour le projet WELCOME, la communication se concentre sur la capacité d'un demandeur d'asile à construire des ponts avec la nouvelle réalité sociale et culturelle dans laquelle il vit. Nous essayons de mettre en évidence les différentes significations et méthodes de communication dans le cadre du dialogue et de la compréhension interculturels.

2.1.1. ACTIVITÉ DE COMMUNICATION 1 : CHICK CHAK PHOTO

Espace intérieur ou extérieur, éducation non formelle

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Cette activité vise à améliorer la communication non verbale et à permettre d'établir des relations initiales.

COMMENT LE METTRE EN ŒUVRE?

Les participants sont divisés en groupes de 3, le formateur donne un mot à chaque équipe (mariage, liberté, immigration, créativité, paix, etc.) et en 3 secondes, l'équipe doit improviser, et ne lui présenter que son langage corporel (comme la pantomime). Ainsi, dans les trois secondes qui suivent, lorsque le leader dit "Chik - Chak - Photo", tout le monde se fige, et une photo est prise (peut être symbolique). Avec cette photo, tous les autres groupes doivent deviner quel mot est présenté sur cette photo.

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

DUREE

30 minutes

LES LIMITES, DONT IL FAUT TENIR COMPTE

Les barrières linguistiques pourraient entraver la compréhension du thème et des traductions par les pairs pourraient être nécessaires.

RESSOURCES ET RÉFÉRENCES EN ANGLAIS

Utile pour les formateurs : Présentation Powerpoint sur la théorie de la communication

4-Sides Model of Communication.ppt (see additional materials for the module here: https://drive.google.com/drive/folders/1JrHMWDfEyGf4a-zSjUX-z-Q5GtralGxm).

Autres ressources :

https://www.skillsyouneed.com/ips/communication-skills.html

2.1.2. ACTIVITÉ DE COMMUNICATION 2 : LE BATON DE PAROLE

Milieu éducatif intérieur

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

Cette activité vise à accroître la sensibilisation à l'importance du dialogue et de l'écoute.

COMMENT LE METTRE EN ŒUVRE ?

Un bâton de parole est passé d'un participant à l'autre, ne permettant qu'à la personne qui tient le bâton de parler. Cela permet à toutes les personnes présentes d'être entendues, en particulier celles qui sont timides. Cette méthode est utilisée pour s'assurer que tout le monde a la possibilité d'exprimer son opinion. Une fois qu'un participant a fini de parler, il/elle donne le bâton (ou tout autre objet) à quelqu'un d'autre. C'est un très bon moyen de modérer la communication et de ne laisser personne derrière soi.

DUREE

30 minutes

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

MATERIELS NECESSAIRES

Outil symbolique pour la médiation du dialogue, peut être n'importe quel objet (chapeau, balle, bâton, etc.).

LES LIMITES, DONT IL FAUT TENIR COMPTE

Définissez un thème de discussion intéressant à discuter. Le thème de discussion peut être choisi par le brainstorming des participants.

RESOURCES ET REFERENCES EN ANGLAIS

Utile pour les formateurs : Présentation Powerpoint sur la théorie de la communication

4-Sides Model of Communication.ppt (see additional materials for the module here: https://drive.google.com/drive/folders/1JrHMWDfEyGf4a-zSjUX-z-Q5GtralGxm).

https://www.habitsforwellbeing.com/9-effective-communication-skills/

https://www.mindtools.com/pages/article/newCS_99.htm

2.2. Se présenter soi-même : description du type d'activité, du contexte, des paramètres

Le fait de s'exprimer et de se comporter de manière à créer une impression favorable ou une impression qui correspond à ses idées. La présentation de soi peut être utilisée comme une activité avec les demandeurs d'emploi afin de les préparer à se présenter devant les employeurs. Pour certains d'entre eux, il peut être le premier véritable employeur. Les méthodes peuvent sembler "très simples", mais plus elles sont simples, mieux c'est.

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

2.2.1. ACTIVITÉ DE PRÉSENTATION DE SOI 1 : ANALYSE DES POINTS DE VUE PERSONNELS

Milieu éducatif intérieur ou extérieur

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

Cette activité vise à encourager les individus à prendre conscience de leurs forces personnelles, mais aussi de leurs faiblesses.

COMMENT LE METTRE EN PLACE?

Le conseiller/formateur commence par une analyse SWOT personnelle afin d'aider les bénéficiaires à réfléchir

1) Quelles sont leurs forces personnelles et sur quels domaines faut-il travailler ?

2) Quelles sont les choses/opportunités externes dont ils profitent ?

3) Quelles sont les questions qu'une personne considère comme des menaces ?

Commencer par une analyse SWOT aide les individus à prendre conscience de leurs forces personnelles, mais aussi de leurs faiblesses afin de présenter la première et d'être prêts à parler de la seconde d'une manière efficace. De plus, ils seront en mesure de tirer parti des opportunités externes au cours des interactions interpersonnelles/sociales/professionnelles, et de faire face aux menaces en tant qu'opportunités. Dans la phase suivante, le conseiller/formateur, sur la base des résultats de l'analyse SWOT, travaille sur certains sujets importants visant à développer des compétences pour la présentation et la promotion personnelle.

DUREE

60 minutes

MATERIELS NECESSAIRES

Document Word, stylo

LES LIMITES DONT IL FAUT TENIR COMPTE

Barrières linguistiques, imprimantes pour les documents à distribuer.

