

Bvp







**PROGRAMME D'ÉTUDES**

PROJET TRANSVERSAL POUR MIGRANTS

**(CURRICULUM)**

**Unité F - Agilité**

MODÈLE TRANSVERSAL POUR LES MIGRANTS



**2018-1-FR01-KA202-048007**

[PROJET TRANSVERSAL POUR](#_bookmark1) Migrants

SOMMAIRE

|  |  |
| --- | --- |
| **INTRODUCTION** | 3 |
| **TERMES DE RÉFÉRENCE** | 4 |
| **Unité f) AGILITÉ** | 42 |
| Formation sur le lieu de travail : trop de proactivité | 44 |
| Jeu de rôle : Créons une nouvelle entreprise | 46 |
| Formation sur le lieu de travail : Mobilité à l'intérieur du pays d'accueil | 47 |
| Formation sur le lieu de travail : Mobilité à l'extérieur du pays d'accueil | 48 |
| Conseils : Être agile ou pas | 49 |

PROJET TRANSVERSAL POUR MIGRANTS

# 

# INTRODUCTION

Le Projet Transversal pour les migrants (No. 2018-1-FR01-KA202-048007) est financé par la Commission européenne, dans le cadre du programme Erasmus, Partenariats stratégiques pour l'enseignement et la formation professionnels. Il a une durée de deux ans, de septembre 2018 à août 2020, et comprend un consortium de sept organisations :

* ITG Conseil, France
* IASIS, Grèce
* Center for Social Innovation, Chypre
* Mindshift Talent Advisory, Portugal
* Business Foundation for Education, Bulgarie
* Solidarité sans frontières, Espagne
* Fondation Bahcesehir Universitesi, Turquie

Cette deuxième production intellectuelle du projet, le Programme de formation, offre un ensemble de ressources de formation (concepts, activités de formation, conseils et recommandations) conçues pour que les formateurs/entraîneurs puissent mieux soutenir le développement des migrants, avec les compétences transversales liées à :

1. Résolution de problèmes
2. Prise de décision
3. Travail en équipe
4. Résilience
5. Créativité
6. Agilité

PROJET TRANSVERSAL POUR MIGRANTS

# 

# Termes

|  |  |
| --- | --- |
| **EQF** | Le Cadre européen de qualification (CEQ) est un outil de traduction qui aide à comprendre et à comparer les qualifications attribuées dans différents pays et par différents systèmes d'éducation et de formation, structurés en huit niveaux. |
|  |  |
| **Niveau EQF 5** | Les qualifications de niveau EQF 5 sont conçues pour améliorer les compétences des personnes déjà en emploi et leur fournir des compétences techniques, transversales et/ou de gestion avancées. |
|  |  |
| **Conseils** | Une recommandation pour mettre l'apprentissage en pratique |
|  |  |
| **Connaissances (niveau 5)** | Il s'agit d'une connaissance spécialisée, factuelle et théorique dans un domaine de travail ou d'étude et d'une prise de conscience des limites de cette connaissance. |
|  |  |
| **Résultats d'apprentissage** | Les résultats d'apprentissage sont des énoncés qui décrivent l'apprentissage important et essentiel à réaliser et qui peuvent être démontrés de façon fiable à la fin de la formation. Dans le FEQ, les résultats des apprentissages sont décrits en termes de connaissances, de compétences, de responsabilité et d'autonomie |
|  |  |
| **Responsabilité et autonomie (niveau 5)** | Moyens d'exercer la gestion et la supervision dans des contextes de travail ou d'activités d'étude où il y a un changement imprévisible et de développer le rendement de soi et des autres. |
|  |  |
| **Compétences**  **(Niveau 5)** | Représente une gamme complète de compétences cognitives et pratiques nécessaires pour développer des solutions créatives aux problèmes abstraits. |

PROJET TRANSVERSAL POUR MIGRANTS

# Unité f) AGILITÉ

[PROJET TRANSVERSAL POUR](http://www.comunidad.madrid/servicios/asuntos-sociales/centros-participacion-e-integracion-inmigrantes) Migrants

