



**O1 Programme d'études des leaders de
l'intégration**

Guide d'apprentissage

Final

12 Octobre 2018



Erasmus+

This project (no. 2017-1-FR01-KA204-037126) has been funded with support from the European Commission. This document reflects the views only of the author and the Commission cannot be held responsible for any use which might be made of the information contained herein.



SOMMAIRE

OBJECTIF ET CONCEPTS DU GUIDE D'APPRENTISSAGE ENGAGE	2
LES GROUPES CIBLES ET LES BÉNÉFICIAIRES FINAUX.....	3
ANALYSE DES BESOINS EN FORMATION	4
1° MODULE: Compétences interpersonnelles	12
1.1 Résultats d'apprentissage	12
1.2 Consignes	14
2° MODULE: Communication assertive.....	24
2.1 Résultats d'apprentissage	24
2.2 Consignes	26
3° MODULE: Valeurs et identité culturelle	41
3.1 Résultats d'apprentissage	41
3.2 Consignes	43
4° MODULE: Autonomisation communautaire	57
4.1 Résultats d'apprentissage	57
4.2 Consignes	59
5° MODULE: Engagement civique	72
5.1 Résultats d'apprentissage	72
5.2 Consignes	73
6° MODULE: Compétence en leadership.....	83
6.1 Résultats d'apprentissage	83
6.2 Consignes	84



OBJECTIF ET CONCEPTS DU GUIDE D'APPRENTISSAGE ENGAGE

Le principal objectif du **guide d'apprentissage ENGAGE** est la présentation des modules d'apprentissage et des ressources développées pour développer les aptitudes, les connaissances et les compétences telles que définies dans le cadre d'apprentissage du programme "Integration Leaders".

En ce qui concerne les concepts de base, quelques principes clés doivent être rappelés;

- L'analyse des besoins de formation.

Bien que les unités et ressources présentées aient été développées sur la base d'une activité de terrain menée dans chacun des pays partenaires (par ordre alphabétique, c'est-à-dire en Autriche, Croatie, Chypre, France, Italie et Royaume-Uni), chaque session d'apprentissage avec un groupe d'apprenants nouvellement constitué nécessite toujours une " phase initiale ", plus ou moins formellement organisée, dirigée directement ou rapportée par des professionnels (par exemple des conseillers en orientation ou des travailleurs sociaux) afin de sensibiliser aux besoins du groupe spécifique des apprenants.

- L'approche des résultats d'apprentissage.

Un résultat d'apprentissage est un résumé de ce que l'apprenant est censé savoir, comprendre ou être capable de faire à l'issue d'un module d'apprentissage ou de formation ou de l'ensemble du programme de formation. Les résultats d'apprentissage devraient comprendre un mot d'action approprié qui décrit un moyen de démontrer l'acquisition de connaissances, d'habiletés ou de compétences¹.

- Les approches pédagogiques les plus appropriées pour les apprenants adultes.

Les adultes sont souvent préoccupés par leur participation aux cours et les tuteurs et/ou les animateurs (d'apprentissage) doivent veiller à créer un environnement sûr et fiable, à promouvoir progressivement les échanges entre les participants, à utiliser des questions ouvertes, des débats et une écoute respectueuse, d'éviter les jugements. Il pourrait être efficace de souligner ce qui est important et significatif pour eux pour accroître la motivation des apprenants et faire de l'apprentissage une priorité (et un plaisir) parmi les nombreuses autres activités de la vie quotidienne.

- La compréhension des styles d'apprentissage des apprenants.

Si vous pouvez suivre un groupe d'apprenants d'une manière stable, à savoir suivre des programmes de formation réguliers, il est très utile de prêter attention à leurs styles d'apprentissage, afin de mieux leur adapter les unités et d'avoir de nouvelles impulsions pour développer avec les apprenants des matériels de formation plus ciblés.

- Les environnements d'apprentissage.

Conscients de l'importance de lier les connaissances aux expériences directes et quotidiennes des personnes, dans le cas spécifique du **programme ENGAGE Integration Leaders**, les tuteurs devraient encourager autant que possible les activités

¹ <https://www.tcd.ie/CAPSL/TIC/guidelines/design/outcomes/#guide>



de plein air, permettre ainsi un contact concret avec les environnements physique et humain, au-delà des contextes habituels de vie des apprenants.

LES GROUPES CIBLES ET LES BÉNÉFICIAIRES FINAUX

Le **guide ENGAGE** s'adresse aux parties prenantes qui s'occupent des communautés de migrants par l'apprentissage non formel et informel ².

Il s'agit de formateurs, de tuteurs, d'animateurs, de travailleurs sociaux, de bénévoles ou d'autres personnes ayant pour but d'aider, à travers les activités proposées, le processus d'intégration des communautés de migrants en valorisant les rôles et contributions des femmes.

Les animateurs/tuteurs peuvent utiliser le programme d'une manière très flexible, en utilisant tout ou partie du programme, parce que chaque module est autonome et adapte les aspects individuels aux besoins spécifiques de leur(s) groupe(s) d'apprenants).

Le programme ENGAGE se structure en 100 heures, réparties entre des leçons directes (36 heures) et de l'auto-apprentissage (64 heures), et dans les programmes détaillés ci-dessous vous trouverez pour chaque module toutes les consignes pour une réalisation efficace et stimulante.

Les tuteurs/animateurs sont également soutenus par l'utilisation de la **plateforme d'apprentissage en ligne ENGAGE**, qui contient toutes les ressources développées spécifiquement pour les utilisateurs finaux, les femmes migrantes intéressées à promouvoir l'égalité des chances pour elles-mêmes et les autres femmes et filles issues de l'immigration.

Vous pouvez trouver ces soutiens à l'adresse suivante:

<http://engageproject.eu/en/e-learning>

En outre, les ressources en ligne ENGAGE pourraient également être utiles dans un cadre formel, en exploitant les exercices de la boîte à outils fourni dans différentes langues : Arabe, Croate, Anglais, Français, Allemand et Italien.

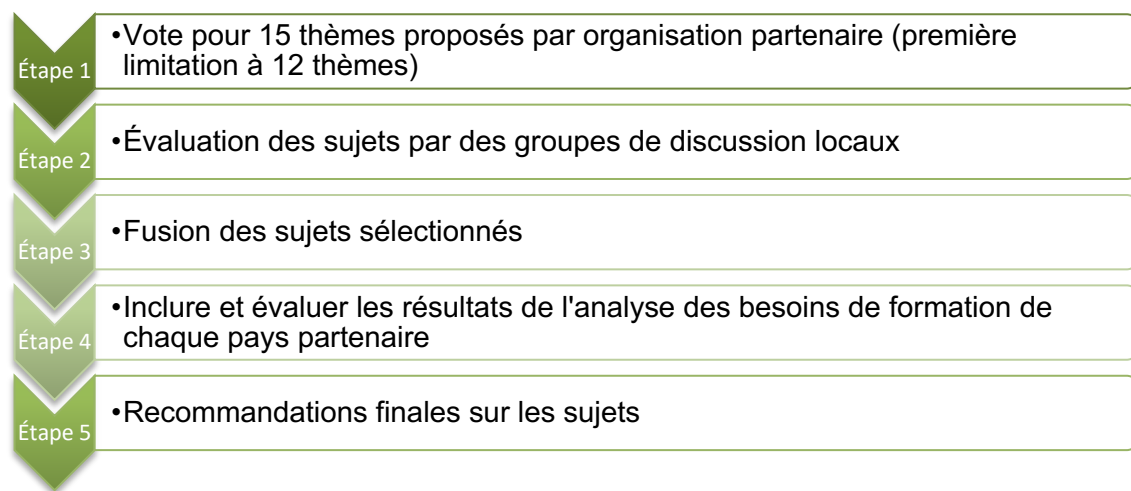
Vous pouvez trouver ces soutiens à l'adresse suivante:

<http://engageproject.eu/en/e-learning/toolkit>

² <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory/european-inventory-glossary>

ANALYSE DES BESOINS EN FORMATION

En guise de travail préliminaire à l'élaboration du programme ENGAGE Integration leader (IO1), puis du guide ENGAGE, six domaines clés, qui seront plus tard appelés thèmes du programme, ont été identifiés en fonction des préférences de chaque pays partenaire (en fonction des résultats des organisations partenaires et des groupes cibles). Ce processus d'identification a comporté cinq étapes afin d'assurer une approche systématique en fonction des besoins de formation, comme suit:



Cinq étapes pour identifier six domaines/sujets clés du programme

Étape 1

Dans un premier temps, les quinze thèmes qui ont été proposés ont été considérés comme essentiels et utiles pour aider les femmes migrantes à devenir des " ambassadrices de l'intégration " et des leaders dans leurs communautés. Cinq des six organisations partenaires du projet ont voté pour chacun des thèmes. Au cours de cette étape, trois des quinze sujets ayant obtenu le moins de votes ont été exclus (marqués en rouge). Les notations des organisations partenaires sont énumérées dans le tableau 1 ci-dessous.



Tableau 1: Évaluation des organisations partenaires

	Topics	Votes
1	Engagement civique	5
2	Autonomisation communautaire	5
3	Gestion des conflits	5
4	Compétences de leadership	5
5	Compétences numériques	5
6	Valeurs et identités culturelles	5
7	Équilibre vie privée/vie professionnelle	5
8	Communication assertive	4
9	Compétences interpersonnelles	4
10	Travail biographique	3
11	Égalité des genres	3
12	Création de réseau	3
13	Apprentissage collaborative et coopératif	2
14	Préjugés, discrimination et stéréotypes	2
15	Conscience de soi	2

Étape 2

Les trois thèmes "coopération et apprentissage collaboratif", "préjugés, discrimination et stéréotypes" et "conscience de soi" les moins bien cotés ont déjà été éliminés avant l'étape suivante de l'évaluation - l'implication des groupes de discussion. Au total, 43 participants de tous les pays partenaires ont été invités à indiquer le niveau de pertinence de chaque thème pour le projet sur une échelle à quatre niveaux (de "Essentiel-Pertinent - Pas si pertinent -Pas Pertinent").

Les résultats de ce groupe d'évaluation ont montré une ambiguïté entre les pays. Étant donné que le nombre de personnes interrogées diffère (considérablement) d'un pays à l'autre et que les thèmes curriculaires ne sont pas développés par pays, le nombre total de votes pour des thèmes spécifiques a été hiérarchisé et les résultats résumés et classés, comme indiqué dans le tableau 2 ci-dessous.

Tableau 2: Évaluation des groupes de discussion locaux

		Essentiel	Pertinent	Pas si pertinent	Pas pertinent	N.A.
1	Compétences interpersonnelles	67%	33%			
2	Création de réseau	63%	26%	9%	2%	
3	Communication assertive	53%	42%	5%		
4	Égalité des genres	53%	28%	19%		
5	Valeurs et identité culturelle	49%	49%			2%
6	Autonomisation communautaire	49%	42%		7%	2%
7	Engagement civique	44%	42%	14%		
8	Compétences en leadership	42%	49%	9%		
9	Compétences numériques	37%	52%	9%		2%
10	Travail biographique	37%	42%	21%		
11	Gestion des conflits	30%	42%	26%	2%	
12	Équilibre vie privé/vie professionnelle	28%	51%	21%		

Étape 3

Dans l'étape suivante, les résultats des deux groupes d'évaluation ont été comparés et les sujets identifiés pour les domaines clés ont été développés dans les résultats du projet à venir. Les neuf sujets les mieux cotés ont été énumérés et comparés. D'après ces résultats, cinq domaines ont pu être identifiés qui sont constamment bien cotés par les deux groupes de commentaires, comme l'illustre l'image 1 ci-dessous. Ils sont énumérés dans la partie de l'image qui se recoupe et sont donc considérés comme des thèmes du programme d'études.

D'autres ont été énoncés par un seul groupe d'évaluation ou ont obtenu de faibles notes. Celles-ci sont marquées en rouge. "Les " compétences numériques " sont marquées en jaune, car il s'agit d'un élément qui est indiqué par les deux groupes, mais dont la cote est faible, de sorte qu'il n'a pas été pris en compte dans l'un des six domaines clés.

Image 1: Fusion de sujets collectés à partir de 2 groupes de commentaires

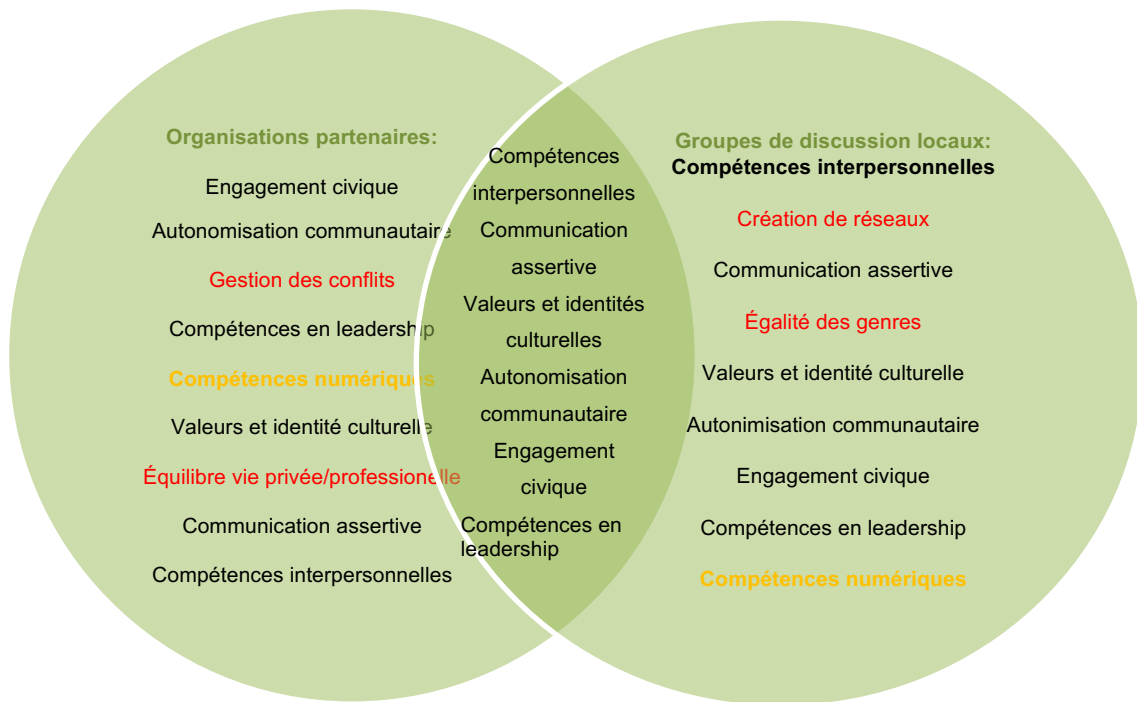


Tableau 3: Domaines clés identifiés

Sujets identifiés	
1	Compétences interpersonnelles
2	Communication assertive
3	Valeurs et identité culturelle
4	Autonomisation communautaire
5	Engagement civique
6	Compétences en leadership

Commentaires supplémentaires :

Dans le cadre de l'enquête, les répondants ont eu la possibilité d'indiquer d'autres sujets qu'ils jugent utiles pour le programme. Ces résultats sont décrits ci-dessous :

La maîtrise de la langue du pays d'accueil (qui est même une condition préalable à d'autres) est un domaine important qui a été mentionné.

Outre la langue, des sujets correspondant aux compétences interculturelles ont été abordés par différents répondants. Des aspects tels que la communication interculturelle, le dialogue interculturel, la lutte contre les discriminations et les préjugés/stéréotypes ont été suggérés pour ce domaine thématique.

Des domaines liés à la famille et à la vie civile ont également été évoqués, tels que la participation de toute la famille aux activités avec leurs communautés, le courage civil, le rapprochement des politiques et des institutions du lieu, la gestion familiale ou les compétences pour travailler dans un cadre intergénérationnel.



Pour les répondants, des compétences comme la réflexion stratégique, la présentation personnelle, la prévention de l'épuisement professionnel et l'animation ont été considérées comme des sujets utiles pour le groupe cible.

Étape 4

Les principaux aspects des résultats de l'analyse des besoins en matière de formation recherchés et résumés dans les rapports nationaux de chaque pays partenaire sont consultés afin de compléter le processus de décision, de répondre aux besoins de formation et d'élaborer des thèmes de programme d'études conformes aux objectifs de l'ABF.