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

RESOURCES ET REFERENCES EN ANGLAIS

self presentation activity.docx (see additional materials for this module here: https://drive.google.com/drive/folders/1JrHMWDfEyGf4a-zSjUX-z-Q5GtralGxm)

2.2.2. ACTIVITÉ PRÉSENTATION DE SOI 2 : PREND DEUX À LA CHECK-LIST DE TANGO

Milieu éducatif intérieur ou extérieur

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

Cette activité vise à aider les individus à prendre conscience de leurs forces personnelles, mais aussi de leurs faiblesses.

COMMENT LA METTRE EN OEUVRE?

Il s'agit d'un outil sous forme de liste de vérification qui permet d'évaluer les capacités et les compétences liées à l'emploi.

Cet outil peut être utilisé lors d'un entretien d'embauche, mais il peut également être utile pour évaluer les besoins de formation des employés et assurer le suivi de leurs progrès.

DUREE

60 minutes

MATERIELS NECESSAIRES

Check-list d'auto-présentation Document Word, stylo

LES LIMITES DONT IL FAUT TENIR COMPTE

Barrières linguistiques, imprimantes pour les documents à distribuer.

RESOURCES ET REFERENCES EN ANGLAIS

self_presentation_CHECKLIST.doc (see additional materials for the module here: https://drive.google.com/drive/folders/1JrHMWDfEyGf4a-zSjUX-z-Q5GtralGxm)

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

2.3. Résolution de conflit : description du type d'activité, du contexte, des paramètres

La résolution des conflits est une méthode et un processus qui vise à trouver une issue pacifique à un conflit. Souvent, les membres du groupe tentent de résoudre les conflits par une communication active. Les gens sont tenus d'exprimer leur motivation ou leurs raisons au reste du groupe (p. ex. intentions, raisons). Il existe un large éventail de méthodes et de procédures pour régler les conflits, y compris, mais sans s'y limiter, la négociation, la médiation et la diplomatie.

2.3.1. ACTIVITÉ DE RÉSOLUTION DE CONFLIT 1 : ATTENTION !

Milieu éducatif intérieur ou extérieur

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

Cette activité vise à accroître la sensibilisation aux stratégies de résolution de problèmes. La formation d'un système est l'une des étapes les plus importantes de la résolution des conflits.

COMMENT LE METTRE EN ŒUVRE ?

Le formateur définit une zone de forme rectangulaire dans un espace vide. Dans la zone, vous posez au hasard des objets divers (peluches, papiers etc.) sur le sol. Le formateur dit aux participants d'agir comme si ces objets étaient des mines et une fois que quelqu'un marche sur une mine, il/elle recule. Les participants forment deux groupes distincts. Chaque groupe s'installe à chaque limite étroite de la zone. Vous bandez les yeux d'un groupe et dites à l'autre groupe de guider le groupe des yeux bandés en donnant comme instruction de traverser les mines sans marcher dessus/les toucher. Les groupes disposent d'un temps limité pour atteindre l'objectif de laisser passer "tout le monde". Le groupe des navigateurs doit rester à sa place ; ils ne peuvent pas s'approcher de l'autre groupe ou ils ne peuvent pas entrer sans permission dans la zone. Après le processus, il sera utile de discuter des stratégies qui ont été inventées et des attitudes qui les mènent à un succès ou à une impasse.

DUREE

30 minutes

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

MATERIELS NECESSAIRES

Objets légers et papier

LES LIMITES DONT IL FAUT TENIR COMPTE

Le formateur doit offrir une feed-back et des connexions appropriées concernant le lien entre l'activité et les stratégies de résolution des conflits.

RESOURCES ET REFERENCES EN ANGLAIS

Les deux vidéos servent de stimulateurs pour le thème de la résolution des conflits : https://www.youtube.com/watch?v=KY5TWVz5ZDU

2.3.2. ACTIVITÉ DE RÉSOLUTION DE CONFLITS 2 : LUTTER CONTRE VOS PROPRES STÉRÉOTYPES.

Milieu éducatif intérieur ou extérieur

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Cette activité vise à renforcer les capacités de résolution des conflits.

COMMENT LE METTRE EN ŒUVRE ?

Soyez curieux et essayez d'anticiper les mauvaises vos propres habitudes, mais aussi celles du pays dans lequel vous résidez. Cette activité consiste à donner "l'exemple des clichés de l'UE" comme brise-glace afin de parler des exigences et des attentes par exemple d'un manager type dans le pays. Utiliser l'humour comme outil. Discussions en petits groupes.

DUREE

30 minutes

LES LIMITES DONT IL FAUT TENIR COMPTE

Barrières linguistiques.

RESOURCES ET REFERENCES EN ANGLAIS

https://www.thebalance.com/conflict-management-skills-2059687

https://www.amanet.org/training/articles/the-five-steps-to-conflict-resolution.aspx

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

2.3.3. ACTIVITÉ DE RÉSOLUTION DE CONFLIT 3 : QUESTIONNAIRE DE RÉSOLUTION DE CONFLIT

Milieu éducatif intérieur ou extérieur

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

This activity aims at to increase self-awareness regarding conflict resolution and personal beliefs and attitudes towards conflicts.

HOW TO IMPLEMENT IT?

Cette activité vise à accroître la prise de conscience de soi en ce qui concerne la résolution des conflits et les croyances et attitudes personnelles à l'égard des conflits.