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **UNIT f** | **agilité** | | | | | | |
| **Conseils** | Comprendre l'agilité de maîtrise, l'esprit d'initiative et la mobilité dans le monde professionnel | | | | | | |
| **Heures d'apprentissage** | 6 heures | **Type de formation** | | Face-à-face | **groupe** | | Formateurs/entraîneurs |
| **sous-unité** | Après avoir terminé ce module, les formateurs du migrant pourront... | | | | | | |
| **Proactivité** | **connaissance** | | **Compétences** | | | **responsabilité et autonomie** | |
| * Décrire facilement la situation * Reconnaître des changements efficaces ou des approches différentes en ce qui concerne une situation * Entreliaient l'agilité proactive et les nouvelles façons de travailler/gestion * Énumérer pourquoi l'agilité est devenue essentielle dans le milieu de travail d'aujourd'hui | | * Identifier des moyens de devenir plus proactif au travail * Utiliser les concepts de gestion active, de teambuilding, d'adaptabilité, d'empathie, d'auto-analyse, de prise de décision en situation * Générer et évaluer différentes perspectives et scénarios | | | * S’engager à exprimer un sens de l'initiative * Être responsable de l'adaptation des équipes dans le processus d'emploi * Surmonter les situations et les hypothèses * Décider de la meilleure alternative à une situation, y compris l'analyse des changements | |
| **Ressources de formation** | *Formation sur le lieu de travail : Trop de proactivité* | | | | | *Jeu de rôle : Créons une nouvelle entreprise* | |
| **temps** | *90 minutes* | | | | | *90 minutes* | |
| **mobilité** | **connaissance** | | **Compétences** | | | **responsabilité et autonomie** | |
| * Reconnaître les blocs conceptuels personnels * Énumérer les valeurs ajoutées de la mobilité dans le développement du transporteur * Réfléchir à la mobilité professionnelle en tant que solution professionnelle | | * Explorer de nouvelles alternatives * Analyser les compétences transversales requises pour la mobilité mondiale * Redéfinir les buts et les objectifs * Générer des stratégies | | | * Évaluer la situation et mettre en œuvre des objectifs * Rechercher les meilleures solutions, y compris en dehors de l'environnement actuel * Être responsable de l'apprentissage tout au long de la vie et des compétences | |
| **Ressource TRAINING** | *Formation sur le lieu de travail : Mobilité à l'intérieur du pays d'accueil* | | *Formation sur le lieu de travail : Mobilité à l'extérieur du pays d'accueil* | | | *Conseils : à essayer / à éviter* | |
| **temps** | *60 minutes* | | *90 minutes* | | | *30 minutes* | |

[PROJET TRANSVERSAL POUR](http://www.comunidad.madrid/servicios/asuntos-sociales/centros-participacion-e-integracion-inmigrantes) Migrants

[PROJET TRANSVERSAL POUR](http://www.comunidad.madrid/servicios/asuntos-sociales/centros-participacion-e-integracion-inmigrantes) Migrants