Selon les résultats de l'analyse des besoins en formation linguistique **en Croatie**, il n'existe pas de formation linguistique ni d'intégration dans le système éducatif formel pour les personnes âgées de plus de 18 ans. Il y a une tendance à la marginalisation et donc un besoin de renforcer les compétences civiques et l'offre de cours d'intégration sensibles à la culture et au genre. L'une des recommandations politiques reste de " stimuler et développer la coopération intra départementale et interdépartementale entre les institutions compétentes et les communautés locales, les organisations de la société civile, la communauté universitaire et les représentants des migrants, afin de promouvoir l'intégration des immigrants."

Les résultats provenant **d'Italie** indiquent que des sujets tels que la santé, la formation, le logement, l'aide aux femmes et l'engagement des femmes sont importants ; ils exigent une connaissance des structures nationales et donc un accès à l'information. Le manque d'accès à l'information, comme l'information juridique à l'aide sociale, le financement et la procédure d'asile, a été évoqué dans le rapport de **Chypre**.

Il en va de même en **Irlande**, où la marginalisation des groupes étrangers est un problème. La santé, l'information, le renforcement des communautés, l'isolement de la vie civique, les limites de l'éducation, la langue, le manque de connaissances sur la politique et la vie civique, ainsi que l'intégration sur le marché du travail, qui sont des résultats comparables en **Autriche**, nécessitent des mesures d'autonomisation, d'information et de développement des compétences.

Par rapport à d'autres pays, le système public **français** propose de nombreuses mesures d'intégration telles que des cours de langue gratuits. Bien qu'il y ait également des lacunes dans les politiques d'intégration indiquées dans le rapport, l'une des initiatives a montré que la formation des femmes migrantes peu qualifiées devrait s'établir au plus près de leur environnement et de leur réalité, en utilisant des approches pédagogiques innovantes comme l'apprentissage coopératif et l'apprentissage contextuel fondé sur le sens. Ces méthodes mettent l'accent sur la participation à l'apprentissage, motivée par un objectif fonctionnel et peuvent permettre aux femmes de s'impliquer dans des activités citoyennes par la sensibilisation, la compréhension et la prise de confiance.



Étape 5

Dans une dernière étape, des conclusions sont tirées et des recommandations sont proposées pour la spécification et l'orientation des sujets (c.f. tableau 4):

Comme le montrent les résultats de l'analyse des besoins en formation dans différents pays, la marginalisation des étrangers est un problème. Les thèmes de l'engagement civique et de l'autonomisation communautaire pourraient prendre cet aspect en considération, respectivement les contenus peuvent être développés en fonction de l'objectif de lutte contre la marginalisation.

Les résultats de la section "commentaires" de l'enquête montrent que les sujets relatifs à la lutte contre la discrimination/les préjugés sont également considérés comme utiles par les répondants. Dans la notation des organisations des pays partenaires, ce sujet a toutefois été éliminé. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un domaine clé en soi, les préjugés peuvent être considérés en relation avec la marginalisation. Par conséquent, la lutte contre les discriminations et les préjugés pourrait être un sous-thème à aborder dans l'un des domaines clés susmentionnés.

Les sujets qui concernent l'amélioration de la vie privée par l'intégration sur le marché du travail, ainsi que les questions de soins de santé, les droits des femmes et l'engagement devraient être efficacement communiqués au groupe cible. Par conséquent, il est suggéré d'inclure des sujets sur la communication/le dialogue interculturel, comme indiqué dans les réponses à l'enquête, ainsi que des sujets sur l'égalité entre les sexes, qui ont également obtenu des notes élevées dans les réponses des groupes de discussion locaux, dans le cadre d'un domaine clé, comme les valeurs et l'identité culturelle.

Des aspects tels que l'implication de la famille dans les activités avec les communautés, la gestion de la famille ou les compétences pour travailler dans un cadre intergénérationnel qui sont énoncés par les répondants pourraient être intégrés dans le sujet sur l'autonomisation communautaire.

L'autonomisation communautaire passe en premier lieu par l'autonomisation des bénéficiaires. Pour y parvenir, les compétences interpersonnelles, la communication assertive ainsi que les compétences de leadership peuvent servir d'ancrages permettant aux personnes de participer à la société.

Les thèmes relatifs à l'éducation, à la santé, à la formation et à la recherche d'un emploi peuvent être intégrés dans le domaine clé de l'engagement civique, car la participation à la société signifie aussi participer à la vie publique (y compris l'éducation ou le travail).

D'après les réponses de l'enquête, le courage, la politique de rapprochement et les institutions de la région sont suggérés pour les sujets abordés. La nécessité d'une coopération entre les institutions et les communautés est également communiquée dans le rapport croate sur l'analyse des besoins en matière de formation, sous la forme d'une recommandation politique. Ces aspects pourraient être inclus dans le domaine clé de la communication assertive.

Les compétences telles que la réflexion stratégique, la présentation personnelle, la gestion du stress et les compétences d'animation sont des sujets utiles selon les



commentaires des répondants. Ils pourraient faire partie des domaines clés des compétences interpersonnelles et des compétences en leadership.

Selon les commentaires collectés par l'analyse des besoins en formation, la connaissance des réglementations est cruciale pour pouvoir traiter avec les autorités compétentes, les institutions de développement, etc. Ce sont des aspects qui pourraient faire partie du domaine clé de l'engagement civique.

Cependant, il faut considérer que les réglementations, les systèmes éducatifs, les structures de formation et de travail varient selon les pays européens qui participent à ce projet et pourraient donc être difficiles à développer de manière uniforme ; mais une approche locale et non globale pourrait se justifier ici.

Selon les commentaires supplémentaires recueillis auprès des répondants, la maîtrise de la langue nationale est une condition essentielle. Ce commentaire coïncide avec les résultats de l'analyse des besoins en formation linguistique de la Croatie, où il est indiqué qu'il n'y a pas suffisamment d'offres de formation linguistique disponibles dans le pays. Bien que l'offre d'une formation linguistique aille au-delà de la portée du projet, on peut suggérer d'inclure la conversation orale en tant que partie intégrante des activités afin de promouvoir la communication et les compétences linguistiques.

En guise de recommandation finale, il est suggéré de développer des contenus étroitement liés à la réalité des bénéficiaires et d'utiliser des approches pédagogiques telles que l'apprentissage coopératif qui mettent l'accent sur la participation active à l'apprentissage, la motivation et l'autonomisation, comme indiqué dans le rapport ABF français.

Le tableau 4 dessous illustre les résumés des conclusions et des recommandations décrites dans le chapitre final et propose des spécifications et des sous-thèmes basés sur les résultats de l'ensemble du processus d'évaluation.

Tableau 4: Domaines clés identifiés et sous-sujets suggérés

	Sujets identifiés	Sous-sujets
1	Compétences interpersonnelles	autonomisation des bénéficiaires, compétences en matière d'animation
2	Communication assertive	coopération avec l'institution
3	Valeurs et identité culturelle	l'égalité entre genre, la communication/le dialogue interculturel
4	Autonomisation communautaire	la lutte contre les discriminations/préjugés, travail intergénérationnel, gestion familiale, participation des familles dans les communautés
5	Engagement civique	connaissance de la réglementation, l'éducation, la santé, la formation et la recherche d'emploi
6	Compétences en leadership	réflexion stratégique, présentation de soi, gestion du stress

Dans le cadre du programme ENGAGE Integration Leaders, les connaissances, les compétences et les habiletés du responsable de l'intégration ont été définies en



fonction des résultats d'apprentissage prévus pour ces six sujets - utilisés ensuite dans les tableaux ci-dessous du guide ENGAGE.

1° MODULE: Compétences interpersonnelles

1.1 Résultats d'apprentissage

TITRE DU MODULE: Compétences interpersonnelles	RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE		
	L'apprenant est capable de; <ul style="list-style-type: none"> analyser les différents aspects de la communication, les rôles et les points de vue évaluer le contexte social et traiter avec des personnalités, des situations tendues et des pressions différentes démontrer des compétences d'animation pour habiliter et encourager les autres en tenant compte de leurs besoins 		
	CONNAISSANCE	COMPÉTENCES	RESPONSABILITÉ & AUTONOMIE
	L'apprenant connaît et comprend; <ul style="list-style-type: none"> Énumérer les facteurs pour améliorer les relations interpersonnelles, y compris les signaux de communication (verbaux et non verbaux); Rappeler les méthodes de base de l'enseignement aux adultes en mettant l'accent sur les aspects interpersonnels, par exemple le travail d'équipe et l'écoute. 	L'apprenant est capable de; <ul style="list-style-type: none"> Analyser différentes situations sociales et y répondre en faisant preuve de collaboration, d'écoute et de communication ; Schématiser le contenu et la didactique pour enseigner à un groupe en tenant compte de son propre rôle. 	L'apprenant applique ses connaissances et ses compétences dans les domaines suivants; <ul style="list-style-type: none"> Participer à une discussion modérée avec des camarades sur un sujet d'intérêt (communauté, culture, etc.); Assister à une leçon ou à une réunion conformément aux consignes et faire preuve d'empathie et d'aptitudes à la





			communication.
--	--	--	----------------

1.2 Consignes

Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
<p>Introduction et activité brise-glace:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le tuteur accueille tous les apprenants à la session en face à face et donne un aperçu des sujets qui seront abordés dans la formation. • Ensuite, le tuteur explique les instructions de l'activité brise-glace qui initie les apprenants au sujet des compétences interpersonnelles. • Cette activité aidera le groupe à s'exercer à écouter et à répondre aux autres et facilitera le premier contact entre les apprenants. • Dans un deuxième temps, on demande à chaque apprenant d'exprimer ses attentes concernant la formation. 	20'	<p>Agenda/Aperçu du contenu de la formation. Tableau et marqueur pour les commentaires. Polycopié pour l'activité brise-glace.</p>	<p>Les apprenants participeront à l'activité brise-glace et contribueront aux commentaires du groupe.</p>
<p>Presentation du tuteur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • À l'aide de PowerPoint, le tuteur fait une brève introduction théorique à propos des compétences interpersonnelles. • A travers ces diapositives, les apprenants discutent de différents aspects des compétences interpersonnelles et des raisons pour lesquelles elles sont importantes dans les contextes professionnels. 	15'	<p>Diapositives PowerPoint. Projecteur et écran. Ordinateur portable. Stylos et matériel de prise de notes pour les apprenants.</p>	<p>Les apprenants prendront des notes pour favoriser leur apprentissage. Les apprenants contribueront aux discussions.</p>

Contenu et Méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
<p>Activité collective:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ensuite, le tuteur présente aux apprenants l'activité collective portant sur une étude de cas. • Pour présenter cet outil, le tuteur distribue le document correspondant avec la description du cas pratique à tous les apprenants. • Chaque apprenant lit le texte et prend des notes sur ses aspects pertinents. • En petits groupes, ils discutent de chaque point et énumèrent/résumement les plus importants. • Le but de cette activité est de créer une liste de facteurs identifiés étant favorables à l'amélioration des situations sociales et des relations interpersonnelles. • Chaque groupe résume ses conclusions sur un tableau à feuilles mobiles et les présente au groupe. 	30'	Polycopié. Stylos et matériel de prise de notes pour les apprenants.	Les apprenants prendront des notes pour favoriser leur apprentissage et les présenteront au groupe.
Pause	15'		
<p>Activité collective:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cette activité aide les apprenants à prendre conscience des signaux de communication, à s'observer et à apprendre les uns des autres afin d'être capables de faire face à différentes personnalités, situations tendues et sous pression. • Pour effectuer cette tâche, le tuteur subdivise le groupe en petits groupes de 3 personnes. • On demande aux apprenants d'utiliser le polycopié correspondant et de réaliser 3 jeux de rôle de situations différentes. Chaque membre du groupe modifie le rôle d'un scénario à l'autre afin d'avoir 3 points de vue différents (interrogateur, personne interrogée, observateur). • La personne qui observe la situation doit prendre des notes. 	30'	Polycopié. Tableau à feuilles mobiles. Marqueurs de couleur. Stylos et matériel de prise de notes pour les apprenants.	Les apprenants prendront des notes pour favoriser leur apprentissage.



Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
Activité individuelle: <ul style="list-style-type: none"> • Après l'activité de groupe, chaque apprenant revoit individuellement ses notes prises en tant qu'observateur. • On leur demande de réfléchir aux situations, à leurs points de vue et à leurs sentiments. • Dans un bref document écrit, ils analysent la situation, discutent des avantages et des obstacles et proposent des solutions pour améliorer les relations interpersonnelles. • A la fin de cette activité, chaque apprenant présente brièvement ses conclusions au groupe. • Le tuteur prend des notes sur un tableau et résume les résultats à la fin de l'activité. 	30'	Tableau à feuilles mobiles. Marqueurs de couleur. Stylos et matériel de prise de notes pour les apprenants.	Les apprenants rédigeront une courte dissertation et la présenteront au groupe.
Pause	15'		
Activité individuelle: <ul style="list-style-type: none"> • Pour une première réflexion et une introduction à la partie suivante de la formation, les apprenants sont invités à noter leur meilleure et leur pire expérience d'apprentissage afin d'obtenir une première compréhension de la formation et de l'apprentissage des adultes. • Ils reçoivent le polycopié correspondant et sont invités à répondre aux questions directrices sur leurs expériences d'apprentissage. • Après cette tâche individuelle, ils se réunissent en petits groupes et se présentent leurs notes. • On demande aux auditeurs d'observer le langage corporel du présentateur lorsqu'ils parlent de bonnes et de mauvaises expériences d'apprentissage et de prendre des notes (vitesse de parole, volume, mouvements des mains, posture, contact visuel, etc). • Après cette discussion en petits groupes, chaque groupe présente les aspects 	45'	Polycopié concerné Feuilles de tableau à feuilles mobiles. Marqueurs de couleur. Stylos et matériel de prise de notes pour les apprenants.	Les apprenants rédigeront une courte dissertation, la présenteront au petit groupe et contribueront aux discussions.



essentiels en mettant l'accent sur les observations de la communication non verbale.

- L'objectif est de les préparer à travailler avec différents intervenants et pour des futures formations. L'interaction sociale entre les apprenants est un élément essentiel de cette activité.

Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
<p>Activité collective:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour initier les apprenants à l'éducation des adultes, le tuteur démarre la vidéo YouTube sur les principes de l'apprentissage des adultes (ou vidéo-conférence). • On leur demande de prendre des notes sur ce qui leur semble important. • Ensuite, le tuteur initie une discussion de groupe, en demandant aux apprenants de: <ol style="list-style-type: none"> 1. Relater un fait de la conférence vidéo qui les a marqués; 2. Discuter des scénarios possibles pour la pratique; 3. Réfléchir sur les compétences interpersonnelles qui sont utiles pour la pratique. 	30'	<p>Projecteur et écran. PC portable. Stylos et matériel de prise de notes pour les apprenants.</p> <p>Vidéo YouTube sur les principes de l'apprentissage des adultes: https://www.youtube.com/watch?v=vLJ7cRwKI-I</p>	Les apprenants rédigeront une courte dissertation, la présenteront au petit groupe et contribueront aux discussions.
Pause	15'		
<p>Activité collective:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans cette activité, les apprenants reconnaîtront différents types de membres du groupe. Ils identifieront que chacun d'entre eux a un certain style d'apprentissage et peut contribuer à un groupe en utilisant ses forces individuelles. • Ils mèneront le jeu de rôle décrit dans le document. Ensuite, ils reflètent l'ensemble du groupe, comment chacun d'eux s'est senti et quelles sont les forces et les faiblesses de chaque membre, respectivement comment elle peut contribuer à un groupe. 	45'	<p>Polycopié concerné. Tableau à feuilles mobiles. Marqueurs de couleur. Projecteur et écran. Ordinateur portable. Stylos et matériel de prise de notes pour les apprenants.</p>	Les apprenants prendront des notes pour appuyer leur apprentissage.
<p>Activité individuelle ou collective :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour l'activité suivante, les apprenants travailleront en petits groupes ou individuellement. • On leur demande de noter comment ils pourraient enseigner un sujet qui les intéresse (idéalement lié à la culture, etc.) aux adultes en tenant compte des principes décrits dans la vidéo de l'activité précédente. 	60'	<p>Tableau à feuilles mobiles. Marqueurs de couleur. Projecteur et écran. Ordinateurs portables. Stylos et matériel de prise de notes pour les</p>	Les apprenants s'investiront pleinement dans l'exercice et présenteront leurs résultats au



<ul style="list-style-type: none">• Ils élaborent une courte présentation à l'aide d'un support visuel tel qu'un tableau à feuilles mobiles, des diapositives, etc. ou donnent leurs cours.		apprenants.	groupe.
---	--	-------------	---------

Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
Séance de clôture et évaluation : <ul style="list-style-type: none"> Le tuteur clôt le cours par une courte séance d'échange verbal. Le tuteur distribuera des copies du formulaire d'évaluation de l'atelier aux apprenants et leur demandera de le remplir. 	10'	Copies des formulaires d'évaluation pour les apprenants. Stylos et matériel de prise de notes pour les apprenants. Tableau à feuilles mobiles et marqueurs.	Les apprenants participeront pleinement aux activités d'évaluation et rempliront le formulaire d'évaluation.
Temps total en face à face	360 minutes / 6 heures		
Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
Séance d'autoformation (en ligne/hors ligne) : Choix des exercices parmi ceux qui peuvent être élaborés individuellement ou en petits groupes.	630' / 10,5 heures	Boîte à outils ENGAGE et plate-forme d'apprentissage en ligne, et autres ressources en ligne.	Présentation des exercices réalisés.
Temps total	990 minutes / 16,5 heures		

Contenu et enseignement sur l'apprentissage autonome

Afin de comprendre, renforcer et développer les compétences sociales, les liens suivants servent de matériel d'apprentissage et de formation supplémentaire, particulièrement adapté à l'apprentissage autonome:

- Auto-évaluation des compétences interpersonnelles



<https://www.skillsyouneed.com/ls/index.php/343479>

- Compétences interpersonnelles - Développement et principes de base
<https://www.skillsyouneed.com/interpersonal-skills.html>
- Liste de A à Z des compétences interpersonnelles, y compris les descriptions, les conseils et les applications pratiques
<https://www.skillsyouneed.com/ips/>
- 3 TED Discussions pour améliorer vos compétences en communication (comprend les liens vidéo):
 - “10 Ways to Have a Better Conversation” by Celeste Headlee
 - “The Secret Structure of Great Talks” by Nancy Duarte
 - “The Power of Vulnerability” by Brene Brown<https://www.forbes.com/sites/ashleystahl/2018/04/30/3-tedtalks-to-improve-your-communication-skills/#22afd0ee6938>
- Les compétences dont vous avez besoin - Guides sur les compétences interpersonnelles
<https://www.skillsyouneed.com/shop/interpersonal-skills-guide.html>
- Apprendre à développer des relations de travail efficaces
<https://www.thebalancecareers.com/developing-effective-work-relationships-1919386>
- Vivienne Ming: Comment de bonnes compétences en communication peuvent-elles lutter contre les préjugés en milieu professionnel(interview) <https://www.forbes.com/sites/brianhonigman/2018/06/18/vivienne-ming-reducing-workplace-bias/#103fd8017332>
- Relations interpersonnelles - définitions et théories (vidéo)
<https://study.com/academy/lesson/interpersonal-relationships-definition-theories-quiz.html>
- Article de Forbes sur l'importance de l'écoute pour le leadership et les relations de travail ; incluant 6 conseils pour devenir un meilleur auditeur
<https://www.forbes.com/sites/mikemyatt/2012/02/09/why-most-leaders-need-to-shut-up-listen/#766d2a8a6ef9>
- Faits surprenants sur le langage corporel et vos émotions : De nouvelles recherches montrent le rôle que joue le langage corporel dans la



communication des émotions

<https://www.psychologytoday.com/ca/blog/fulfillment-any-age/201806/surprising-facts-about-body-language-and-your-emotions>

- Relations interpersonnelles expliquées en sous-catégories : étapes, types, facteurs, rôle, lieu de travail, importance, conseils, développement, gestion des conflits, théories, modèle, rôle des employés et rôle des gestionnaires
<https://www.managementstudyguide.com/interpersonal-relationship.htm>
- Le cerveau et l'intelligence émotionnelle par Daniel Goleman
<https://www.learningandthebrain.com/blog/the-brain-and-emotional-intelligence-by-daniel-goleman/>
- Les éléments de communication : Une approche théorique
<https://blog.udemy.com/elements-of-communication/>
- https://www.researchgate.net/publication/263079818_Neurosciences_Empathy_and_Healthy_Interpersonal_Relationships_Recent_Findings_and_Implications_for_Counseling_Psychology
https://www.researchgate.net/publication/263079818_Neurosciences_Empathy_and_Healthy_Interpersonal_Relationships_Recent_Findings_and_Implications_for_Counseling_Psychology
- Principes d'une communication interpersonnelle efficace
<https://www.communicationandconflict.com/interpersonal-communication.html>
- B.Living: Donner aux enseignants et aux formateurs les moyens de faire face à la diversité religieuse et de stimuler l'éducation interculturelle en Europe
Manuel: <https://www.blivingproject.com/handbook>
Boîte à outils: <https://www.blivingproject.com/toolbox>
App de formation: <https://www.blivingproject.com/trainingapps>

2° MODULE: Communication assertive

2.1 Résultats d'apprentissage

TITRE DU MODULE: Communication Assertive	RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE		
	L'apprenant est capable de; <ul style="list-style-type: none"> • Reconnaître les avantages d'une communication assertive • Interagir avec un style de communication approprié en tenant compte des différences culturelles • D'utiliser des outils assertifs dans la vie de tous les jours 		
	CONNAISSANCE	COMPÉTENCES	RESPONSABILITÉ & AUTONOMIE
	L'apprenant connaît et comprend; <ul style="list-style-type: none"> • Les différents types de communication et les principaux aspects de la communication assertive; • Les sentiments positifs et négatifs et les façons de les exprimer de façon neutre et affirmative ; • L'écoute active et passive; • Sensibilité aux différences culturelles dans la communication; • Le potentiel des outils TIC en tant que soutien à la créativité et à l'innovation pour l'inclusion personnelle dans la société et l'emploi. 	L'apprenant est capable de; <ul style="list-style-type: none"> • Utiliser des styles de communication efficaces et diplomatiques en utilisant des formulations affirmatives caractéristiques en renforçant les aptitudes à la communication dans la gestion des conflits; • Adapter son style de communication, son attitude et son comportement pour favoriser le règlement d'une situation par l'acquisition de compétences en persuasion; • L'utilisation d'outils théâtraux pour mettre en pratique les habiletés en communication tout en travaillant avec d'autres 	L'apprenant applique ses connaissances et ses compétences dans les domaines suivants; <ul style="list-style-type: none"> • Gérer la discussion de façon autonome en s'exprimant et en exprimant son point de vue, tout en respectant ceux des autres; • Modérer un différend de façon autonome en faisant preuve d'assurance, d'équité et de neutralité dans la communication et le comportement; • la combinaison d'informations sur les différences culturelles (compétence multiculturelle); • avoir un comportement assertif



		personnes.	avec les autres.
--	--	------------	------------------



2.2 Consignes

Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
<p>Introduction et activité brise glace:</p> <p>Unité 1: Compétences en communication</p> <p>Les apprenants sont divisés en binômes. Chaque personne se représente à son partenaire aux environs des 3'. Le tuteur est responsable de la gestion du temps et fait un résumé lorsque le temps est écoulé. Puis les rôles changent. Le groupe se joint de nouveau au cercle et chacun présente son partenaire. Cette présentation doit être faite de sorte que chaque apprenant se tienne derrière son partenaire et la représente.</p> <p>Présentation du tuteur:</p> <p>Ouverture - brève introduction théorique</p> <ul style="list-style-type: none">Le tuteur demande aux apprenants de réfléchir à leurs attentes par rapport à cette session, d'écrire sur le papier et de les placer sur un arbre des attentes.Le tuteur présente un PPT exposant une courte présentation théorique sur les mots clés et les résultats de l'atelier. Il/elle débute une discussion en utilisant le PPT sur le sujet: <i>Pourquoi la communication est-elle un outil important dans les relations?</i> <i>Qu'est-ce qu'une communication assertive?</i> <i>Pourquoi la communication assertive est elle aussi importante?</i> <p>Mots clés: Communication / Communication affirmative / Discours / Déclarations / Empathie</p> <ul style="list-style-type: none">Le tuteur doit encourager l'empathie des apprenants pour tous les rôles afin de réfléchir sur leurs opinions et expériences sur tous les styles de communication.	<p>15'</p> <p>15'</p>	<p>Diapositives PowerPoint, stylos et matériel de prise de notes pour les participants, affiches, arbres de papier.</p>	<p>Les apprenants participent activement à l'activité de brise-glace afin de se sentir membres du groupe d'apprentissage.</p> <p>Les apprenants prennent des notes et posent d'autres questions afin de bien comprendre le sujet.</p> <p>Le tuteur encourage l'empathie des apprenants pour tous les rôles afin de réfléchir sur</p>



			leurs opinions et expériences sur tous les styles de communication.
--	--	--	---

Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
<p>Activité collective:</p> <p>Vous êtes ce que vous dites – les types de communication</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans cet atelier, les apprenants travailleront en binôme. Avant de se diviser en paires, le tuteur partagera des points de couleur de papier selon lesquels ils seront divisés en groupe de trois membres. Chaque membre du groupe recevra une déclaration qui devra traverser le rôle qui est caractérisé par différents types de communication : passive, assertive, agressive. • L'idée de base des trois sont les suivantes: Personne A: “ Ne fais pas ce que tu veux vraiment faire.” Personne passive: “ Ok, je ne ferai pas cette chose que je veux vraiment faire, parce que tu sembles très dominante et je ne veux pas te contredire.” Personne assertive: “ Oui, mais ce sont les raisons pour lesquelles je veux faire ce truc. Trouvons un compromis pour qu'on puisse être heureux tous les deux.” Personne agressive: “ Euh, pourquoi non. Je veux le faire, alors je vais le faire. Je suis mon propre patron, alors ne t'en mêle pas!” • Le tuteur encourage les apprenants à discuter et à essayer d'établir la résolution d'un problème spécifique. • Les apprenants restent dans le même groupe de trois membres. Le tuteur donnera des consignes suivantes aux apprenants : "Selon ce scénario, votre tâche est de penser à une situation dans votre vie où vous vous sentiez mal à l'aise parce qu'il était difficile de dire non. Veuillez vous diviser en groupe pour travailler en triangle dans un rôle de personne A, B ou C. Lorsque vous développerez le thème de votre scénario, vous exposerez votre travail de groupe et nous aurons une discussion. Si vous disposez de suffisamment de temps, vous pouvez également modifier les rôles jusqu'à ce que chaque membre ait essayé chacun d'eux”. 	45'	Des cartes avec des déclarations différentes. Papiers, stylos.	<p>Les apprenants participent activement aux activités collectives et essaient d'expérimenter tous les différents types de communication.</p> <p>Les apprenants découvrent leur type de communication le plus employé et décident s'il est nécessaire de le modifier.</p>



Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
<p>Exemple:</p> <p>Personne A : fait une demande à une personne B. La demande peut être illogique, elle peut aussi être ennuyeuse, non appropriée, tendue... par exemple : aller avec elle dans un café en ce moment.</p> <p>Personne B : doit rejeter la demande avec fermeté</p> <p>Personne C : est un observateur et détermine l'interaction et fournit des commentaires qui a été agressif, assertif ou passif.</p> <p>Question de discussion: Qu'avez-vous ressenti dans le rôle A,B,C?</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'interaction prend au moins 2'. Le tuteur peut interrompre l'interaction si elle est trop longue ou trop agressive. Par la suite, les rôles changent jusqu'à ce que chaque membre ait essayé dans chacun d'eux. • Le tuteur commence par un sujet de discussion pour inspirer les apprenants à revivre leur expérience. 		Comme ci dessus.	Présentation du ou des exercice(s) terminé(s). Les apprenants participent activement à la discussion en proposant des arguments valables pour défendre leur propre théorie.
Pause	15'		
<p>Activité collective:</p> <p>Jeu de Pantomime – les styles de communication dans le langage corporel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le tuteur divise les apprenants en groupes et leur donne des cartes avec différents styles de communication. <p>La tâche des apprenants est de reconnaître le style de communication et d'essayer, à travers le jeu de rôle, de montrer aux autres les caractéristiques des styles de communication à travers le langage corporel.</p>	30'	Cartes avec différents styles de communication.	Les apprenants réussissent à faire passer un message avec le jeu d'acteur et sans utiliser de mots. Les apprenants utilisent et pratiquent différents styles de communication

Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
<p>Présentation du tuteur:</p> <p><u>Unité 2-L'écoute active et l'affirmation de soi - La clé pour demander ce que vous voulez fermement et raisonnablement</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Le tuteur présente un PPT avec une courte présentation théorique sur les mots clés et les résultats de l'atelier d'aujourd'hui. <p>Mots clés: Affirmation / Écoute active / Techniques de communication assertive / Information</p>	15'	<p>Ordinateur portable. Projecteur. Diapositives PowerPoint. Crayons et matériel de prise de notes pour les participants.</p>	<p>Les apprenants prennent des notes et posent d'autres questions afin de bien comprendre le sujet.</p> <p>Les apprenants expliquent à l'aide d'exemples les mots clés.</p> <p>Les apprenants essaient intuitivement de décrire et d'expliquer comment parvenir à une communication assertive.</p>

Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
<p>Activité collective:</p> <p>Partage de Récits et d'histoires - intro à l'écoute active</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le tuteur présente aux participants l'importance de l'écoute active. • Pour sensibiliser les participants au problème qui se pose dans la communication quotidienne, le tuteur divise les participants en binomes. Dans chaque binome, une personne est "conteur" et l'autre est "auditeur". • Le "conteur" doit raconter avec enthousiasme une histoire de sa propre vie et l'"auditeur" doit écouter et ensuite raconter la sienne. Le tuteur demande ensuite aux participants de trouver de nouveaux partenaires et de répéter la procédure. • Après le partage d'histoires, les participants s'assoient en cercle et le tuteur les invite à réfléchir sur chaque histoire et à essayer de trouver des éléments communs dans chaque histoire. • Cette activité peut être une expérience positive pour les femmes migrantes et créer un environnement positif pour le groupe. • Le tuteur répète brièvement les caractéristiques de la communication assertive et les différences entre la communication passive et la communication agressive. • Il remet le texte aux apprenants et demande à deux volontaires de lire à haute voix l'exemple d'étude : "Comment dire non à NOрма?" • Le tuteur doit souligner aux apprenants que seulement 25% des personnes répondent correctement à cette question après la première écoute. 	45'	Texte pour la discussion. Questions.	<p>Les apprenants expérimentent la capacité à raconter des histoires en partageant une expérience de leur vie.</p> <p>Les apprenants expérimentent la capacité à écouter attentivement les histoires des autres.</p> <p>Les apprenants décrivent par leurs propres mots et exemples tirés de leur vie le concept de communication assertive.</p>

Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
<p>Activité collective: “Comment dire non à NORMA?” On est mardi. Votre collègue Norma vous demande de la remplacer au travail ce week-end. Vous avez déjà prévu d’explorer la nouvelle ville où vous vivez maintenant. Ça ne vous convient pas de remplacer Norma ce week-end. NORMA : "Puis-je échanger ce week-end avec toi ? Mon amie arrive et tu sais qu'elle vit loin d'ici." (ASSERTIF)VOUS : "Je suis désolé mais je ne veux pas travailler le week-end. J'ai eu très peu de temps depuis mon arrivée ici, alors j'aimerais me détendre et voir la ville un peu. De plus, ma culture n'appuie pas le travail de fin de semaine. J'espère que quelqu'un d'autre pourra te remplacer ce week-end." ANALYSE : Votre rejet est simple et clair. Vous êtes déterminé mais votre collègue essaie toujours de vous convaincre de la remplacer. NORMA : "J'ai cru comprendre que tu avais prévu un week-end et que dans ton pays tu ne travailles généralement pas le week-end, mais je travaillerai à ta place deux jours ouvrables la semaine prochaine. S'il te plaît, je sais que je m'y prend à la dernière minute, mais elle a déjà acheté un billet d'avion pour venir ici." "Je ne peux vraiment pas changer avec toi ce week-end." ANALYSE : Vous avez continué à être clair et déterminé. Votre ami essaie d'imposer un sentiment de culpabilité. Votre réponse protège votre droit de passer le week-end avec votre famille et votre droit d'être traité avec respect. Norma change de tactique.</p>	45'	Texte pour la discussion. Questions.	<p>Les apprenants, à partir des commentaires du tuteur, développent une conversation axée sur l'expression de leur opinion concernant le sujet de la leçon.</p> <p>Les apprenants sont capables de fournir et d'exprimer des arguments valables pour défendre leur théorie.</p> <p>Les apprenants développent une façon personnelle de parler et d'aborder le problème.</p>



Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
<p>NORMA: “Mais tu te souviens que je t’ai changé ce jour-là quand tu es allé dans un centre social ? Eh bien, maintenant, c’est mon tour ! Tu dois vraiment changer avec moi ce week-end!”</p> <p>(ASSERTIF) VOUS: “Norma, je ne peux pas t’aider ce week-end.”</p> <p>ANALYSE: Vous parlez toujours d'une voix calme, confiant dans votre attitude, sans excuses et sans explications à votre demande. Même si vous la comprenez et que vous espérez qu'elle trouvera un remplaçant, vous ne pensez pas que ce doit être vous. Norma reçoit enfin votre message d'affirmation de soi.</p> <p>NORMA: “O.K.O.K.!! Si tu ne peux pas...tu ne peux pas! Mais je ne sais pas quoi faire !? Je vais demander à d'autres collègues s'ils peuvent me remplacer.”</p> <p>ANALYSE: En faisant preuve d'assurance, vous évitez de changer vos plans et d'être agressif envers votre collègue.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le tuteur initie et dirige une courte discussion. Le tuteur peut demander aux apprenants : Pouvez-vous penser à une situation ou un scénario similaire ? Ce scénario est-il possible dans votre pays ? Pourquoi oui, pourquoi non ? Pensez-vous que les différences culturelles peuvent créer des problèmes sur un lieu de travail ? Y a-t-il cependant la possibilité que d'autres personnes restent en colère même après que vous vous soyez affirmée ? Explications relatives à votre demande de changement. Même si vous la comprenez et espérez qu'elle trouvera un remplaçant, vous ne pensez pas que ce doit être vous. Norma reçoit enfin votre message d'affirmation de soi. 		Comme ci dessus.	Comme ci dessus.
Pause	15'		

Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
<ul style="list-style-type: none"> • Il est également important que les apprenants connaissent les étapes de cette technique: <ol style="list-style-type: none"> a) dire le nom de la personne (lorsque vous parlez à la personne qui utilise le message I, vous devez vous assurer que la personne sait que vous lui adressez le message parce qu'avec cela vous lui donnez un caractère personnel); b) dire quels sont les comportements concrets que vous considérez comme un problème; c) expliquer l'événement qui a causé ce comportement (expliquer la situation lorsque cette personne agit ainsi - ne pas utiliser les termes "toujours", "à chaque fois", "souvent", etc.); d) sentiments (décrivez comment vous vous sentez selon comment la personne agit dans certaines situations); e) suggérer un comportement futur à adopter (donnez à la personne des suggestions sur la façon dont elle peut agir dans ces situations). • Le tuteur peut également mettre l'accent sur la formule de communication assertive du groupe : LORSQUE VOUS (Repérez l'action spécifique qui vous a incité à répondre. Donnez juste les faits). JE ME SENS/J'AI RESENTI (reconnaître que le sentiment vient de votre perception / interprétation des événements). PARCE QUE (Facultatif pour la conversation, mais peut aider à préciser vos véritables émotions). CE QUE JE VEUX OU CE QUE J'ATTENDS DE TOI C'EST (demander ce dont vous avez besoin). 		Comme ci dessus.	<p>Les apprenants peuvent décrire et se comporter selon les étapes de la technique du "I message".</p> <p>Les apprenants prennent conscience du niveau de communication assertive avec lequel ils sont capables de parler.</p>

Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
Activité collective ou individuelle: Différences culturelles et affirmation de soi <ul style="list-style-type: none"> • Cette prochaine session se concentre sur l'utilisation de la discussion comme moyen de communication. • Le tuteur demande aux apprenants: <ol style="list-style-type: none"> a) Pouvez-vous réfléchir aux différences culturelles existantes entre votre culture et la culture européenne concernant les niveaux acceptables d'affirmation de soi? b) Quels comportements assertifs dans le contexte culturel européen sont considérés comme grossiers ou agressifs dans votre pays? • Le tuteur donne aux apprenants des crayons et des puzzles vierges et les divise en deux groupes. • Le tuteur demande aux apprenants de noter toutes les réflexions sur les différences culturelles qui affectent les comportements assertifs. 	40'	Feuilles. Stylos. Questions.	
Session finale et évaluation : <ul style="list-style-type: none"> • Chaque atelier est évalué par les apprenants en utilisant deux méthodes différentes et en mettant l'accent sur deux aspects différents de l'évaluation : <ul style="list-style-type: none"> ○ Évaluation de l'impact de l'activité sur les participants (changements de comportement, effets et émotions). L'activité sera basée sur le fait de faire quelque chose avec une intensité différente en fonction du niveau d'appréciation de l'activité ○ Evaluation du processus - les participants rempliront un questionnaire basé sur l'évaluation des résultats du programme et de la manière dont il atteint ses objectifs 	20'	Questionnaire. The questionnaire can be delivered also online, but the suggestion is to use a paper questionnaire that will be filled in by the participants during the unit session.	Les apprenants participeront pleinement aux activités d'évaluation et de commentaire et rempliront le formulaire d'évaluation.
Temps total en face à face	360 minutes / 6 heures		



Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
Session d'auto-formation (en ligne/hors ligne): Choix des exercices parmi ceux qui peuvent être élaborés individuellement ou en petits groupes.	630' / 10,5 heures	Boîte à outils et plateforme d'e-learning ENGAGE, et d'autres ressources en ligne.	Présentation des exercices réalisés.
Temps total	990 minutes / 16,5 heures		

Contenu et enseignement sur l'apprentissage autonome
<p>Séance d'autoformation (en ligne) pour l'unité 1 (total : 300')</p> <p>Il existe quelques liens utiles contenant diverses informations concernant notre sujet. Vous pouvez faire une lecture et ensuite faire les tests d'auto-évaluation pour voir quelles sont vos compétences en communication et dans quelle mesure vous connaissez la communication assertive.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ressources multimédias en ligne sur la boîte à outils numérique ENGAGE et le cahier d'exercices individuel remis aux participants <ul style="list-style-type: none"> ○ Communication efficace(20') ○ Prendre l'initiative (20') ○ Suis-je une personne potentielle (20') • Communication assertive - 6 conseils pour une utilisation efficace (5') https://www.impactfactory.com/library/assertive-communication-6-tips-effective-use <ul style="list-style-type: none"> • Test d'assertivité (15') https://www.psychologytoday.com/us/tests/personality/assertiveness-test • Les quatre styles de communication de base (15') https://www.uky.edu/hr/sites/www.uky.edu.hr/files/wellness/images/Conf14_FourCommStyles.pdf • Apprendre la communication assertive en cinq étapes simples (15') https://www.verywellmind.com/learn-assertive-communication-in-five-simple-steps-3144969 • Communication Assertive(15') http://mams.rmit.edu.au/owx2c90pize9.pdf • Comment être Assertif? (15')



<https://www.mindtools.com/pages/article/Assertiveness.htm>

- Vidéo: Comment parler à soi-même, par Adam Galinsky @ TED (15')

https://www.ted.com/talks/adam_galinsky_how_to_speak_up_for_yourself

- Vidéo: Trois leçons sur le succès d'une femme d'affaires arabe par Leila Hoteit @ TED(15')

<http://ronedmondson.com/2012/05/taking-initiative.html>

- L'affirmation de soi pour les jeunes femmes par Charlotte Rampling, BBC (40')

<https://www.bbc.co.uk/programmes/b065vsn>

- Vidéo: L'art de la communication assertive @ TEDxTUM (20')

<https://www.youtube.com/watch?v=MxD8VrLTNvE>

- Cinq étapes pour devenir plus confiant et plus assertif(15')

<https://www8.gsb.columbia.edu/newsroom/newsn/4683/five-steps-to-become-more-confident-and-assertive>

- Connecté mais seul ? By Sherry Turkle @ TED (25')

https://www.ted.com/talks/sherry_turkle_alone_together

- Une approche historique de l'assertivité (25')

<https://psyct.psychopen.eu/article/view/14/html>

- Comment les valeurs culturelles influent sur la façon dont nous communiquons (11')

<https://www.coursera.org/lecture/effective-intercultural-communication/how-cultural-values-affect-the-way-we-communicate-R1Qh6>

Auto-formation (session en ligne) pour l'Unité 2 (total: 180')

Il y a des liens utiles avec diverses informations concernant notre sujet : les immigrants, les réfugiés, les catégories d'immigration, les caractéristiques des interventions des leaders communautaires.

- Vidéo: " L'écoute active "Un art perdu ou une compétence à apprendre ? Par Abraham Fuks (70')

<http://www.theschwartzcenter.org/past-webinars/active-listening-lost-art-or-learnable-skill-presented-by-abraham-fuks-md/>

- L'écoute active : écoutez ce que les gens disent vraiment (20')

<https://www.mindtools.com/CommSkill/ActiveListening.htm>

- Assertivité - Conseils pour être assertif et dire " non (20')

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

- Dire non pour dire oui : Dre Caryn Aviv à TEDxCrestmoorParkWomen (20')

<https://www.youtube.com/watch?v=-iUag3c9HRc>

- L'art de dire non : Kenny Nguyen au TEDxLSU(15')

<https://www.youtube.com/watch?v=FtPRrn5nwAo>



- Etre assertif (15')
<http://www.moodjuice.scot.nhs.uk/Assertiveness.asp>
- Comment être assertif sans se perdre? (10')
<https://hbr.org/2012/08/how-to-be-assertive-without-lo>
- 7 Habitudes fortes qui vous rendront plus assertif (10')
<https://www.inc.com/lolly-daskal/7-powerful-habits-that-make-you-more-assertive.html>

Auto-formation (session en ligne) pour l'Unité 3 (total: 300')

Il y a quelques liens utiles avec d'autres informations concernant notre sujet. Vous pouvez lire les ressources et regarder les vidéos, puis faire l'auto-évaluation de vos compétences en communication.

- Ressources multimédias en ligne sur la boîte à outils numérique ENGAGE et le cahier d'exercices individuel remis aux participants
 - Mon histoire(20')
 - La diversité en tant qu'atout (20')
 - Créer des connexions (20')
 - Le bénévolat (20')
- VIDÉO: Comment être réellement authentique (20')
<https://www.youtube.com/watch?v=UfhPtrtJplw>

- Vidéo: Comment avoir de meilleures compétences en communication (5')
<https://www.youtube.com/watch?v=4kyvjEpXuPg>
- Vidéo: Comment être assertif sans être impoli (15')
https://www.youtube.com/watch?v=quzUTzOu4_4
 - Assertivité - Trucs & Techniques (10')
<https://www.skillsyouneed.com/ps/assertiveness-techniques.html>
 - Scénarios sur l'assertivité: 10 exemples(15')
<https://www.youtube.com/watch?v=Ymm86c6DAF4>
 - Impact d'un programme de leadership communautaire sur le leader bénévole, par Ann Schaubert et Alan Kirk (15')
<https://joe.org/joe/2001june/rb2.php>
- Vidéo: Comment être plus assertif (15')
<https://www.youtube.com/watch?v=NBkvWCmz2W4>
- Vidéo: Qui êtes-vous vraiment ? L'enchevêtrement de la personnalité par Brian Little @ TEDx (20')



https://www.youtube.com/watch?v=qYvXk_bqIBk

- Vidéo: 5 façons de mieux écouter, par Julian Treasure @ TEDx (10')

https://www.ted.com/talks/julian_treasure_5_ways_to_listen_better

- Vidéo: Assertivité (80')

https://www.youtube.com/watch?v=ji5_MqicxSo

- A quel point suis-je assertif ? (15')

<http://www.compasstoolkit.ox.ac.uk/wp-content/uploads/2015/11/Assertiveness-Quiz-Tips-Individual-Activity.pdf>

3° MODULE: Valeurs et identité culturelle

3.1 Résultats d'apprentissage

TITRE DU MODULE: Valeur et identité culturelle	RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE		
	L'apprenant est capable de; <ul style="list-style-type: none"> • analyser différents aspects de leur propre culture et de la culture de leur pays d'accueil • évaluer les similitudes et les différences entre la culture de leur pays d'origine et celle de leur pays d'accueil • décrire les processus de transition culturelle, de contact culturel et d'immersion culturelle • démontrer qu'ils apprécient leurs propres valeurs et leur propre identité culturelle à travers un panel d'activités différentes 		
	CONNAISSANCE	COMPÉTENCES	RESPONSABILITÉ & AUTONOMIE
L'apprenant connaît et comprend; <ul style="list-style-type: none"> • ses propres principes influencés par la culture et comment les comparer à ceux d'autres cultures; • aspects pratiques des théories sur l'égalité entre les sexes et la gestion de l'égalité entre les sexes et la diversité; • Les processus de transition culturelle, de contact culturel et d'immersion culturelle; • Les difficultés culturelles que 	L'apprenant est capable de; <ul style="list-style-type: none"> • analyser les facteurs culturels identitaires et les obstacles à la participation aux activités sociales qui en résultent en évaluant les similitudes et les différences culturelles entre leur pays d'origine et leur pays d'accueil; • contribuer à un événement/ séminaire/ réseau (en ligne) sur le genre et/ou la diversité en collaborant avec des pairs pour 	L'apprenant applique ses connaissances et ses compétences dans les domaines suivants; <ul style="list-style-type: none"> • mettre en œuvre de manière autonome une présentation expliquant sa propre culture et ses valeurs aux autres; • évaluer de façon autonome, à l'aide d'un exemple, comment les caractéristiques (âge, sexe, etc.) déterminent le rôle d'une personne et les attentes qui y 	



	d'autres peuvent éprouver.	approfondir leur compréhension sur l'identité et les valeurs culturelles dans différentes cultures.	sont liées; ○ démontrer qu'ils apprécient leur propre culture et l'identité culturelle de leur pays d'accueil.
--	----------------------------	---	---

3.2 Consignes

Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
<p>Introduction et brise-glace:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le tuteur accueille tous les apprenants à la session en face à face et donne un aperçu des sujets qui seront abordés dans cet atelier. • Ensuite, le tuteur donne les consignes de l'activité brise-glace " Connexions " - cette activité a pour but de présenter le thème des valeurs et de l'identité culturelle aux apprenants, en les amenant à collaborer afin d'identifier les similitudes entre leurs cultures et leurs valeurs respectives. <ul style="list-style-type: none"> ○ Pour cette activité, le tuteur divise les apprenants en deux petits groupes - de préférence avec d'autres membres du groupe qu'ils ne connaissent pas. ○ En travaillant en groupe, les apprenants disposent de 10 minutes pour s'interviewer et identifier les aspects qu'ils ont en commun en rapport avec leurs valeurs, croyances, coutumes et traditions culturelles. ○ Le tuteur explique que les deux groupes feront la même activité et donnera à chaque groupe une feuille de tableau de papier et un marqueur vierge. ○ On demande à chaque groupe de dresser la liste de toutes les " connexions " faites sur leur tableau à feuilles mobiles. ○ Après 10-15 minutes, le tuteur réunit le groupe entier et demande à chaque groupe de présenter son tableau de papier à l'autre groupe. ○ Le groupe est invité à examiner les deux tableaux de conférence ensemble après les présentations, et le tuteur anime une discussion de groupe sur les liens établis dans les deux groupes, et à identifier s'il y a des liens similaires sur les deux tableaux de conférence. ○ Les sujets à discuter dans le cadre de cette activité de groupe peuvent inclure: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Combien de connexions ont été faites? ▪ Quelles sont les similitudes et les différences entre les valeurs et l'identité culturelle? 	45'	Salle de formation avec chaises disposées en demi-cercle ; Agenda/Aperçu du contenu de la formation ; Marqueurs pour tableau à feuilles mobiles pour l'activité de brise-glace ; Tableau de conférence et marqueur pour la discussion collective.	Les apprenants - participent à l'activité de brise-glace - prennent des notes pour renforcer leur apprentissage sur le sujet.