DUREE

30 minutes

MATERIELS NECESSAIRES

Questionnaire de gestion des conflits, stylo

LIMITES DONT IL FAUT TENIR COMPTE

Il est important de fournir un sens et un contexte aux participants en ce qui concerne leurs résultats personnels au questionnaire. Le but de l'enquête dans ce cas est de fournir un sens et des informations sur soi, plutôt que des données de recherche.

RESOURCES ET REFERENCES EN ANGLAIS

Conflict Management Questionnaire.doc (see additional materials for the module here: https://drive.google.com/drive/folders/1JrHMWDfEyGf4a-zSjUX-z-Q5GtralGxm)

https://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/implement/provide-information-enhance-skills/conflict-resolution/main

2.4. Capacité d'accepter les critiques : description du type d'activité, du contexte, des paramètres.

La critique est définie comme " la pratique consistant à analyser, classer, interpréter ou évaluer des œuvres littéraires ou autres ". Accepter la critique, c'est accepter ou tolérer l'une ou l'autre de ces choses.

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Pour notre programme de formation WELCOME, l'acceptation des critiques signifie travailler avec les migrants/réfugiés sur la manière dont ils doivent se comporter lorsqu'ils font face aux critiques de manière négative et positive sur le marché du travail et dans la société en général dans le pays d'accueil.

2.4.1. CAPACITÉ D'ACCEPTER LA CRITIQUE ACTIVITÉ 1 : LES RUMEURS DISENT.....

Cadre éducatif intérieur ou extérieur....

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

La capacité de se familiariser avec la critique et de l'évaluer de façon objective et d'utiliser son contenu pour une compréhension positive.

COMMENT LE METTRE EN ŒUVRE ?

Dans cette activité, les participants tentent de classer une situation donnée (c'est-à-dire une "rumeur") en plusieurs groupes, en essayant d'identifier quelles parties sont instructives et par quels moyens. Le groupe est divisé en sous-groupes. Chaque sous-groupe reçoit une rumeur de la part du formateur, ou par le biais d'un brainstorming, les sous-groupes décident de la rumeur. La discussion et l'identification des messages et de leur signification sous-jacente sont nécessaires. Les sous-groupes doivent présenter leurs cas.

DUREE

60 minutes

LES LIMITES DONT IL FAUT TENIR COMPTE

Le formateur joue à la fois le rôle de formateur et de modérateur du processus. Il devrait être le lien des sous-groupes et suivre les progrès.

RESOURCES ET REFERENCES EN ANGLAIS

https://www.aol.com/2014/02/14/soft-skill-accepting-and-learning-from-criticism/

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

2.4.2. CAPACITÉ D'ACCEPTER LA CRITIQUE 2 : INDIANA JONES

Cadre éducatif intérieur ou extérieur

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

Familiarisation avec les critiques et évaluation de la critique.

COMMENT LA METTRE EN ŒUVRE ?

L'activité se concentre sur le fait qu'il faut être prêt à répondre à différents points de vue ou à être dans une situation de contradiction systématique. Un jeu qui fait réagir quelqu'un à la contradiction systématique d'un groupe. Il est important de développer la créativité des gens, mais aussi d'améliorer leur capacité à penser rapidement et à réagir positivement aux critiques.

On demande au groupe de former un cercle. Une personne doit faire face à la "contradiction d'un groupe". Exemple : un serpent vous attaque, vous répondez "J'ai un bâton donc c'est bon", puis quelqu'un dit "Mais le bâton casse" et vous devez répondre comment vous allez relever ce défi. Jusqu'à ce que ce soit terminé....

DUREE
30 minutes

LES LIMITES DONT IL FAUT TENIR COMPTE

Barrières linguistiques.

RESOURCES ET REFERENCES EN ANGLAIS
http://changingminds.org/techniques/conversation/sustaining/accepting_criticism.htm

2.5. Flexibilité : description du type d'activité, du contexte, des paramètres

La flexibilité est la capacité de s'adapter à des exigences nouvelles, différentes ou changeantes. Cela signifie la réactivité au changement, la volonté de changer ou d'essayer différentes choses. Il inclut également la possibilité de changer de méthode lorsque vous rencontrez un problème. Dans le programme de formation WELCOME, la flexibilité est très importante, car les migrants doivent être en mesure de s'adapter aux

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

nouvelles conditions, aux nouveaux lieux de travail et aux nouvelles habitudes culturelles.

2.5.1. ACTIVITÉ DE FLEXIBLITE 1

Cadre éducatif intérieur

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

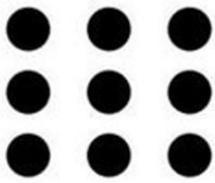
Accroître la sensibilisation à la flexibilité et l'adaptation aux changements

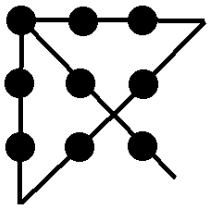
COMMENT LE METTRE EN ŒUVRE ?

Cette activité se déroule en trois étapes.

1) Une présentation PowerPoint sur la façon dont la flexibilité est liée à la créativité. C'est une qualité que nous avions tous dans notre enfance, mais que nous perdons ou oublions tout au long de notre vie. En outre, voir la vidéo en anglais : https://www.today.com/parents/can-you-crack-school-bus-puzzle-easy-brainteaser-kids-stumps-t71521

2) Résoudre des problèmes qui encouragent à " sortir des sentiers battus " dans des circonstances données. Comme par exemple : Utilisez 4 lignes droites et sans soulever votre crayon du papier, reliez les 9 points.