***Formation sur le lieu de travail : trop de proactivité***

|  |  |
| --- | --- |
| **Introduction** | Les travailleurs en vie professionnelle et vie réelle doivent s'adapter le plus rapidement possible afin de rester productifs et de répondre au milieu de travail exigeant.  Il ne s'agit pas seulement d'un concept, mais d'une réalité où les travailleurs doivent interagir avec différentes situations (gestionactive, teambuilding, adaptabilité, empathie, auto-analyse, prise de décision en situation), environnements et espaces. Dans ce contexte, les gestionnaires et les travailleurs doivent créer une adaptation continue, appelée agilité.  Cette activité montre les limites pour les travailleurs lorsqu'il y a trop d'interactivité ou de proactivité. Elle montre les excès causés par trop de proactivité/ interactivité dans le monde professionnel, qui peut avoir un effet sur le bien-être et la santé des travailleurs. Par exemple : épuisement professionnel, burn-out, énergie investie pour rien, nuisances pour les autres. |
| **Tâche de travail** | Cet exercice se fait en petits groupes, mais peut aussi bien être fait dans une activité auto-dirigée, en utilisant le concept de l'exercice SWOT.  Étapes   1. Le formateur conçoit une matrice SWOT sur le tableau blanc, ou sur un papier individuel et demande aux participants d'énumérer :  * L'avantage d'être proactif (force) pour soi-même * L'avantage d'être proactif (opportunité) pour l'environnement  1. Une fois que c'est fait, demandez au contraire au groupe quel pourrait être le problème causé par cette proactivité :  * L'inconvénient d'être proactif (faiblesses) pour vous-même * L'inconvénient d'être proactif (menaces) pour l'environnement  1. En groupe, essayez de décrire les quatre situations, en relation avec l'agilité. Essayez de comprendre quand les problèmes liés à trop de proactivité peuvent être problématiques et quand au contraire, ils sont bons pour vous-même ou pour l'entreprise. 2. (Facultatif) : essayez de trouver des solutions, ou une meilleure attitude sereproduit aux problèmes décrits :  * Analyser les situations * Reconnaître et trier différentes approches en ce qui concerne une situation * Énumérer de nouvelles façons de travailler/gestion * Analyser comment et pourquoi l'agilité est devenue essentielle dans le milieu de travail d'aujourd'hui |
| **Questions pour la réflexion** | * Les participants ont-ils un point de vue spécifique sur la pro-activité, ou suivent-ils des approches différentes selon la situation ? * Ont-ils déjà vécu ce genre de situations ? * Qu'avez-vous fait ou qu'auraient-ils dû faire ? * Quels sont les défis d'être proactif ? * Quelle est la principale conclusion de la participation au jeu de rôle ? * Quelles compétences ont été acquises par les participants ? |

|  |  |
| --- | --- |
| **Plan d’action** | * Combien de fois rencontrez-vous des situations similaires dans votre vie quotidienne ? * Est-il plus facile de guider les autres sur la façon d'agir avec engagement, mais en prenant soin du bien-être personnel, mais aussi de groupe ? * Le modèle est-il fonctionnel ? Peut-il être appliqué dans des situations quotidiennes ? * Si vous enseigniez cette activité, que feriez-vous différemment ? Comment utiliser la proactivité avec soin et conscience de soi ? |

[PROJET TRANSVERSAL POUR](http://www.comunidad.madrid/servicios/asuntos-sociales/centros-participacion-e-integracion-inmigrantes) Migrants

***Jeu de rôle : Créons une nouvelle entreprise***

|  |  |
| --- | --- |
| **Introduction** | L'objectif est de démontrer comment l'agilité peut inciter le changement positif à jouer comme une incitation pour les participants à être plus proactifs. L'une des meilleures façons d'être proactif est la création d'emplois ou d'entreprises. |
| **Scénario** | Les participants testeront leurs idées créatives pour entrer, non pas collectivement, mais par groupes de deux.  La situation décrite est la situation d'un migrant se rendant dans un centre de formation (conseiller) pour décrire un projet de création d'entreprise.  Les deuxièmes joueurs seront l'entraîneur qui s'engage dans un échange de réponses pour assurer le réalisme du projet.   * Les questions doivent être les suivantes : * Quel genre d'entreprise avez-vous l'intention de créer ? * Connaissez-vous le marché ? * Avez-vous de l'expérience à ce sujet ? * Avez-vous le soutien de votre famille ? * Quel devrait être l'aspect positif de votre vie ? * Combien adapteriez-vous votre produit, service au pays ? * Savez-vous que les clients pourraient s'attendre à ce que vous adaptiez leurs besoins ? * Combien êtes-vous capable de vous adapter pour avoir du succès ?   Le formateur fera tout son possible pour convaincre le migrant des avantages de la création du sien en entreprise (plus de liberté, plus d'autonomie et plus de responsabilité). Il mettra également l'accent sur la nécessité d'adapter le marché et les clients en ce qui concerne le concept d'agilité. |
| **Rôles** | Dites aux participants (formateurs, entraîneurs, travailleurs sociaux...) de se diviser en groupes de deux personnes.  Au sein de chaque paire, l'un des deux joue le rôle du migrant et l'autre de l'entraîneur accompagnateur. Le migrant présente un projet de création d'entreprise. Le formateur discute avec lui et lui pose des questions sur le projet d'entreprise, sa faisabilité et sa viabilité, ainsi que sur les étapes actives que le migrant devra entreprendre.  Chaque paire écrit une courte note de service sur les questions posées et les réponses, puis se prépare à échanger en grand groupe après.  Chaque binomial présente son projet et les principales questions posées. |
| **Questions pour la réflexion** | * Wchapeau ont été les principales questions posées par d'autres ? * Le concept tel que le sens de l'initiative a-t-il été parlé pendant l’exercice ? * Décrivant la création d'entreprise, quelle importance dans une telle situation l'évalueriez-vous ? * Comment et quand le sens de l'initiative est la clé du succès ? * Jusqu'où allez-vous adapter votre projet ? * Décrivez comment surmonter les situations et les hypothèses ? * Décidez de la meilleure alternative à une situation, y compris l'analyse des changements. |