<ul style="list-style-type: none">▪ Qu'avons-nous appris les uns des autres grâce à cette activité?			
---	--	--	--

Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
<p>Activité individuelle et collective:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour permettre aux apprenants de mieux comprendre l'identité culturelle de leur pays d'origine et de leur pays d'accueil, le tuteur présente une activité de suivi intitulée " Déclarations de mes valeurs culturelles' <ul style="list-style-type: none"> ○ Pour cette activité, les apprenants prennent du temps individuellement pour réfléchir à certains énoncés inachevés écrits sur le tableau blanc/tableau de papier. ○ Au bout de 5 minutes, le tuteur invite les apprenants à se lever devant le groupe, à prononcer leur nom, d'où ils viennent et à compléter les phrases qui soulignent certains aspects de leurs valeurs culturelles. ○ Un exemple de phrases inachevés, qui incitent les apprenants à intervenir, peut être comme suit: <ul style="list-style-type: none"> a) Une des traditions de mon pays est de... b) Une des coutumes de mon pays d'accueil que j'aime bien est.... c) Une des valeurs les plus importantes pour moi est ... d) Une caractéristique / trait / qui symbolise ma culture est ... • Après que chaque apprenant ait eu l'occasion de participer à cette activité, le tuteur complète une courte séance de réactions orales pour discuter de la façon dont les apprenants ont trouvé l'activité et s'ils ont appris quelque chose de nouveau sur leurs camarades apprenants grâce à cette activité. 	30'	<p>Salle de formation avec chaises disposées en demi-cercle.</p> <p>Tableau à feuilles mobiles/tableau blanc et marqueur pour écrire les déclarations.</p> <p>Stylos et matériel de prise de notes pour tous les apprenants.</p>	<p>Les apprenants</p> <ul style="list-style-type: none"> - s'impliqueront dans l'activité. - écouteront les autres apprenants au fur et à mesure qu'ils partagent leurs expériences. - prendront part à la réflexion collective.
Pause	15'		

Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
<p>Activité en petits groupes : Sommes-nous ce que nous mangeons ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le tuteur présente aux apprenants une courte activité collective intitulée " Sommes-nous ce que nous mangeons ", qui a pour but de déterminer le rôle que la nourriture joue dans notre identité culturelle. • Pour cette activité, le tuteur divise le groupe d'apprenants en binômes et demande à chaque apprenant de s'interroger mutuellement sur: <ul style="list-style-type: none"> ○ Leur nourriture, ○ Leur plat préféré, ○ leurs expériences avec cet aliment - leur meilleur souvenir qu'ils aient eu avec ○ comment ils ont préparé ce repas lorsqu'ils étaient enfants/adultes, ○ pourquoi c'est leur aliment préféré, ○ la fréquence à laquelle ils mangent cette nourriture maintenant, ○ Connaissent-ils cet aliment par leur famille, leurs traditions culturelles, leur milieu social, etc... ? • Après 15 à 20 minutes, le tuteur réunit de nouveau tout le groupe et donne à chaque groupe 2 à 3 minutes pour se présenter et expliquer brièvement ce qu'ils ont appris les uns des autres au cours de cette activité. • Une fois que tous les binômes se sont présentés, le tuteur anime une discussion collective sur le rôle que la nourriture peut jouer sur notre identité culturelle et si cela diffère d'une culture à l'autre ou s'il existe des similitudes entre toutes les cultures. • L'activité permet aux femmes de mieux comprendre les similitudes et les différences culturelles en discutant des plats ethniques. S'il y a différentes ethnies représentées dans le groupe d'apprenants, il est préférable d'associer des femmes de différentes ethnies pour cette activité, si possible. 	45'	Salle de formation avec chaises disposées en demi-cercle. Stylos et matériel de prise de notes pour tous les apprenants.	Les apprenants - participeront à l'activité en petits groupes et se présenteront au groupe. - prendront des notes pour renforcer leur apprentissage. - contribueront aux discussions.

Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
<p>Activité individuelle ou en petit groupe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suivant la discussion du groupe, le tuteur peut demander aux apprenants de travailler seul ou en petits groupes (max. 2-3 apprenants en fonction de la taille du groupe). • Le tuteur donne aux apprenants une copie de la feuille d'exercice "du bilan culturel". • Les apprenants sont encouragés à préparer une liste pour comparer les différences majeures entre leur culture et celle du pays d'accueil. • La feuille d'exercice fournit quelques exemple des différences possibles qu'ils peuvent comparer mais si les apprenants se disputent à propos de ces aspects, ils devront réfléchir à d'autres aspects. • Les aspects abordés dans le " Bilan culturel " comprennent l'identification des similitudes et des différences entre la culture des pays d'accueil et des pays d'origine en termes de: <ul style="list-style-type: none"> ○ Le plus drôle (similarité/différence), Le plus choquant (s/d), Le plus stimulant (s/d), Le plus difficile (s/d), Le plus motivant (s/d), Le plus grand (s/d), Le plus effrayant(s/d), Le plus puissant (s/d), Le plus enrichissant (s/d). • Inviter les apprenants à réfléchir sur ces dimensions en travaillant seuls, ou en discutant de chacun de ces éléments en petits groupes pour dresser une liste des similitudes et des différences. • Une fois que chaque individu, ou petit groupe, a complété sa liste basée sur ces aspects ou d'autres, les apprenants sont incités à présenter leur " Bilan culturel " à l'ensemble du groupe. • Après les présentations faites par les apprenants, le tuteur dirige une brève discussion collective pour évaluer et réfléchir sur ce que les femmes ont appris 	45'	Copies du document " Bilan culturel " pour tous les apprenants. Crayons et marqueurs de couleur. Stylos et matériel de prise de notes pour les apprenants.	<p>Les apprenants devront</p> <ul style="list-style-type: none"> - prendre des notes pour favoriser leur apprentissage. Compléter leur " Bilan culturel " en travaillant seuls ou en petits groupes et développeront leur compréhension des similitudes culturelles entre leur pays d'origine et leur pays d'accueil. - être encouragés à participer à une présentation collective et à un exercice de discussion collective pour débattre sur les similitudes et les différences mises



pendant cette activité.			en évidence dans le cadre de cette activité
Pause	15'		

Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
<p>Activité individuelle:</p> <ul style="list-style-type: none"> Le tuteur commence cette activité en animant une discussion collective, en réfléchissant sur ce qui a été couvert dans l'atelier jusqu'à présent, et en approfondissant la compréhension des valeurs et de l'identité culturelle par les apprenants en leur demandant de discuter " d'identité culturelle et de valeurs comme identité " et " d'identité culturelle et de valeurs comme diversité". Le tuteur prend note des points clés de la discussion sur un tableau à feuilles mobiles. Le tuteur donne ensuite à tous les apprenants deux feuilles de papier vierges et des stylos de couleur et leur demande de créer deux cartes mentales. Au centre d'une carte mentale, les apprenants écrivent " Mon identité culturelle " - ici, les apprenants complètent la carte mentale en se concentrant sur des aspects de leur culture, y compris la religion, la vie de famille, le rôle des femmes, leurs cercles sociaux, leurs expériences et opportunités pédagogiques et culturelles, et comment ces aspects ont aidé à former leur identité culturelle. Au centre de la deuxième carte mentale, les apprenants écrivent " Mes valeurs personnelles " - ici ils réfléchissent sur leurs valeurs, croyances, attitudes, et comment celles-ci ont été influencées par la vie familiale, les milieux sociaux, l'éducation, la religion, les expériences passées, la communauté, la culture, etc. Une fois que tous les apprenants ont terminé leurs cartes mentales, le tuteur prend toutes les feuilles du tableau à feuilles et les affiche sur un tableau d'affichage ou sur les murs de la salle de formation. Le tuteur invite les apprenants à passer de 5 à 10 minutes à marcher dans la salle et à passer en revue les différentes cartes mentales. Le tuteur initie ensuite une deuxième discussion collective sur les deux sujets - similitude et diversité - et demande aux apprenants de réfléchir à ce qu'ils ont appris de cette activité, et de discuter comment les identités et valeurs culturelles présentes dans la salle peuvent influencer l'intégration des femmes dans le groupe - en se concentrant sur les opportunités d'intégration et certains défis associés à l'intégration dans le pays hôte en fonction de leur identité et valeurs culturelles. Lorsque des défis sont identifiés, le tuteur invite les apprenants à réfléchir aux stratégies 	60'	Deux feuilles de papier vierges pour chaque apprenant. Crayons et marqueurs de couleur. Stylos et matériel de prise de notes pour les apprenants.	Les apprenants devront : - prendre des notes pour renforcer leur apprentissage ; - remplir leurs propres cartes mentales sur l'" identité culturelle " et les " valeurs personnelles " afin d'approfondir leur compréhension des valeurs et de l'identité culturelle ; - s'engager dans une réflexion collective. - d'être aidés afin d'élaborer des stratégies pour surmonter les défis de l'intégration déterminés par les valeurs et l'identité culturelle



<p>qu'ils peuvent utiliser pour surmonter ces défis dans leur travail en tant que leaders d'intégration.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le tuteur prend note de ces stratégies sur un tableau à feuilles mobiles. 			
<p>Pause</p>	<p>15'</p>		
<p>Contenu et méthode d'enseignement</p>	<p>Temps imparti</p>	<p>Mise en place – Documents de formation - Équipement</p>	<p>Évaluation & Bilan</p>
<p>Activité collective:</p> <ul style="list-style-type: none"> Le tuteur présente au groupe une brève activité collective afin d'identifier les pratiques/compréhensions/attentes culturelles dans différents pays. Le but de cette activité est de débiter une brève discussion collective afin d'identifier comment les différentes pratiques et coutumes culturelles peuvent créer des difficultés d'intégration et de communication entre différentes cultures. Il peut s'agir, par exemple, de faire la queue, de dire s'il vous plaît/merci, de remercier les conducteurs qui se sont arrêtés pour vous à un passage piétons, de laisser sa place dans les transports publics, etc. A l'aide d'un tableau à feuilles mobiles et d'un marqueur, le tuteur doit présenter ces pratiques et coutumes aux apprenants et leur demander de fournir des exemples de leurs expériences avec ces coutumes et de discuter sur comment ils ont surmonté les difficultés qu'ils ont rencontrées dans leur pays d'accueil. Le tuteur note ces exemples sur un tableau à feuilles mobiles. 	<p>15'</p>	<p>Salle de formation avec chaises disposées en demi-cercle. Tableau à feuilles et marqueur. Stylo et matériel de prise de notes pour les apprenants.</p>	<p>Les apprenants devront :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prendre des notes pour renforcer leur apprentissage ; - participer pleinement à ce court exercice de discussion en groupe ; - prendre note des différentes difficultés rencontrées par d'autres cultures et de la manière dont elles ont surmonté ces difficultés.
<p>Activité individuelle:</p> <ul style="list-style-type: none"> Dans cette dernière activité individuelle, le tuteur présente aux apprenants l'activité " Mes valeurs et arbre culturel. Il s'agit d'une brève activité qui aide les apprenants à réfléchir et à présenter leurs propres valeurs personnelles, les aspects de leur identité culturelle et leur 	<p>45'</p>	<p>Des feuilles de tableau en papier vierges pour tous les apprenants. Des crayons de couleur, des stylos et des marqueurs pour tous les</p>	<p>Les apprenants devront :</p> <ul style="list-style-type: none"> - développer et présenter leurs propres valeurs et arbres culturels ;

<p>histoire personnelle.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Le tuteur donne aux apprenants une feuille de papier vierge et leur demande de dessiner un grand arbre, avec un tronc, des racines, des branches, des feuilles, des bourgeons, des fruits et des épines. ○ Une fois que tous les apprenants ont dessiné leurs arbres, le tuteur explique ensuite les différentes parties de l'arbre et demande à tous les apprenants de réfléchir sur chacun de ces aspects et d'écrire les mots associés en fonction de leurs propres valeurs pour chacun de ces aspects. 		<p>apprenants. Tableau blanc / Diapositive PowerPoint / Tableau à feuilles mobiles avec les différentes explications de la partie de l'arbre écrite pour guider les apprenants tout au long de l'activité. Stylos et matériel de prise de notes pour tous les apprenants.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - développer une compréhension plus profonde de leur propre culture et de celle des autres apprenants ; - prendre des notes pour renforcer leur apprentissage.
--	--	---	---

Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
<ul style="list-style-type: none"> ○ Les différents aspects de l'arbre inclus: ○ racines = leurs influences et croyances personnelles <ul style="list-style-type: none"> ○ tronc = structure de vie et en particulier les aspects qui sont assez fermes et fixes ○ branches = relations et connexions, directions, intérêts, comment elles passent leur temps ○ feuilles = informations et connaissances - et leurs sources ○ bourgeons = leurs idées et leurs espoirs pour l'avenir, et leur potentiel ○ fruit = leurs réalisations ○ fleurs = ce qui les rend spéciaux, leurs points forts ○ épines = défis, menaces et difficultés ● Une fois que tous les apprenants ont écrit leurs réponses sur chacun des différents aspects de l'arbre, le tuteur peut demander aux apprenants de se porter volontaires pour présenter leurs arbres au groupe. ● Le tuteur dirige ensuite une brève discussion sur les différentes cultures et expériences du groupe. <p>Note: Pour exposer le point de vue du pays d'accueil, le tuteur peut également participer à cette activité et présenter au groupe son propre arbre des valeurs et de la culture.</p>		Comme ci dessus.	Comme ci dessus.

Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
<p>Séance de clôture et d'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le tuteur effectue un bref examen du contenu de l'atelier du jour. • Le tuteur demande ensuite aux apprenants s'ils ont des questions ouvertes. • Après avoir répondu à ces questions, le tuteur dirige une brève séance de commentaires à l'aide de l'exercice d'évaluation " valise, corbeille à courrier, bac". • Pour finir cet exercice, le tuteur place soit le symbole d'une valise, d'une corbeille à courrier et d'une poubelle au milieu de la salle, soit ces objets réels au milieu de la salle de formation, puis remet 3 morceaux de feuilles à chaque apprenant. • Le tuteur demande ensuite aux apprenants de répondre aux questions suivantes, en écrivant sur la carte et en plaçant les cartes dans chacun des 3 emplacements selon leur pertinence: <ol style="list-style-type: none"> a) Quels aspects vais-je emporter avec moi dans une valise, parce qu'ils m'accompagneront dans mon travail avec les communautés locales ? b) Que vais-je placer dans la corbeille à courrier, parce que je ne suis pas sûr pour le moment si cela sera utile? c) Que vais-je jeter dans la poubelle, parce que je n'y ai trouvé aucune aide ? • Le tuteur remercie tous les apprenants pour leur participation à l'atelier et clôt la session. 	30'	Lieu de formation disposant d'espace pour les séances en petits groupes. Tableau à feuilles et marqueur. Fiche pour chaque apprenant ; Symbole de la valise, de la corbeille à courrier et de la corbeille à papier pour l'exercice d'évaluation, ou des objets réels. Stylos et matériel de prise de notes pour les apprenants.	Les apprenants devront : - participer pleinement à l'évaluation - commenter les activités.
Temps total en face à face	360 minutes / 6 heures		



Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
<p>Séance d'autoformation (en ligne/hors ligne): Choix des exercices parmi ceux qui peuvent être élaborés individuellement ou en petits groupes.</p>	<p><i>630' / 10,5 heures</i></p>	<p>Boîte à outils ENGAGE et plateforme d'apprentissage en ligne, et autres ressources en ligne.</p>	<p>Présentation des exercices réalisés.</p>
<p>Temps total</p>	<p>990 minutes / 16,5 heures</p>		

Contenu et enseignement sur l'apprentissage autonome
<p>Pour aider les apprenants à mieux comprendre les valeurs et l'identité culturelle, les liens suivants, accompagnés de matériel de lecture et d'activités supplémentaires, sont utiles pour l'apprentissage autonome:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valeurs personnelles, croyances et attitudes: https://sielearning.tafensw.edu.au/MCS/CHCAOD402A/chcaod402a_csw/knowledge/values/values.htm • Pourquoi l'identité compte: http://criticalmediaproject.org/why-identity-matters/ • Explorer votre Iceberg culturel: http://www.differencedifferently.edu.au/defining_identities/part_1a.php