Solution: 

3) Et problème de raisonnement discuté en sous-groupes :

- Un homme vit au 12e étage d'un immeuble d'appartements.
- Tous les matins, il se réveille, s'habille, mange, va à l'ascenseur, descend à l'entrée,
- et quitte le bâtiment pour le travail.
- Le soir, il passe par le hall jusqu'à l'ascenseur, et,

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

- S'il y a quelqu'un d'autre dans l'ascenseur ou s'il a plu ce jour-là, il retourne directement à son étage.
- Cependant, s'il n'y a personne d'autre dans l'ascenseur et qu'il n'a pas plu,
- Il va au 10e étage et monte deux étages jusqu'à son étage.
- POURQUOI ?

Solution : L'homme est un nain. Il ne peut pas atteindre les boutons supérieurs de l'ascenseur, mais il peut le pousser avec son parapluie un jour de pluie.

DUREE

60 minutes

MATERIELS NECESSAIRES

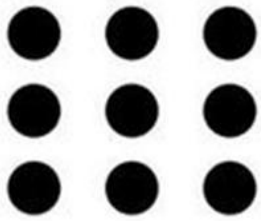
Documents imprimés, présentation PowerPoint sur les compétences générales et la flexibilité, projecteur, stylo, papier.

LES LIMITES DONT IL FAUT TENIR COMPTE

Il faut tenir compte de la capacité linguistique limitée et des obstacles linguistiques lors de la présentation PowerPoint et de l'explication des termes. Des interprètes/traducteurs pairs pourraient être nécessaires.

RESOURCES ET REFERENCES EN ANGLAIS

Powerpoint presentation Soft skills_flexibility.ppt (see additional materials for the module here: https://drive.google.com/drive/folders/1JrHMWDfEyGf4a-zSjUX-z-Q5GtralGxm)



Documentation imprimée du problème des points

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Montrer de la publicité qui est utile pour améliorer la flexibilité de la pensée. Comme par exemple : Casque d'écoute avec réduction du bruit et aspirateur

Figure 1 Chute d'eau

Figure 2 Chasse

2.5.2. ACTIVITÉ DE FLEXIBILITÉ 2 : LE BAGAGE

Cadre éducatif intérieur

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

Cette activité vise à améliorer l'état de préparation des participants à abandonner les pratiques inefficaces et à s'adapter aux changements.

COMMENT LE METTRE EN ŒUVRE ?

Deux groupes de cinq participants s'imaginent être des voyageurs transportant des bagages lourds. Le formateur leur indique qu'ils ont besoin d'un vêtement spécifique (par exemple, un imperméable) qu'on ne trouve que dans un magasin de la station. Chaque voyageur doit trouver ce morceau de tissu parmi les nombreux articles inutiles

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

qu'il transporte. Le premier groupe se débarrasse de certains objets afin de faire de la place pour les nouveaux/nécessaires, tandis que le 2ème groupe refuse de laisser ses effets personnels. Les deux sous-groupes alternent les besoins. Chaque groupe partage ses pensées et ses sentiments. Enfin, le formateur leur demande de comparer leurs sentiments et leurs pensées dans chaque situation. Cette activité met l'accent sur la volonté d'abandonner les pratiques inefficaces et d'en adopter de nouvelles.

DUREE

60 minutes

METRIELS NECESSAIRES

Jouets, chiffons et vêtements divers

RESOURCES ET REFERENCES EN ANGLAIS

https://www.thebalance.com/problem-solving-skills-with-examples-2063764

2.6. Travail en équipe : description du type d'activité, du contexte, des paramètres

Le travail d'équipe signifie le processus de travail collaboratif au sein d'un groupe. Chacun a un rôle à jouer dans le groupe et, en utilisant ses différentes compétences individuelles, chacun coopère pour atteindre un objectif. Pour le programme de formation WELCOME, le "travail d'équipe" est important car c'est une compétence très appréciée dans les cultures occidentales. Grâce au travail d'équipe, il est plus facile de surmonter les malentendus et les conflits au travail et de comprendre les différents rôles et comportements. Le travail d'équipe est important pour l'estime de soi et la socialisation.

2.6.1. ACTIVITÉ DE TRAVAIL EN ÉQUIPE 1 : LES BANNIÈRES

Cadre éducatif intérieur

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

Cette activité vise à accroître la sensibilisation au travail d'équipe et aux obstacles émotionnels qui entravent le succès du travail d'équipe.

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

COMMENT LE METTRE EN ŒUVRE ?

Cinq volontaires sont invités à participer à une activité fish-eye pour le reste des participants. Les cinq volontaires s'assoient en cercle au centre de la salle et servent d'exemples aux autres.

- L'astuce n°1 est de parler avec quatre autres volontaires en tenant compte de ce qui est écrit sur la bannière ;

- Tout en respectant l'astuce n°1, l'astuce n°2 est de discuter d'un thème qu'ils décident, par exemple, d'organiser ensemble leur projet de vacances.