***Formation sur le lieu de travail : Mobilité à l'intérieur du pays d'accueil***

|  |  |
| --- | --- |
| **Introduction** | Le marché du travail dans les contextes nationaux peut beaucoup bouger, et les gens doivent s'adapter à la demande. Une fois la situation juridique traitée, les migrants doivent réaliser un véritable point de repère pour décider dans quel lieu de travail ils doivent travailler ou vivre.  Il est proposé d'analyser les options de mobilité dans 3 directions : position, zone ou secteur, et géographique, appelée « Mobilité verticale, horizontale ou géographique ».   * La mobilité verticale est quand on change l'emploi, en amont et en aval. * La mobilité horizontale désigne les changements entre les emplois dans différents secteurs de l'activité économique. * La mobilité géographique désigne les changements de lieux de travail et de résidence.   Cela signifie, par exemple, que même si leur ville bien-aimée est X, ils devraient penser à aller là où le marché du travail est plus adapté à leurs capacités et leurs compétences.  Ce jeu de rôle traite la prise de conscience de ces possibilités de mobilité et devrait aider les formateurs à faire face à l'orientation des migrants. |
| **Tâche de travail** | Étapes   1. Dites aux participants de se diviser en groupes de quatre personnes 2. Au sein des groupes, pour un projet de mobilité :  * Établir le projet : où ? Pour quoi ? quand ? Comment ? * En tenant compte des données ci-dessus, cherche à établir une feuille de route identifiant le type recommandé de mobilité, qu'elle soit verticale, horizontale ou géographique, en particulier dans le cas de la migration circulaire. * Énumérez toutes les exigences. |
| **Questions pour la réflexion** | * Avez-vous déjà connu ce genre de situations ? * Avez-vous bien pu que la mobilité puisse être d'un domaine d'activité à un autre ? * Iriez-vous dans une autre ville ? Si oui, quel problème voyez-vous? Quel avantage voyez-vous aussi ? * Qu'avez-vous fait ou qu'auriez-vous dû faire ? |
| **Plan d’action** | * Qu'avez-vous appris ? * Quel sera le plus important pour votre plan d'action dans cette situation ? |

[PROJET TRANSVERSAL POUR](http://www.comunidad.madrid/servicios/asuntos-sociales/centros-participacion-e-integracion-inmigrantes) Migrants

[PROJET TRANSVERSAL POUR](http://www.comunidad.madrid/servicios/asuntos-sociales/centros-participacion-e-integracion-inmigrantes) Migrants