- Lecture: valeurs et croyances:
<https://courses.lumenlearning.com/alamo-sociology/chapter/values-and-beliefs/>
- Valeurs culturelles : Définition, exemples et importance:
<https://study.com/academy/lesson/cultural-values-definition-examples-importance.html>
- Identité culturelle:
<http://www.commonground.org.nz/common-issues/identity/cultural-identity/>
- Normes culturelles : Définitions et valeurs:
<https://study.com/academy/lesson/cultural-norms-definition-values-quiz.html>
- Comprendre la profondeur et l'étendue du " multicultural":
<http://www.edchange.org/multicultural/activities/multicultural.html>
- Cercles de mon moi multicultural:
<http://www.edchange.org/multicultural/activities/circlesofself.html>
- Qu'est-ce qu'un choc culturel ?:
<https://barendspsychology.com/culture-shock-stages/>
- Les 4 étapes du choc culturel:
<https://medium.com/global-perspectives/the-4-stages-of-culture-shock-a79957726164>
- Article : Migration, deuil culturel et identité culturelle:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1414713/>
- Article : Gestion de la migration:
<https://immi.se/intercultural/nr8/aghdami.htm>
- Migration : Un exercice d'empathie:



<https://serc.carleton.edu/bioregion/examples/65892.html>

4° MODULE: Autonomisation communautaire

4.1 Résultats d'apprentissage

TITRE DU MODULE: Autonomisation communautaire	RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE		
	L'apprenant est capable de; <ul style="list-style-type: none"> • promouvoir l'égalité et l'inclusion en rassemblant les gens autour de questions et de préoccupations communes • établir des relations positives entre les communautés et les groupes en favorisant le travail coopératif • encourager et permettre aux communautés d'influencer la prise de décision politique 		
	CONNAISSANCE	COMPÉTENCES	RESPONSABILITÉ & AUTONOMIE
	L'apprenant connait et comprend; <ul style="list-style-type: none"> • les différences interculturelles fondamentales concernant les préjugés, les stéréotypes, le sexe et l'âge dans la société dans laquelle elle vit; • les actions à mettre en œuvre dans le cadre d'un projet visant à promouvoir les questions de/au sein de la communauté; • le cadre d'une citoyenneté active; • les méthodes participatives et les pratiques de travail en coopération. 	L'apprenant est capable de; <ul style="list-style-type: none"> • analyser comment les stéréotypes typiques peuvent affecter les images des communautés et identifier les moyens de les vaincre; • organiser des travaux préparatoires en vue de la mise en œuvre d'un projet visant à promouvoir les enjeux de la (des) communauté(s); • identifier les "sièges éjectables" et recueillir le consensus de la (des) communauté(s) de référence); 	L'apprenant applique ses connaissances et ses compétences dans les domaines suivants; <ul style="list-style-type: none"> • mettre en œuvre de façon autonome une courte session/présentation expliquant les préjugés et les stéréotypes, leur impact sur les communautés; • gérer de manière autonome les contacts avec les acteurs concernés pour s'impliquer dans un projet communautaire en motivant les gens sur des questions communes et en



		<ul style="list-style-type: none">• appliquer des pratiques inclusives et participatives visant à influencer la prise de décision.	établissant des relations positives et en créant des groupes d'intérêts/campagnes ou mouvements pour l'amélioration du bien-être de la ou des communautés.
--	--	--	--

4.2 Consignes

Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
<p>Introduction et brise-glace:</p> <ul style="list-style-type: none"> Le tuteur souhaite la bienvenue aux apprenants à la session en face à face et donne un aperçu des sujets qui seront abordés dans ce module: <ul style="list-style-type: none"> Pensée critique, opinion publique, pouvoir et prise de décision; Participation et prise de décision; Recherche de consensus, d'engagement et de réseautage. Ensuite, le tuteur explique les instructions de l'activité brise-glace appelée Identification de mes communautés/groupes <p>Dans cette activité, on demande aux apprenants d'écrire clairement leur nom au milieu d'un soleil (dessiné par eux-mêmes), et chaque rayon solaire représente une "communauté" ou un "groupe" au sein d'une même personne (par exemple, une même famille, un même pays d'origine, une même ville, un même village, un même sexe, une même croyance religieuse ou orientation politique etc.</p> <p>Plus le rayon solaire est long, plus cette relation est forte et importante.</p> <p>A la fin de cette activité, accrochez au mur librement les tableaux à feuilles mobiles de tous les apprenants avec les soleils dessinés et les différents rayons, et essayez d'avoir une vue commune de l'ensemble, avec des questions simples, comme:</p> <ul style="list-style-type: none"> qui sont les rayons solaires les plus longs dans les différentes représentations? Existe-t-il des similitudes ou des différences? Pouvons-nous nous mettre d'accord sur une hiérarchisation des communautés/groupes les plus importants pour nous? Y a-t-il un "groupe/communauté" qui peut être intéressant et important pour moi 	20'	Vidéoprojecteur pour présentations PowerPoint - Un grand mur en papier où dessiner les soleils (un par apprenant) ou des tableaux à feuilles mobiles individuels à accrocher sur un mur librement- Marqueurs de couleur.	Niveau d'engagement et de participation affirmé au cours du travail commun.



aussi?

- Y a-t-il un "groupe/communauté" qui me met mal à l'aise ou avec laquelle je me sens menacé?

--	--	--

Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
Présentation du tuteur: <ul style="list-style-type: none"> Initiation à l'autonomisation de la communauté et principes clés. 	10'	PPT 1 Autonomisation communautaire	
Activité collective : Dans nos sociétés mondialisées, l'opinion publique est de plus en plus influencée par les médias, beaucoup plus accessibles, d'un côté, mais de l'autre la recrudescence de "fake news", fait qu'il est toujours très important de vérifier la source et sa qualité. <ul style="list-style-type: none"> Le tuteur propose la réflexion/discussion collective, en petits groupes de deux/trois participants, appelés : Les actualités qui encouragent ou découragent mes communautés/groupes Les apprenants doivent tenir compte des "rayons solaires" de l'exercice précédent et de la priorité accordée aux différentes communautés/groupes Le tuteur demande de donner quelques exemples de bonnes et de mauvaises actualités concernant ces communautés/groupes (au moins une bonne et une mauvaise, mais aussi plus) Les apprenants disposent de 30 minutes pour identifier les actualités, avoir un aperçu des dernières nouvelles à l'aide des supports disponibles, ou rapporter certaines informations déjà connues, importantes pour réaliser cet échange. Après avoir complété la Matrice des " Bonnes nouvelles/opportunités et des Mauvaises nouvelles/menaces ", les groupes sont convoqués en assemblée pour partager leur sélection d'actualités, comprenant les préoccupations et les opportunités qui s'y rapportent. 	75'	PPT 1 Autonomisation communautaire (Matrice pour l'activité de groupe : bonnes et mauvaises nouvelles) Pour s'inspirer, le tuteur peut distribuer des copies de journaux, de magazines, de réseaux sociaux, de sites Web de citoyenneté active, une sélection d'articles imprimés, etc.	L'exercice terminé par tous les groupes.

Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
<ul style="list-style-type: none"> • Cette dernière session dure 45', incluant dans les présentations mutuelles le retour d'information à certaines questions, comme: <ul style="list-style-type: none"> ○ Comment pensez-vous exploiter les opportunités? ○ Comment pensez-vous faire face aux menaces? ○ Quelles alliances devraient être utiles pour soutenir les opportunités et atténuer les menaces ? • Le tuteur demande d'accrocher sur un mur toutes les Matrices pendant les présentations, et distribue des notes autocollantes pour l'évaluation finale (les membres d'un groupe ne peuvent pas voter pour leur propre Matrice). • S'il reste du temps, le tuteur peut poser des questions sur les argumentations relatives à la hiérarchisation des meilleurs contenus, en laissant un espace pour motiver les évaluations. • Cet exercice d'auto-évaluation sert aussi à fournir un " environnement protecteur " où exprimer ses propres opinions, améliorer la capacité de prise de décision, fournir des arguments sur ses propres choix. • Tous les participants sont invités à "voter" pour les "meilleurs" contenus proposés par les autres groupes. 		<p>Pour l'auto-évaluation finale des matrices, il peut être utile de proposer des notes de couleur autocollantes ; une couleur = problème évalué. Une note autocollante de différentes couleurs par personne, à utiliser lors de la phase d'évaluation.</p>	<p>Le tuteur distribue à chaque participant quatre notes autocollantes de différentes couleurs:</p> <p>Jaune = La sélection d'actualités positives la plus pertinente pour les communautés concernées;</p> <p>Orange = La sélection d'actualités négatives la plus pertinente pour les communautés concernées;</p> <p>Vert = L'identification d'opportunités la plus pertinente pour les communautés concernées;</p> <p>Blanc =</p>

			L'identification de menaces la plus pertinente pour les communautés concernées.
Pause	15'		
Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
Présentation du tuteur : Citoyenneté et participation : le chemin vers la démocratie	10'	PPT 2 Citoyenneté active.	
Activité individuelle: <ul style="list-style-type: none"> • Le tuteur propose d'abord une tâche individuelle sur le concept de "citoyenneté", appelée : "Les différentes cartes mentales de la citoyenneté" • Le tuteur distribue deux feuilles par participant, en demandant à chacun d'eux d'écrire 4 questions principales liées à la citoyenneté selon leur propre vision. Sur la deuxième feuille, les apprenants doivent écrire les 4 questions qui, selon eux, sont les plus importantes pour les décideurs. • Après cette activité individuelle, le tuteur demande la création de 2 groupes, l'un représentant les citoyens et l'autre les décideurs, en partageant une copie de toutes les feuilles. Activité collective: <ul style="list-style-type: none"> • Dans les deux groupes, les participants examine ensemble tous les points et ensuite ils les résumant. • Puis, on demande aux deux groupes de présenter leurs visions et un débat commence. • Lors du jeu de rôle, le tuteur joue le rôle d'un journaliste, ce qui permet de poser des questions et/ou de demander des arguments supplémentaires pour défendre certaines positions. 	10' 20' 20' 45'	Feuilles de cartes mentales.	Observation par le tuteur : <ul style="list-style-type: none"> - Qualité des interactions entre les apprenants ; - Comprendre les différents points de vue d'un groupe de personnes ; - Aperçu des capacités de raisonnement et d'argumentation.



Pause	15'		
Présentation du tuteur: Recherche de consensus, d'engagement et de création d'un réseau	10'	PPT 3 Consensus et création d'un réseau.	



			des mots et de concepts clairs).
--	--	--	----------------------------------

Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan																								
<p>Séance de clôture et évaluation:</p> <ul style="list-style-type: none"> Le tuteur fait un bref résumé des concepts et des idées découverts au cours du module et propose un exercice d'auto-évaluation sur les résultats d'apprentissage de base. Après avoir testé ces trois expériences d'apprentissage, quel niveau pensez-vous avoir atteint? Quels sont les points faibles que vous voulez améliorer? Au cours de l'activité collective, avez-vous eu des idées pour lancer une action sociale/collective? <p>Grille d'auto-évaluation: Promouvoir l'égalité et l'inclusion en rassemblant les gens autour de questions et de préoccupations communes</p> <table border="1" data-bbox="138 871 1057 967"> <thead> <tr> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Excellent</td> <td>Bon</td> <td>Moyen</td> <td>Insuffisant</td> </tr> </tbody> </table> <p>Construire des relations positives entre les communautés et les groupes en favorisant le travail coopératif</p> <table border="1" data-bbox="138 1035 1057 1131"> <thead> <tr> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Excellent</td> <td>Bon</td> <td>Moyen</td> <td>Insuffisant</td> </tr> </tbody> </table> <p>Encourager et habiliter les communautés à influencer la prise de décision politique</p> <table border="1" data-bbox="138 1168 1057 1264"> <thead> <tr> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Excellent</td> <td>Bon</td> <td>Moyen</td> <td>Insuffisant</td> </tr> </tbody> </table>	A	B	C	D	Excellent	Bon	Moyen	Insuffisant	A	B	C	D	Excellent	Bon	Moyen	Insuffisant	A	B	C	D	Excellent	Bon	Moyen	Insuffisant	20'	La grille imprimée pour l'auto-évaluation.	Grille d'auto-évaluation sur les réalisations des résultats d'apprentissage.
A	B	C	D																								
Excellent	Bon	Moyen	Insuffisant																								
A	B	C	D																								
Excellent	Bon	Moyen	Insuffisant																								
A	B	C	D																								
Excellent	Bon	Moyen	Insuffisant																								
Temps total en face à face	360 minutes / 6 heures																										





Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
Séance d'autoformation (en ligne/hors ligne): Choix des exercices parmi ceux qui peuvent être élaborés individuellement ou en petits groupes.	630' / 10,5 heures	Boîte à outils ENGAGE et plateforme d'apprentissage en ligne, et autres ressources en ligne.	Présentation des exercices réalisés.
Temps total	990 minutes / 16,5 heures		

Contenu et enseigne pour l'Apprentissage autonome
<p>Séance d'autoformation (en ligne) pour l'unité 4 (total : 204')</p> <p>Pourquoi de bons hackers font de bons citoyens (9'50) https://www.ted.com/talks/catherine_bracy_why_good_hackers_make_good_citizens/transcript</p> <p>Développer les atouts de la communauté (18'10) https://www.youtube.com/watch?v=_cloRqdhi58</p> <p>- Autonomisation des communautés par la mobilisation sociale (27'00) https://www.youtube.com/watch?v=PlcneZD1zM8</p> <p>Habiliter les membres de la communauté (12'20) https://www.youtube.com/watch?v=ozFgkgS8FIU</p> <p>Comment autonomiser les jeunes et faire grandir la communauté (13'39)</p>



<https://www.youtube.com/watch?v=wn33cRGiGWM>

L'unité dans la communauté (11'46)

<https://www.youtube.com/watch?v=TvMqSp9g49E>

Être jeune et avoir un impact (12'49)

https://www.ted.com/talks/natalie_warne_being_young_and_making_an_impact

L'antidote contre l'apathie (7'05)

https://www.ted.com/talks/dave_meslin_the_antidote_to_apathy

Comment mettre le pouvoir de la loi entre les mains des personnes (19'43)

https://www.ted.com/talks/vivek_maru_how_to_put_the_power_of_law_in_people_s_hands

Croire en soi(14'37)

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

Des tabous sociaux d'horizons différents (9'13)

<https://youtu.be/Q0IbKNFtzH0>

Réalisez vos rêves (13'19)

<https://youtu.be/iKQUf05sgnk>

Le bonheur, c'est l'équilibre entre mes besoins et mes capacités (16'41)

<https://youtu.be/x0lqpCTF04c>

Portes closes (17'46)

<https://youtu.be/wh4bX35ud1w>





5° MODULE: Engagement civique

5.1 Résultats d'apprentissage

TITRE DU MODULE: Engagement civique	RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE L'apprenant est capable de; <ul style="list-style-type: none"> • Connaître et informer d'autres publics sur le cadre général qui régit les services à la citoyenneté dans le pays européen de résidence, en particulier en ce qui concerne les besoins des femmes migrantes • Construire et gérer une carte cognitive et fonctionnelle des services à la citoyenneté dans le lieu de résidence, même s'ils sont temporaires • Interagir, avec un langage et des actions appropriés, avec les différentes institutions déléguées aux différents services : école, santé, formation et travail 		
	CONNAISSANCE	COMPÉTENCES	RESPONSABILITÉ & AUTONOMIE
	L'apprenant connaît et comprend; <ul style="list-style-type: none"> • le contexte social, historique et politique des organisations civiques/communautaires, gouvernementales et non gouvernementales (cadre législatif national et principes généraux relatifs aux concepts de participation démocratique à la vie communautaire); • les principaux services à la citoyenneté du pays de résidence et des institutions, publiques et sociales privées, et le rôle joué dans la prestation de ces services; • les procédures actuellement appliquées. 	L'apprenant est capable de; <ul style="list-style-type: none"> • donner des exemples de questions qui préoccupent le public à la suite de recherches indépendantes et suggérer des moyens pour y répondre; • comparer l'information provenant de différentes sources sur des sujets liés à la santé, à la législation et à d'autres sujets d'intérêt civique similaires; • identifier et interagir avec les institutions responsables de l'accès aux services aux citoyens par les citoyens migrants, en particulier les femmes des pays tiers; • développer des informations 	L'apprenant applique ses connaissances et ses compétences en; <ul style="list-style-type: none"> • soutenir les institutions civiques en initiant ou en planifiant une action qui s'attaque à un problème sociétal spécifique; • participer à des discussions de groupe sur les préoccupations civiques en exprimant, écoutant et adaptant les messages pour s'adresser aux autres et pour établir des relations avec d'autres actions civiques; • combiner et organiser l'information sur les services de citoyenneté (éducation, santé, formation et travail) pour faciliter

		utiles pour l'accès aux services publics et informer les autres femmes migrantes sur la manière dont l'accès aux services publics est assuré.	l'accès des citoyens migrants, en accordant une attention particulière aux femmes migrantes des pays tiers.
--	--	---	---

5.2 Consignes

Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
<p>Introduction et activité de brise glace:</p> <ul style="list-style-type: none"> Le tuteur accueille les apprenants à la session en face à face” et présente les sujets qui devront être couverts dans ce module. L'activité de brise-glace peut être facilitée en rappelant les sujets des modules précédents, en faisant référence aux connaissances acquises les plus importantes, en visualisant sur un tableau à feuilles mobiles le nom de l'apprenant et les mots clés choisis pour décrire ses principaux intérêts (si ce module suit l'ordre suggéré) or On peut débiter la session d'une manière différente en créant une carte mentale sur laquelle on écrit au milieu “citoyenneté” et écrire les résultats donnés par tous les apprenants en notant leurs noms près de leurs mots clés. 	30'	Le groupe est assis en cercle ou en demi-cercle. Besoin de murs disponibles pour la projection ou la visualisation d'œuvres, ou de tableaux à feuilles mobiles. Il est nécessaire d'écrire clairement le nom des participants sur des fiches.	Degré d'implication (initial), : - la motivation à participer ; - la curiosité sur ces sujets ; - l'intérêt d'approfondir certains de ces sujets.
<p>Présentation du tuteur:</p> <p>Systemes de services publics</p> <ul style="list-style-type: none"> Brève introduction théorique sur le système de services publics pour les citoyens : résidence, services sociaux et de santé. Le tuteur est soutenu par la présentation PowerPoint, ou/et, si le cadre permet la vision partagée des sites web, le tuteur peut visiter les sites 	20'	PPT 5.1 Concepts clés sur les services sociaux en Europe et la participation des citoyens	Questions ouvertes au groupe d'apprenants pour leur permettre d'expliquer les concepts clés.



respectifs des différentes institutions impliquées dans les services intéressés.			
• Présentation et réalisation de l'exercice "Le Village Modèle".			

Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
<p>Activité individuelle:</p> <p>Le tuteur devrait demander aux apprenants d'activer un journal de bord pour enregistrer spécifiquement, en plus des réflexions personnelles, les réponses aux questions suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont les similitudes et les différences entre moi et le groupe? • Quelles sont les similitudes et les différences entre "nous" et les personnes de la société d'accueil ? • Ce qui m'inquiète ? • Ce qui m'excite ? • Quels désirs cette expérience a-t-elle suscité ? <p>Activité collective:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le tuteur crée des petits groupes de deux ou trois personnes , afin de partager leurs réactions, et de compléter avec le groupe le rapport des réactions aux questions et à l'exercice. • La séance de clôture peut être organisée en demandant aux membres des petits groupes d'écrire sur un tableau de papier les principales conclusions personnelles (20'/25' à partager, puis avec l'ensemble du groupe). 	<p>20'</p> <p>45'</p>	<p>Diapositives multimédias - Exercice :</p> <p>1. Le village modèle (En ligne, si vous avez un vidéoprojecteur, ou avec des instructions sur papier).</p>	<p>Commentaires écrits des apprenants à propos des questions proposées, et partage facultatif de réflexions personnelles, même partielles, sur leur journal de bord.</p> <p>Auto-évaluation individuelle et collective à la fin de l'exercice avec un débat ouvert.</p>
Pause	10'		
<p>Présentation du tuteur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introduction aux systèmes de service public pour la citoyenneté : éducation et formation. Il peut être utile d'apporter des dépliants et autres matériels d'information relatifs à l'offre locale d'écoles, d'éducation des adultes et de formation professionnelle dans le domaine de référence. • Présentation et réalisation de l'exercice "Le chemin vers un projet de 	20'	PPT 5.2 Concepts clés à propos des services d'orientation tout au long de la vie et dans l'ensemble de la vie.	Questions ouvertes au groupe d'apprenants pour leur permettre d'expliquer les concepts clés.

vie".			
Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
<p>Activité individuelle: Le tuteur peut demander aux apprenants d'écrire dans leur journal, en plus de leurs réflexions personnelles, les réponses aux questions suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qu'est qui m'inquiète ? • Qu'est ce qui m'excite? • Quels désirs cette expérience a-t-elle suscité? <p>Activité collective:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le tuteur demande de former des petits groupes de deux ou trois personnes, pour partager leurs réactions, et de compléter avec le groupe le rapport des réactions aux questions et à l'exercice. • La séance de clôture peut être organisée en demandant aux membres des petits groupes d'écrire sur un tableau de feuilles mobiles leurs principales conclusions personnelles (20'/25' à partager, puis avec l'ensemble du groupe). 	<p>30'</p> <p>45'</p>	<p>Diapositives multimédias - Exercice : 2. Le chemin vers le projet de vie (En ligne, si vous avez un vidéoprojecteur, ou par des consignes si vous travaillez sur papier).</p>	<p>Commentaires écrits des apprenants sur les questions proposées, et partage facultatif de réflexions personnelles, même partielles, sur leur journal de bord.</p> <p>Auto-évaluation individuelle et collective à la fin de l'exercice avec un débat ouvert.</p>
Pause	15'		
<p>Présentation du tuteur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introduction aux systèmes de service public pour la citoyenneté : travail et participation. Il peut être utile de distribuer une liste de sites Web utiles et sûrs ciblés sur la recherche active d'emploi, les associations de migrants et les associations de la communauté d'accueil. 	20'	PPT 5.2 Concepts clés sur les services d'emploi.	Questions ouvertes au groupe d'apprenants pour leur permettre d'expliquer les concepts clés.



- | | | | |
|---|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Présentation et réalisation de l'exercice "Prendre l'initiative". | | | |
|---|--|--|--|

Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
<p>Activité individuelle: Le tuteur peut demander aux apprenants d'écrire dans leur journal, en plus de leurs réflexions personnelles, les réponses aux questions suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qu'est-ce qui m'inquiète? • Qu'est-ce qui m'excite? • Quels désirs cette expérience a-t-elle suscité? • Est-ce que je le proposerais à d'autres femmes? <p>Activité collective:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le tuteur crée des petits groupes de deux ou trois personnes, pour partager leurs réactions, et compléter avec le groupe le rapport des réactions aux questions et à l'exercice. • La séance de clôture peut être organisée en demandant aux membres des petits groupes d'écrire sur un tableau de papier les principales conclusions personnelles (20'/25' à partager, puis avec l'ensemble du groupe). 	<p>30'</p> <p>45'</p>	<p>Diapositives multimédias - Exercice : 3. Prendre l'initiative (En ligne, si vous avez un vidéoprojecteur, ou par des consignes si vous travaillez sur papier).</p>	<p>Commentaires écrits des apprenants sur les questions proposées, et partage facultatif de réflexions personnelles, même partielles, sur leur carnet de route.</p> <p>Auto-évaluation individuelle et collective à la fin de l'exercice avec un débat ouvert.</p>
<p>Séance de clôture et évaluation: Présentation du tuteur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le tuteur présente les résultats des tests à choix multiples et demande aux apprenants leurs réactions par le biais de certains jeux (comme le feu tricolore) ou d'un questionnaire écrit. <p>Pour le "jeu des feux tricolores", il faut que chaque apprenant, en même temps, pose ses cartes, en calibrant les deux couleurs en fonction de leur évaluation du module (rouge signifie non satisfait, et vert signifie le contraire).</p>	<p>30'</p>	<p>Pour le "jeu des feux tricolores", vous avez besoin pour tous les apprenants de deux formes (généralement une sphère) en cartoon, une rouge et une verte.</p>	<p>Degré de satisfaction (final), environ : - les résultats d'apprentissage obtenus ; - méthodes d'apprentissage/enseignement ; - le matériel d'apprentissage et les soutiens à</p>

			l'apprentissage ; - l'environnement d'apprentissage ; - l'implication du groupe ; - l'engagement personnel ; - désirs liés à ces thèmes.
Temps total en face à face	360 minutes / 6 heures		
Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
Séance d'autoformation (en ligne/hors ligne) : Choix des exercices parmi ceux qui peuvent être élaborés individuellement ou en petits groupes.	630' / 10,5 heures	Boîte à outils ENGAGE et plate-forme d'apprentissage en ligne, et autres ressources en ligne.	Présentation des exercices réalisés.
Temps total	990 minutes / 16,5 heures		

Contenu et enseignement sur l'apprentissage autonome
<p>Pour aider les apprenants à mieux comprendre l'engagement civique, les liens suivants, accompagnés de matériel de lecture et d'activités supplémentaires, sont utiles pour l'apprentissage autonome :</p> <p>Voir la présentation PowerPoint 5.1 avec deux exercices : Études de cas 1 - Organisations de la société civile</p>



<https://ecas.org/about-us/ecas-mission/>

Études de cas 2 - Services publics numériques

<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-public-services-scoreboard>

Voir la présentation PowerPoint 5.2 avec un exercice :

Exercice d'enquête - Trouvez votre pays pour les services d'orientation

<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems>

Voir la présentation PowerPoint 5.3 avec deux exercices :

Exercice 1 – Les services de l'emploi dans votre pays

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=105&langId=en>

Études de cas 1 - L'entrepreneuriat féminin

<https://www.euronews.com/2018/06/29/supporting-women-s-entrepreneurship-in-europe>

Histoires sur les nouvelles formes d'engagement civique et comment elles repoussent les frontières de la pratique démocratique dans différents pays d'Europe.

<https://www.citizenslab.eu/stories/mapping-new-forms-of-civic-engagement-in-europe/>

Comprendre les différences entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants.

<https://www.thebalancecareers.com/differences-between-employed-vs-self-employed-2062139>

L'EMCC a pour mission de développer, de promouvoir et d'établir les bonnes pratiques en matière de tutorat, d'accompagnement et de supervision au niveau mondial pour le bien de la société - Disponible pour tous les pays de l'UE.

<https://www.emccouncil.org/>

Autour du monde – en Afrique

La participation politique des femmes n'est pas un acte de charité

<https://allafrica.com/stories/201805180521.html>



Dans le monde entier ainsi qu'en Afrique, le leadership et la participation politique des femmes sont limités.

<http://africa.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation>

Autour du monde – au Canada

Les femmes et les filles apportent une contribution exceptionnelle à la société canadienne et au monde. Découvrez ce que le gouvernement du Canada fait pour promouvoir l'égalité entre les sexes et la pleine participation des femmes à la vie économique, sociale et démocratique du Canada.

<https://www.canada.ca/en/services/culture/canadian-identity-society/women-girls.html>

Autour du monde - en U.S.A.

<https://www.aspeninstitute.org/blog-posts/practice-civic-engagement-2018/>

En mars 2017, l'honorable Sonia Sotomayor, juge associée de la Cour suprême des États-Unis, s'est jointe au Latinos and Society Program pour une discussion sur l'engagement civique et la communauté latino.

<https://www.aspeninstitute.org/blog-posts/five-lessons-civic-engagement-supreme-court-justice-sonia-sotomayor/>

VIDEO: <https://www.aspeninstitute.org/videos/conversation-justice-sonia-sotomayor-abigail-golden-vazquez/>

Autour du monde – en ASIE

"L'engagement civique des jeunes " est le thème de la 16e Journée internationale annuelle de la jeunesse, le 12 août. Au Bangladesh, où les jeunes représentent les deux tiers de la population totale et où environ la moitié des jeunes diplômés sont au chômage, la Fondation Asie s'efforce d'impliquer les jeunes dans le développement de leur pays.

<https://asiafoundation.org/slideshow/supporting-youth-civic-engagement-in-bangladesh/>

Participation des femmes à la vie politique - Les études montrent qu'un plus grand nombre de femmes au parlement contribuent généralement à une plus grande attention portée aux questions relatives aux femmes. La participation politique des femmes est une condition préalable fondamentale à l'égalité des sexes et à une véritable démocratie.

<http://asiapacific.unwomen.org/en/focus-areas/governance/political-participation-of-women>

Autour du monde – en Amérique Latine

Des campagnes de promotion pour la participation des femmes en Amérique latine

<http://www.ipsnews.net/2018/08/campaigns-promote-womens-participation-latin-america/>



Pas de femmes, pas de croissance - Arguments en faveur du renforcement du leadership des femmes en Amérique latine
<http://blogs.worldbank.org/latinamerica/no-women-no-growth-case-increasing-women-s-leadership-latin-america>

Autour du monde – en Australie

Les femmes dominent la croissance de l'emploi, mais de quels types d'emplois s'agit-il?

<http://theconversation.com/women-are-dominating-employment-growth-but-what-sort-of-jobs-are-we-talking-about-98698>

Dans le monde entier

L'une des violations des droits de l'homme les plus dévastatrices - La violence faite contre les femmes et les filles est l'une des violations des droits de l'homme les plus répandues, persistantes et dévastatrices dans le monde actuel.

<http://www.un.org/en/events/endviolenceday/>

6° MODULE: Compétence en leadership

6.1 Résultats d'apprentissage

TITRE DU MODULE: Compétences en leadership	RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE		
	L'apprenant est capable de; <ul style="list-style-type: none"> • Décrire au moins 3 stratégies pour engager et motiver les gens • Déléguer des tâches à d'autres • Faire partager aux autres ses réactions en fonction de leurs forces et de leurs faiblesses • Adapter son style de leadership en fonction des situations spécifiques 		
	CONNAISSANCE	COMPÉTENCES	RESPONSABILITÉ & AUTONOMIE
	L'apprenant connaît et comprend; <ul style="list-style-type: none"> • des stratégies appropriées pour engager et motiver des personnes de différents groupes cibles; • les facteurs de leadership en matière de langage et de comportement. 	L'apprenant est capable de; <ul style="list-style-type: none"> • des stratégies de transfert pour recruter, retenir et motiver les membres d'une organisation; • distinguer les façons d'adapter son style de leadership à une situation particulière. 	L'apprenant applique ses connaissances et ses compétences dans les domaines suivants; <ul style="list-style-type: none"> • la délégation en assignant des tâches à d'autres personnes; • formuler de façon autonome un commentaire constructif en fonction des forces et des faiblesses d'une personne.