D'autres volontaires observent et enregistrent les réactions de la réunion et le comportement de cinq volontaires. Le formateur dispose de cinq bandes qui se placent autour de la tête de chaque participant. Tout en s'engageant à ce que les participants ne puissent pas lire les instructions figurant sur leur propre bande, le groupe est placé de façon à ce que chacun puisse voir ce qui est écrit sur la bannière des autres. Chaque groupe a un message spécifique :

- Bannière No. 1 : "VOUS M'IGNOREZ",
- Bannière n°2 : "VOUS M'ÉCOUTEZ",
- Bannière No. 3 : "VOUS ME DETESTEZ",
- Bannière No. 4 : "VOUS VOUS MOQUEZ DE MOI"
- Bannière No. 5 : "VOUS ME HARCELEZ"

Après le jeu, le formateur demande : 5 volontaires ce qu'ils pensaient de la façon dont les autres les traitaient. Ils devinent ce qui est écrit sur leur propre groupe et si le résultat obtenu semble satisfaire leur point de vue personnel.

Conclusion : Ce jeu met en évidence le poids des sentiments personnels dans le travail de groupe et leur influence sur les participants, sur les observateurs et sur les résultats obtenus ou non. Observateurs, ils ont eu le sentiment d'observer le groupe et si le résultat obtenu leur semble satisfaisant de leur point de vue.

DUREE

60 minutes

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

MATERIELS NECESSAIRES

Bannières, ruban adhésif, stylo

RESOURCES ET REFERENCES EN ANGLAIS

http://www.rasmussen.edu/student-life/blogs/college-life/importance-of-teamwork-skills-in-work-and-school/

2.6.2. ACTIVITÉ DE TRAVAIL EN ÉQUIPE 2 : NOUVELLE NATION

Milieu éducatif intérieur

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

L'objectif de cette activité est d'accroître la conscience de soi en ce qui concerne les origines culturelles, les valeurs et les traditions et de renforcer le travail d'équipe et la tolérance.

COMMENT LE METTRE EN ŒUVRE ?

Discussion en grand groupe. En posant des questions sur les particularités : Ce qui fait une nation, une nation ", en notant les réponses. Parler des réponses oubliées et les plus évidentes.

Former un nouveau pays en groupes. Formez les groupes de préférence avec des personnes de provenance différente. Distribuez de grandes feuilles de papier vierges et divers stylos de couleur à chaque groupe. Tous les groupes imagineront fonder un nouveau pays. Ils doivent trouver un nouveau drapeau et le dessiner ; légiférer 3 lois qui sont valables dans leur nouveau pays ; former 2 règles pour l'immigration, trouver un hymne national que chacun dans le groupe peut chanter pour le nouveau pays fondé. Chaque groupe présentera son pays après le temps imparti.

DUREE

30 minutes

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

METERIEL NECESSAIRES

Matériel graphique, marqueurs, crayon, tableau à feuilles mobiles, ruban adhésif

RESOURCES ET REFERENCES EN ANGLAIS

http://www.youthcentral.vic.gov.au/jobs-careers/planning-your-career/employability-skills

2.6.3. ACTIVITÉ DE TRAVAIL D'ÉQUIPE 3 : SUPER-HÉROS

Milieu éducatif intérieur

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

Cette activité vise à aider les participants à prendre conscience de la valeur et de la nécessité vitale du travail d'équipe, à comprendre que la coopération multiplie leurs compétences et capacités créatives, alors que l'isolement les réduit.

COMMENT LE METTRE EN ŒUVRE ?

Divisez le groupe en 4 équipes. Chaque participant partage avec les autres ses forces et les caractéristiques de sa personnalité qu'il souhaite améliorer avant de les noter. Chaque groupe dessine un super-héros imaginaire qui combine toutes les caractéristiques précédentes et lui donne un nom. Chaque groupe doit faire un récit de ce super-héros et le présenter.

DUREE

30 minutes

MATERIEL NECESSAIRES

Matériel graphique, marqueurs, crayon, tableau à feuilles mobiles, ruban adhésif

RESOURCES ET REFERENCES EN ANGLAIS

Sert de stimulateur pour le thème du travail d'équipe :
https://www.youtube.com/watch?v=ZnjJpa1LBOY

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

2.7. Participants (profil et numbre)

15 participants, jeunes demandeurs d'asile/réfugiés

2.8. Evaluation

???

3. L'AUTONOMISATION DES JEUNES RÉFUGIÉS EN TANT QUE MENTORS

Dans ce chapitre, vous trouverez un aperçu du principe de base de la préparation d'un atelier ou d'une animation en tant que formateur.

Pour ces activités, vous avez besoin d'une demi-journée, de différents lieux (grands espaces et petits espaces), d'une boîte de jouets aléatoires (poupées, instruments, matériel de cirque,... mais pas de balles !), d'un tableau blanc avec un marqueur, une chaise et un ordinateur avec un projecteur.

3.1. AFTERALL

3.1.1. SEPT JEUX

Nous allons jouer sept jeux, chacun de ces jeux ont un ou deux aspects d'un bon atelier organisé ou jeu manquant. Le groupe ne sait pas à l'avance que ces choses manquent et seront poussées d'un jeu à l'autre sans aucune information. Ensuite, nous expliquerons le concept d'" AFTERALL ". Chaque lettre de ce mot représente un terme spécifique qui doit être abordé lors de la préparation d'un atelier.