***Formation sur le lieu de travail : Mobilité à l'extérieur du pays d'accueil***

|  |  |
| --- | --- |
| **Introduction** | Cette activité tend à faire prendre conscience du fait que l'économie européenne est mondiale. Il faut savoir dans ce contexte quelle microéconomie spécifique ou spécificité existe encore en Europe.  Déplacer à l'intérieur de l'Europeune union ou même à l'extérieur n'est possible que si les migrants ont ce type d'autorisation. Une fois qu’ils ont décidé d’aller de l'avant, ils ont besoin de l’aide de professionnels pour lire les instructions qui peut inclure le contact avec les ambassades et les bureaux de migration. |
| **Tâche de travail** | Étapes   1. Dites aux participants de se diviser en groupes de quatre personnes. 2. Mettez les noms de la situation dans un document et demandez à choisir un scénario (ils ne savent pas ce qui est écrit sur le papier. 3. Demandez aux participants d'examiner la situation du point de vue de :  * leurs parents * Leurs enfants (le cas échéant) * Leurs parents (peut-être des amis)  1. Demandez aux participants d'imaginer et de partager ce qu'ils ressentiraient s'ils étaient dans le rôle. 2. Discutez avec l'ensemble du groupe des questions suggérées ci-dessous, si vous êtes dans le rôle. Différents scénarios doivent être joués :  * Un groupe décide d'aller dans un pays avec la «même langue». * Un groupe décide d'aller dans un pays avec une nouvelle langue, mais avec des parents qui y vivent déjà. * Un groupe décide de rendre le pays d'où il venait. * Un dernier groupe décide, un pays totalement inconnu.  1. Établir le projet : où ? Pourquoi ? Quand ? Comment ? 2. Énumérez les avantages et les inconvénients pour chaque situation. 3. Énumérez toutes les exigences (à faire la liste). 4. À la fin du jeu, chaque groupe donnera un coup de fil aux autres. Les formateurs seront en mesure de résumer et de créer une vision globale de la situation du groupe. |
| **Questions pour la réflexion** | * Avez-vous déjà vécu ce genre de situations ? * Avez-vous bien pu faire en compte que la mobilité ne pourrait pas être possible en ce qui concerne le statut du migrant ? * Souhaitez-vous vraiment quitter votre pays d'accueil pour une meilleure situation ? Si oui, quel problème voyez-vous? Quel avantage voyez-vous aussi? * Vous adapteriez-vous à cette situation, tiendriez-vous compte de votre point de vue familial ? * Comment planifieriez-vous larétro-planification? |
| **Plan d’action** | * Quel sera le plus important pour votre plan d'action dans cette situation ? * Vous êtes-vous identifié à l'un des personnages du jeu de rôle ? * Comment réagissez-vous habituellement lorsque quelque chose dans l'environnement change? * Pensez-vous que vous avez suffisamment de flexibilité et d'adaptabilité? À quoi vous adaptez-vous facilement et à quoi il est difficile? * Que pensez-vous que vous devez faire, afin de ne pas faire face à la situation? |

***Conseils : Agility dos and don'ts***

|  |  |
| --- | --- |
| **À essayer** | **À éviter** |
| * Soyez conscient de la situation des migrants (personnel et à l'intérieur de l'entreprise ou même à l'intérieur du pays où vous vivez). | * Évitez la peur, s'abstenir et hésiter. |
| * Adaptez-vous à l'environnement. | * Évitez d'être trop théorique. |
| * Développer des compétences d'empathie. | * Ne prends pas les choses comme personnelles. |
| * Faites-vous confiance. | * Ne voyez pas la situation comme pour toujours. |
| * Développez votre auto-équilibre. | * Ne gaspillez pas toute votre énergie. |
| * Soyez proactif. | * Ne soyez pas trop proactif. |
| * être capable d'auto-adaptation. | * Ne vous décidez pas seulement des émotions. |
| * être capable de travailler avec des personnes de différents environnements. | * Ne jugez pas ào rapidement. |
| * Suivez votre instinct personnel. | * Ne vous fermez pas à l'environnement extérieur. |

[PROJET TRANSVERSAL POUR](http://www.comunidad.madrid/servicios/asuntos-sociales/centros-participacion-e-integracion-inmigrantes) Migrants

Le Projet Transversal Model pour les migrants, 2018-1-FR01-KA202-048007, a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Le contenu du rapport de bureau ne reflète que les opinions de l'auteur, et la Commission ne peut être tenue responsable de toute utilisation qui peut être faite des informations qui y sont contenues.

PROJET TRANSVERSAL POUR MIGRANTS