6.2 Consignes

Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
<p>UNITÉ 1: Premiers pas Compréhension du leadership</p> <p>Introduction et activité brise-glace:</p> <ul style="list-style-type: none">• Cette activité divertissante s'appelle "Se présenter" . On demande aux participants de se tenir debout en cercle et ensuite on leur donne des instructions sur la façon de "jouer" cette activité dont le but réel est d'apprendre les uns des autres.• Le tuteur lance la balle à l'un des participants et il/elle commence à dire son nom. L'autre participante lance le ballon à une autre femme et elle commence par répéter le nom de la participante précédente, puis elle dit son nom.• Chacun des participants doit répéter le nom de tous les participants précédents. Certains participants peuvent oublier tout ce qui précède, mais les autres participants peuvent l'aider.• Cette activité donne aux participants l'occasion d'apprendre les uns des autres et de créer des liens à travers une activité amusante. <p>Présentation du tuteur:</p> <ul style="list-style-type: none">• Le tuteur présente aux apprenants le module - Compétences en leadership et présente un aperçu de l'ordre du jour de l'atelier.	<p>15'</p> <p>10'</p>	<p>Tableau à feuilles mobiles. Marqueur. Stylos et matériel de prise de notes pour les apprenants. Marqueurs /ou stylos + feuilles A3 pour les apprenants. Des notes collantes. Diapositives PowerPoint. Projecteur et écran. Boîte. Ordinateur portable. Enregistrement. Balle.</p>	<p>Cette activité est un exercice d'échauffement pour les participants qui travailleront plus tard en groupe.</p>

Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
<p>Activité collective:</p> <p>“Qu'est-ce que le leadership signifie pour vous?”</p> <ul style="list-style-type: none"> Le tuteur écrit sur le tableau en papier une question "Que signifie le leadership pour vous ? Le but de cette activité est de comprendre ce que signifie le leadership et quelles sont les caractéristiques d'un leader parmi les apprenants. Il a pour objectif également de mettre les apprenants dans l'état d'esprit du module du jour. Les apprenants sont positionnés en cercle et à l'intérieur du cercle on dispose une boîte. On attend des apprenants qu'ils écrivent 2 ou 3 mots associés au tuteur sur une note autocollante et qu'ils la mettent dans la boîte. Les apprenants ont 10' pour remplir les notes autocollantes. <p>(Voici quelques mots importants : vision, objectifs, motivation, prise de décision, gestion du temps, pouvoir, esprit d'équipe, conflits, gestion du changement, aptitudes à la communication, éthique et diversité.)</p> <ul style="list-style-type: none"> Quand ils ont fini, le tuteur lit à haute voix chaque note et écrit la réponse sur un tableau à feuilles mobiles. <p>Présentation du tuteur:</p> <p>Renforcement des connaissances I</p> <ul style="list-style-type: none"> Le tuteur présente un PPT avec quelques définitions du leadership, certaines des caractéristiques de base d'un leader et les styles de leadership. 	<p>10'</p> <p>10'</p> <p>20'</p>	<p>Utiliser PPT 6.1 - Leadership (Définition, caractéristiques).</p>	

Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
Activité collective: Discussion et sensibilisation au leadership <ul style="list-style-type: none"> Le tuteur dispose différentes citations sur le mur et demande aux participants de laisser leurs chaises et de marcher dans la salle en lisant chacune des citations. Ensuite, il leur demande de choisir une citation qui correspond à leur vision personnelle sur ce qui fait un bon leader. Lorsque tous les participants auront choisi une citation (une citation peut être choisie par plusieurs personnes), ils expliqueront au groupe pourquoi ils ont choisi cette citation en particulier et partageront leurs idées sur le leadership Le tuteur peut écrire des idées ou des mots clés sur le tableau. A la fin de l'atelier, ces mots/idées clés peuvent lancer d'autres sujets de discussion. 	25'		
Pause	10'		
Unité 2 – Leaders mondiaux Présentation du tuteur: Renforcement des connaissances II <ul style="list-style-type: none"> Le tuteur présente un PPT traitant du leadership, de certains des principaux leaders historiques et contemporains avec leurs principales caractéristiques. (Dans cette partie, il peut exposer des photos de leurs visages et demander aux participants de reconnaître un leader - devinez qui est le leader). Voici quelques-uns des plus grands leaders de l'histoire. <ul style="list-style-type: none"> Mahatma Gandhi; George Washington; Nelson Mandela; Jules César. Voici quelques-uns des leaders inspirants d'aujourd'hui. <ul style="list-style-type: none"> Barack Obama; Bill Gates; Sir Richard Branson; Oprah Winfrey; 	20'	Stylos et matériel pour la prise de notes pour les apprenants. Diapositives PowerPoint. Projecteur et écran. Ordinateur portable. Ruban adhésif. Utilisez PPT 2 - Histoire du leadership. Utiliser des cartes flash.	

Larry Page et Sergey Brin; Jeff Bezos; Mohammed Nasheed; Sonia Sotomayor.			
Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
<p>Activité collective: Le leader que vous admirez</p> <ul style="list-style-type: none"> Le tuteur divise les participants en binômes et leur demande de discuter entre eux des leaders qu'ils admirent et d'expliquer la ou les raisons pour lesquelles ils les admirent. Qui est-il/elle ? Qu'est-ce qu'il/elle fait/a fait pour son pays/sa communauté ? Quelles sont les qualités qui font de lui un grand leader ? (Chaque participante a 5' pour en parler à son partenaire) Les participants se rassemblent en cercle. Chaque binôme doit présenter aux autres participants leurs leaders et leurs caractéristiques communes. A la fin, le tuteur débute une session de discussion et de communication. 	<p>20'</p> <p>20'</p> <p>10'</p>		
Pause	15'		
<p>UNITÉ 2 – Prendre l'initiative Activité collective: Leadership communautaire</p> <ul style="list-style-type: none"> Le tuteur divise les apprenants en 2 groupes. Chaque groupe doit travailler sur les questions suivantes. Le tuteur distribue des marqueurs et des tableaux à feuilles / à feuilles de papier A3 à chaque groupe pour noter leurs réponses: <ol style="list-style-type: none"> Pourquoi les personnes immigrer-ils? par ex: trouver un emploi ou une meilleure vie. Quels types de problèmes les immigrants rencontrent-ils lorsqu'ils immigrer pour la première fois dans un pays, par exemple la barrière 	30'	Tableau à feuilles mobiles. Marqueurs pour le tuteur. Projecteur et écran. Ordinateur portable. Marqueurs /ou stylos + feuilles A3 pour les apprenants. Stylos et matériel de prise de notes pour les apprenants. Enregistrement.	

linguistique. c) Où pouvez-vous parler aux autres immigrants et de quelle façon ? p. ex. réunions (à l'église, sur le lieu de travail, dans un immeuble, à la maison, au centre communautaire, à la bibliothèque, au parc, etc.). d) En tant que leaders si vous voulez faire une réunion, comment l'organiseriez-vous? e) Que feriez-vous en premier ? Quelles sont les étapes à suivre?			
Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
Activité collective: Voici quelques réponses possibles: <ul style="list-style-type: none"> ○ Définir un lieu et un sujet; ○ Confirmer un lieu de rendez-vous et choisir une date; ○ Autre? f) En tant que leader, comment aideriez-vous les immigrants sur ces questions: <ul style="list-style-type: none"> Logement Emploi Accès aux services <p>Lorsque le temps des discussions collectives se termine (15' pour le brainstorming), les participants se joignent à un groupe et partagent leur discussion avec leurs groupes (15' pour la discussion collective).</p>	15' 15'		
Présentation du tuteur: VIDÉO Analyse et discussion <ul style="list-style-type: none"> • Le tuteur diffuse la vidéo suivante sur l'histoire du papillon aux participants: <p>https://www.youtube.com/watch?v=9WX2a1t5PSY (Leadership: L'histoire du papillon)</p>	5'		

<ul style="list-style-type: none"> • Ensuite, il sépare les participants en groupes de 4 et leur demande d'écrire leurs pensées sur l'histoire. Ont-ils aimé ? Quelle était la signification de cette histoire? • Le brainstorming encouragera les participants à présenter leurs idées. Toutes les pensées sont écrites sur un papier A3. • Une fois les discussions collectives terminées, toutes les réponses sont affichées dans la salle et tous les participants ont une brève discussion commune. 	15'		
Pause	10'		
Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
<p>Unité 3 – Histoires vraies et comment résoudre le problème Activité collective: Élaborer, démontrer et évaluer votre scénario - jeu de rôle</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le tuteur demande aux apprenants de travailler en groupe (maximum 5 personnes pour chaque groupe) et de développer leur histoire vraie à partir de leurs expériences d'immigrants. Pour faire cette activité, ils doivent suivre les étapes suivantes: <ul style="list-style-type: none"> S: exposer le problème T: Penser aux solutions E: Explorer les conséquences (Que pourrait-il se passer si ...) P: Affichez votre solution (Faites votre plan) • Quel style de leadership aviez-vous adopté en tant que leader pour résoudre le problème? • Quand ils seront prêts, ils se réuniront de nouveau en cercle et le leader de chaque équipe lira l'histoire à haute voix. 	<p>20'</p> <p>20'</p> <p>20'</p>	<p>Tableau à feuilles mobiles. Marqueur. Stylos et matériel de prise de notes pour les apprenants. Feuilles A3 pour les apprenants.</p>	<p>Un jeu de rôle est une activité d'évaluation dans laquelle les apprenants jouent un scénario imaginaire qui reflète fidèlement une situation qui pourrait survenir dans leur vie.</p> <p>Auto-évaluation des progrès personnels.</p>



<ul style="list-style-type: none">• Le tuteur demande aux participants de faire un jeu de rôle basé sur l'histoire/scénario qu'ils ont écrit.	20'		
<ul style="list-style-type: none">• Le tuteur demande aux participants de présenter leur histoire.	20'		
<ul style="list-style-type: none">• Le tuteur demande aux participants de venir en cercle et d'évaluer les scénarios. Le tuteur peut poser aux participants les questions suivantes:<ul style="list-style-type: none">○ Quels types de styles de leadership était employé dans les scénarios ? Expliquer.○ Quel était le vrai problème?○ Comment le leader s'est comporté et a résolu le problème.○ Comment le travail d'équipe s'est-il déroulé ? Ont-ils fonctionné efficacement?○ Pensez-vous qu'il y avait une autre façon de résoudre le problème?			



Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
Séance de clôture et évaluation: Présentation du tuteur: <ul style="list-style-type: none"> Le tuteur demande aux personnes maigres de se référer à toutes les activités et rôles qu'elles ont eus et de réfléchir à leurs progrès et de juger dans quelle mesure elles ont amélioré leurs compétences. Critiquer les uns les autres sur ce qu'ils ont bien fait pendant leur atelier et ce qui pourrait être amélioré. Leur réponse doit être écrite dans le document ci-dessous: http://enhancinged.wgbh.org/pdfs/wkshop_evaluation.pdf 	20'	Fiches d'évaluation.	http://enhancinged.wgbh.org/pdfs/wkshop_evaluation.pdf
Temps total en face à face	360 minutes / 6 heures		
Contenu et méthode d'enseignement	Temps imparti	Mise en place – Documents de formation - Équipement	Évaluation & Bilan
Séance d'autoformation (en ligne/hors ligne): <ul style="list-style-type: none"> Découvrez "Comment ça marche", pour approfondir le fonctionnement et les utilitaires de la plateforme d'apprentissage en ligne et de la boîte à outils ENGAGE (60'). Choix des exercices parmi ceux qui peuvent être élaborés individuellement ou en petits groupes. 	690' / 11,5 heures	La boîte à outils et la plate-forme d'apprentissage en ligne, ENGAGE et d'autres ressources en ligne.	Présentation des exercices réalisés.
Temps total	1,050 minutes / 17,5 heures		



Contenu et enseignement sur l'apprentissage autonome

Séance d'autoformation (en ligne) pour l'UNITÉ 1 (total: 306')

Il y a quelques liens utiles contenant diverses informations concernant notre sujet. Vous pouvez faire une lecture et ensuite faire les tests d'auto-évaluation pour voir quel est votre style de leadership et comment le renforcer.

- Ressources multimédias en ligne sur la boîte à outils numérique ENGAGE et le cahier d'exercices individuel remis aux participants
 - Communication efficace (20')
 - Prendre l'initiative (20')
 - Je suis un potentiel (20')
- 10 citations inspirantes de leaders femmes , par theleadershiphub (5')
<https://www.theleadershiphub.com/infographics/10-empowering-quotes-inspiring-women-leaders>
- Quel est votre style de leadership ? Auto-évaluation en ligne, par www.verywellmind.com (15')
<https://www.verywellmind.com/whats-your-leadership-style-3866929>
- Leadership en période de crise, by Gordon Meriwether (15')
<http://www.leadershipchallenge.com/Leaders-Section-Articles-Stories-Detail/leadership-in-crisis.aspx>
- Les 5 caractéristiques des grands leaders, par Bill McBean (15')
<https://www.fastcompany.com/3004914/5-characteristics-great-leaders>
- Qu'est-ce que le leadership?, par mindtools.com (15')
https://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_41.htm
- Styles de leadership : Comprendre et utiliser la bonne solution pour votre situation, par informa. (15')
<https://www.informa.com.au/insight/leadership-styles-understanding-and-using-the-right-one-for-your-situation/>
- Vidéo : Comment les grands leaders inspirent l'action, par Simon Sinek @ TED (15')
https://www.ted.com/talks/simon_sinek_how_great_leaders_inspire_action#t-92384
- Prendre l'initiative, par Joey Berrios (10')
<http://ronedmondson.com/2012/05/taking-initiative.html>
- Vidéo : Le leader à l'intérieur - Leadership Intelligence émotionnelle, par Blueprint Leadership Development (6')
<https://www.youtube.com/watch?v=nyxnpHknKUU>
- Inspirer le leadership par l'intelligence émotionnelle, par Michele Maritato, BBC (40')
<http://www.buildingbusinesscapability.com/presentations/2014/1634.pdf>



Contenu et enseignement sur l'apprentissage autonome

- Vidéo : 6 étapes pour améliorer votre intelligence émotionnelle par Ramona Hacker @ TEDxTUM (20')
https://www.youtube.com/watch?v=D6_J7FfgWVc
- Vidéo : 3 leçons sur le succès d'une femme d'affaires arabe, par Leila Hoteit @ TED (15')
https://www.ted.com/talks/leila_hoteit_3_lessons_on_success_from_an_arab_businesswoman?referrer=playlist-ted_talks_by_strong_women_lead&language=en
- Vidéo : Pourquoi nous avons trop peu de femmes dirigeantes, par Sheryl Sandberg @ TED (15')
https://www.ted.com/talks/sheryl_sandberg_why_we_have_too_few_women_leaders/up-next?referrer=playlist-ted_talks_by_strong_women_lead&language=en
- FIRSTS: Des femmes qui changent le monde. Un projet spécial du TIME (20')
<http://time.com/collection/firsts/>
- Auto-évaluation : Découvrez votre style de leadership, par l'Université de Kent (25')
<https://www.kent.ac.uk/careers/sk/leadership.htm>

Autoformation (séance en ligne) pour l'Unité 2 (total: 180')

Il y a des liens utiles avec diverses informations concernant notre sujet : les immigrants, les réfugiés, les catégories d'immigration, les caractéristiques des interventions des leaders communautaires.

Autoformation (séance en ligne) pour l'unité 3 (total: 300')

Il y a quelques liens utiles avec d'autres informations concernant notre sujet. Vous pouvez lire les ressources et regarder les vidéos, puis faire l'auto-évaluation de vos compétences en leadership.

- Ressources multimédias en ligne sur la boîte à outils numérique ENGAGE et le cahier d'exercices individuel remis aux participants
 - Amplifier les voix de la communauté (20')
 - Plaidoyer et campagnes (20')
 - Établir des liens (20')
 - Bénévolat (20')
- Apprendre à devenir un leader de communauté (20')
<https://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/leadership/leadership-functions/become-community-leader/main>



Contenu et enseignement sur l'apprentissage autonome

- Vidéo : Le leadership au quotidien, par Drew Dudley @ TED (6') https://www.ted.com/talks/drew_dudley_everyday_leadership/discussion#t-15985
- Vidéo : Comment les femmes de l'Inde rurale ont transformé le courage en capital, par Chetna Gala Sinha @ TED2018. (15') https://www.ted.com/talks/chetna_gala_sinha_how_women_in_rural_india_turned_courage_into_capital/transcript
- 10 Caractéristiques des leaders communautaires, par Dr. Sarah Elaine Eaton (10') <https://drsaraheaton.wordpress.com/2012/08/21/10-characteristics-of-community-leaders/>
- Le pouvoir des leaders qui se concentrent sur la résolution de problèmes, par Deborah Ancona and Hal Gregersen (15') <https://hbr.org/2018/04/the-power-of-leaders-who-focus-on-solving-problems>
- Impact d'un programme de leadership communautaire sur le leader bénévole, par Ann Schaubert and Alan Kirk (15') <https://joe.org/joe/2001june/rb2.php>
- Comment Nashville forme une nouvelle génération de leaders immigrants, par Christopher Swope, CityLab (15') <https://www.citylab.com/equity/2016/11/how-nashville-is-training-a-new-generation-immigrant-leaders/508598/>
- Vidéo : Comment j'ai empêché les talibans de fermer mon école, par Sakena Yacoobi @ TEDx (20') https://www.ted.com/talks/sakena_yacoobi_how_i_stopped_the_taliban_from_shutting_down_my_school/up-next?referrer=playlist-ted_talks_by_strong_women_lead&language=en
- Vidéo : Comment transformer un groupe d'étrangers en équipe, par Amy Edmondson @ TEDx (10') https://www.ted.com/talks/amy_edmondson_how_to_turn_a_group_of_strangers_into_a_team#t-231473
- Vidéo : Dernière conférence de Randy Pausch : Réaliser vos rêves d'enfant (80 mins) https://www.youtube.com/watch?v=ji5_MqicxSo
- Auto-évaluation des compétences en leadership (15') <https://www.cc-seas.columbia.edu/sites/dsa/files/Leadership%20Assessment.pdf>

This project has been funded with support from the European Commission.

This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Project Number: 2017-1-FR01-KA204-037126



USTANOVA ZA
OBRAZOVANJE
ODRASLIH | ADULT
EDUCATION
INSTITUTION