AFTERALL Jeu 1 : Balle, croix, croix, ligne (Viser et encadrer)

Le groupe est divisé en trois groupes : Les balles, les croix et les lignes. Tout le monde doit montrer de quel groupe il vient en montrant la forme du nom de son groupe avec ses mains.

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Si une boule peut toucher une croix, elle devient aussi une boule. Si une croix peut marquer une ligne, elle devient une croix. Si une ligne peut toucher une balle, elle devient une ligne.

AFTERALL Jeu 2 : Saute-mouton (Temps)

Jeu simple : ils doivent commencer à sauter les uns par-dessus les autres. Cette activité sera amusante pendant quelques secondes, mais elle durera beaucoup plus longtemps que nécessaire.

AFTERALL Jeu 3 : Juste Jouer (Explication)

Mettez une boîte avec des jouets au milieu du groupe. L'instruction est "commencez à jouer". Il ne devrait pas y avoir assez de jouets pour tout le monde dans le groupe.

AFTERALL Jeu 4 : Tag (Règles & Encadrement)

Le groupe est séparé en deux groupes et ils reçoivent tous les deux une explication séparée.

Un groupe reçoit l'explication qu'il doit rester immobile lorsqu'il est étiqueté. L'autre reçoit l'explication qu'il doit rejoindre l'autre groupe s'il est marqué. Les deux groupes ne sont pas autorisés à prendre la parole. Le jeu ne fonctionnera pas car personne ne taggera.

AFTERALL Jeu 5 : Pictionnaire (Adaptation)

Jouons au Pictionary... mais les mots ne sont que des concepts abstraits : Activisme, Dissociation, Communisme, OPA, ...

AFTERALL 6 : Statues (Lieu)

Cherchez un tout petit endroit et laissez-les jouer aux statues. (https://en.wikipedia.org/wiki/Statues_(game)). Ce n'est pas un endroit idéal pour jouer à ce jeu.

AFTERALL Jeu 7 : Football (Logistique)

Jouons au football/soccer ! Mais le mentor a " oublié " le ballon, de sorte que le ballon sera une chaise. Ce n'est pas une bonne idée, mais tu le feras quand même.

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

3.1.2. PRINCIPE DE « AFTERALL »

Ces jeux étaient tous un désastre. Il peut s'agir d'une approche négative de l'apprentissage, mais le sentiment qu'il manque quelque chose de fondamental est parfois le meilleur moyen d'accepter qu'il est nécessaire d'appliquer les règles suivantes AFTERALL

AFTERALL: Aiming, Framing, Time, Explanation, Rules, Adaptation, Location and Logistics

AFTERALL signifie : Viser, Cadrer, Temps, Explication, Règles, Adaptation, Localisation et Logistique

A: Aiming : Viser

Une activité ne peut réussir que si elle a un but que vous pouvez atteindre. Pas littéralement (vous n'avez pas seulement besoin de faire du sport de ballon). C'est pourquoi il est important qu'un objectif clair soit établi au préalable. Note importante cependant : l'objectif est explicitement important pour les formateurs de l'activité. Dans certains cas, il n'est pas nécessaire que les participants connaissent le but à l'avance. Le but du jeu de BALL BALL BALL n'était pas très clair.

F: Framing : Cadrer

Dans le jeu de BALL BALL BALL et TAG, il n'était pas clair qui faisait partie de quelle équipe. Il est important que chaque activité soit encadrée correctement et qu'elle donne des indices visuels sur le rôle de chacun.

T: Time : Temps

Le jeu du saute-mouton s'est poursuivi indéfiniment et il est devenu tout à fait ennuyeux. Assurez-vous donc de savoir combien de temps une activité doit durer et durera.

E: Explanation : Explications

Les jouets dans la boîte n'ont pas eu beaucoup d'explications. Le jeu n'était pas clair. Vérifiez toujours si tout le monde a obtenu toutes les informations dont il a besoin.

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

R: Rules : Règles

Et si vous avez une explication, assurez-vous que toutes les règles sont comprises par toutes les parties : les formateurs et les participants. Assurez-vous également qu'ils sont les mêmes pour tout le monde et qu'il est vérifié que tout le monde a bien compris tous les aspects.

A: Adaptation

Votre groupe cible décidera pour vous quel niveau de difficulté et quel type d'activité est possible. Assurez-vous d'adapter votre atelier, votre jeu ou votre activité aux besoins et aux capacités de votre groupe.

L: Location : Lieu

Vous avez besoin de beaucoup d'espace pour jouer à Statues, donc ça n'a pas marché dans un petit endroit. Assurez-vous que l'emplacement répond à toutes vos exigences à l'avance : y a-t-il assez d'espace, est-il sécuritaire, et est-ce la bonne surface....

L: Logistics : logistiques

Non seulement l'emplacement doit être en ordre, mais aussi tout votre matériel. Tout est au bon moment, au bon endroit ? Est-ce que tout fonctionne comme prévu ?

Ces exercices enseigneront aux jeunes comment approcher et manipuler les participants qui ont un comportement perturbateur.

3.2. Comportement dérangeant en cas de comportement perturbateur

Ces exercices enseigneront aux jeunes comment approcher et manipuler les participants qui ont un comportement perturbateur.

3.2.1. AVOIR UN COMPORTEMENT PERTURBATEUR (15')

Deux jeunes sont emmenés dans une autre pièce du groupe. Ils ont la tâche d'expliquer un jeu simple au reste du groupe (Cache-toi et cherche le football...).

Le reste du groupe reçoit des instructions pour se comporter mal : certains peuvent commencer à se battre verbalement au hasard, d'autres agissent comme s'ils ne comprenaient pas et continuent à poser des questions sur chaque détail. Certains dorment ou ne font pas attention. On peut s'en tenir à l'un des mentors.

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Après quelques minutes, les deux mentors reviennent au groupe et peuvent commencer à expliquer leur jeu. Spoiler : ça ne marchera pas.

Après un peu de chaos, l'expérience peut s'arrêter et il est temps de faire une évaluation :

Demandez aux deux jeunes comment ils l'ont vécu. Qu'est-ce qui était difficile ? Qu'est-ce qu'ils ont vu ?

Demandez-leur, ainsi qu'au groupe, quel a été le comportement le plus difficile à endurer et pourquoi.

Ce qui est vécu comme dérangeant est différent pour chacun. Tout le monde a des limites personnelles. Un participant très énergique peut travailler motivé pour un formateur mais irritant pour un autre. Cette limite dépend de différents facteurs : mauvaise nuit de sommeil, bagarre avec un ami, mauvaise nouvelle reçue... Il est important pour un entraîneur d'en être conscient.

3.2.2. DÉRANGEANT EST RELATIF (15')

Qu'est-ce qu'un comportement perturbateur ? Discutez avec le groupe de ce qu'ils vivent de perturbant dans la formation, dans la vie, dans leur centre, ...

On va jouer à un petit jeu avec quelques déclarations. Nous divisons la pièce : un côté signifie "absolument pas dérangeant" tandis que l'autre côté devient "très dérangeant". Après chaque déclaration, les participants doivent changer de position sur cette échelle sur la façon dont ils trouvent la situation dérangeante. Discutez de chaque situation avec certains participants et des raisons pour lesquelles ils ont adopté cette position.

Déclarations :

Lisa et Carry parlent tranquillement pendant les ateliers de ce qu'ils ont fait à l'école. C'est juste du chuchotement, mais ça finit bien par des rires forts de temps en temps.

Les parents de Adam lui manquent. Le premier jour, il reste avec toi tout le temps. Quand vous lui demandez de respecter votre espace personnel, il se met à pleurer.

Charlotte joue constamment sur son smartphone pendant l'atelier.

Mohammed s'est endormi pendant l'explication sur une chaise.

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Conclusion : Les comportements perturbateurs sont différents pour tout le monde. La façon dont vous examinez la situation déterminera comment vous réagirez à ce comportement.

3.2.3. ASPECTS DU COMPORTEMENT PERTURBATEUR (30')

Le comportement perturbateur ne vit pas seul ; il existe de différents aspects qui influencent la manière d'exprimer ce comportement.

1. 1. Le premier aspect est la cause.

Tout comportement a une cause, mais aussi un comportement perturbateur. Cette cause peut être très large. Demandez aux jeunes (hors des sentiers battus) quelles pourraient être ces causes.

- Quelques exemples :
  - La faim ou la soif
  - La solitude
  - Intimidation
  - Perte
  - Mauvaise nuit de sommeil
  - Aucun intérêt
  - L'ennui
  - Non compréhensible
  - Manque d'attention
  - Malentendu
  - Une restriction ou limitation
  - Situation difficile à la maison
  - ….

Il est important de réagir à ces causes possibles et d'essayer de trouver celle qui cause le comportement perturbateur. Laissez les jeunes réfléchir à ce qu'une solution possible sur les exemples donnés pourrait être.

2. Le deuxième aspect du comportement est la réaction sur le comportement.

Les formateurs jouent un peu de théâtre :

L'un est un participant et l'autre est le mentor. Le participant dit au mentor qu'il s'ennuie. Le mentor l'ignore et continue d'expliquer l'atelier. Le participant le répète

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

encore une fois, mais cette fois-ci, le mentor lui dit de se taire. Le participant se lève et commence à lancer avec des stylos ou d'autres objets. Le mentor voit cela, crie que le participant doit s'arrêter et le jette hors de la salle.

Qu'est-ce qui n'allait pas dans cette situation ? (Ne pas prêter attention au participant, ignorer, réagir trop sévèrement, punir, menaces physiques...)

Comment ça aurait pu mieux se passer ?

Il est important de réaliser que chaque comportement a une cause et que la plupart des gens ne VEULENT pas agir de manière perturbatrice mais le font pour certaines raisons. C'est pourquoi il est important de parler et d'écouter vos participants.

3. Le troisième aspect est la façon dont vous abordez les comportements perturbateurs.

Comment vous attaquez-vous au dérangement à l'entraînement ? Nous le ferons avec des récompenses et des punitions.

Il existe différents types de punitions dans lesquels les activités - punitions et punitions verbales sont préférables.

Vous punissez pour décourager les comportements non désirés. L'agressivité joue un rôle dans la punition, alors soyez prudent et conscient de vos propres sentiments et des raisons pour lesquelles vous feriez face à un certain type de comportement.

Il y a trois types de punitions :

- Sanctions sociales : surtout verbales et langage corporel
- Activité punitions : faire une certaine tâche, exclure quelqu'un de la participation, ...
- Châtiments corporels : nous ne le faisons JAMAIS.

Votre punition doit être égale au comportement de la personne : si quelqu'un fait quelque chose de sale, la bonne punition serait de le nettoyer. N'excluez pas quelqu'un pendant une heure parce qu'il parlait avec quelqu'un d'autre.

10 rules in what makes a good punishment:

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

1. La punition n'est jamais la première étape. Avec des encouragements, vous irez assez loin.
2. Le participant comprend-il ce qu'on attend de lui ? Si un participant fait quelque chose de mal par ignorance, il n'y a aucune forme de comportement indésirable.
3. Soyez conséquent, le comportement indésirable augmente si vous punissez une fois mais pas l'autre.
4. Les participants doivent être punis à cause de leur comportement, et non à cause de leur personne. Dites-leur aussi ceci.
5. Une punition doit être significative. Il doit avoir un lien avec le comportement
6. Une punition annoncée et convenue doit être exécutée. Sinon, la punition n'a aucun effet.
7. Ne menacez pas de punitions qui ne peuvent pas être exécutées.
8. Sois gentil et doux. Il n'est pas nécessaire qu'une punition soit plus sévère qu'il n'est nécessaire. Des punitions extrêmes renforceront l'agressivité.
9. La punition doit suivre le comportement le plus rapidement possible. Plus l'effet est rapide, plus l'effet est important
10. Une punition doit se terminer à un moment précis et correct.

Il existe trois types de récompenses :

- Récompense sociale : tape sur l'épaule, langage verbal et corporel
- Récompense matérielle : bonbons, jouets, ...
- Récompense d'activité : excursion, jeu, ...

Lorsque vous récompensez quelqu'un, assurez-vous qu'il réalise pourquoi et sur quel comportement les récompenses sont basées. Ne récompensez pas trop, sinon il perdra son effet de surprise.

3.2.4.DISCUSSION

Discutez de ces exercices et de ces théories avec le groupe, ont-ils des exemples où ils ont rencontré des punitions et des récompenses, bonnes ou mauvaises ?

3.3. Découvrez l'attitude de vos Mentors

Il y a six énoncés avec quatre réponses possibles. Montrez chaque énoncé et lisez chaque diapositive à haute voix. Laissez les participants noter le numéro de la

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

déclaration et la lettre qui représente l'acte le plus proche de leur réaction. Il est possible que la réponse qu'ils choisiraient ne soit pas à l'écran, alors ils doivent prendre la réponse qui s'en rapproche le plus.

Lorsque les six énoncés sont affichés, vous montrez la diapositive avec les lettres dans des cases de couleur.

Placez les feuilles de papier dans les quatre couleurs différentes dans les coins de la salle et demandez aux participants de les placer dans la salle. S'ils ont la plupart de deux couleurs différentes, ils peuvent se tenir au milieu de ces couleurs. S'ils ont une couleur qui est clairement la couleur, ils ont le plus grand nombre de réponses qu'ils peuvent trouver dans le coin de cette couleur.

Quand tout le monde a pris position dans la pièce, vous pouvez montrer la diapositive suivante.

La vérité est que si vous travaillez en équipe, c'est que chacun de ces profils est présent dans votre équipe car ils ont tous un côté positif et un côté négatif qui peuvent s'équilibrer. La plupart des gens sont aussi entre deux ou trois couleurs, ce qui est normal.

Il n'y a pas de "bon" profil, l'équilibre est ici la leçon importante. Cependant : quelqu'un qui est strictement dominant aura plus de mal à travailler avec les autres profils stricts.

Feedback à la fin de l'activité

4. RESOURCES ET REFERENCES EN ANGLAIS

IOM - International Organization for Migration. www.iom.int/migrant-training

Del Prette Z. A. P., & Del Prette, A., 2010. Social skills and behavior analysis: Historical proximity and new Issues. Revista Perspectivas 1(2), p. 104-115. http://www.rihs.ufscar.br/wp-content/uploads/2015/10/Social-skills-and-behavior-analysis-Historical-proximity-and-new-issues.pdf

Garrido, M., Sulllivan, J. & Gordon, A. (2012). Research Article. Understanding the Links Between ICT Skills Training and Employability: An Analytical Framework. Information Technologies & International Development, 8(2), Special Issue, 17–32.

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

5. RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE

À la fin du module, les apprenants seront en mesure de :

- Démontrer des compétences et de la compréhension à l'égard des côtés/types afin de communiquer efficacement.
- Être conscient de l'importance de la présentation de soi dans divers contextes et être conscient de ses forces et faiblesses personnelles.
- Surveiller et promouvoir leurs compétences en matière d'auto-présentation. Avoir des connaissances de base sur la résolution des conflits et être au courant des stratégies personnelles de résolution des conflits.
- Démontrer des compétences en résolution de conflits
- Avoir des connaissances de base sur le besoin de flexibilité et démontrer sa capacité à trouver des solutions de rechange.
- Avoir des connaissances de base sur la nécessité du travail d'équipe et de la coopération
- Démontrer des aptitudes à la résolution de problèmes
- Évaluer les critiques pour une compréhension positive
- Soyez conscient des barrières émotionnelles qui entravent le travail d'équipe.
- Être conscient de ses origines culturelles, de ses valeurs et de ses traditions qui favorisent ou entravent le travail d'équipe et la tolérance.
- Un resultat d'apprentissage lié au mentorat/animation doit être défini.

Ce projet est financé avec le soutien de la Commission européenne. Appel de fonds : AMIF-2016-AG-INTE-01 "Intégration des ressortissants de pays tiers". Projet n° 776128. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.