

Bvp

 

**PROGRAMME D'ÉTUDES**

PROJET TRANSVERSAL POUR MIGRANTS

**(CURRICULUM)**

**Unité B – Prise de décision**

MODÈLE TRANSVERSAL POUR LES MIGRANTS

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

[PROJET TRANSVERSAL POUR](#_bookmark1) Migrants

SOMMAIRE

|  |  |
| --- | --- |
| **INTRODUCTION** | 3 |
| **TERMES DE RÉFÉRENCE** | 4 |
| **Unité b) PRISE DE DÉCISION** | 13 |
| Concepts : Glossaire de la prise de décision | 15 |
| Jeu de rôle : Découvrez votre style de prise de décision | 16 |
| Formation sur le lieu de travail : Le modèle PLUS | 18 |
| Conseils : Prise de décisions à faire et à ne pas faire | 19 |

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

PROJET TRANSVERSAL POUR MIGRANTS

# Unité b) PRISE DE DÉCISION

PROJET TRANSVERSAL POUR MIGRANTS

|  |  |
| --- | --- |
| **UNIT b** | **Prise de décision** |
| **Conseils** | Comprendre et transformer un problème ou un contexte en une occasion d'améliorer les processus de travail. |
| **Heures d'apprentissage** | 6 heures | **Type de formation** | Face-à-face | **groupe** | Formateurs/entraîneurs |
| **sous-unité** | Après avoir terminé ce module, les formateurs et les entraîneurs du migrant pourront... |
| **gérer les décisions** | **connaissance** | **Compétences** | **responsabilité et autonomie** |
| * Énumérer les étapes du processus décisionnel
 | * Analyser différentes façons de prendre une décision
 | * Gérer les processus décisionnels
 |
| **Ressources de formation** | *Concepts : Glossaire de prise de décision* | *Jeu de rôle : Découvrez votre style de prise de décision* | *Conseils : Prendre des décisions à faire et à ne pas faire* |
| **temps** | *60 minutes* | *90 minutes* | *30 minutes* |
| **agir de manière responsable** | **connaissance** | **Compétences** | **responsabilité et autonomie** |
| * Faire la distinction entre la prise de décision et l'action
 | * Discuter de l'éthique dans la prise de décisions
 | * Assumer la responsabilité de ses propres actions et choix
 |
| **Ressource TRAINING** | *Concepts : Glossaire de prise de décision* | *Formation sur le lieu de travail : Le modèle PLUS* | *Conseils : Prendre des décisions à faire et à ne pas faire* |
| **temps** | *60 minutes* | *90 minutes* | *30 minutes* |

PROJET TRANSVERSAL POUR MIGRANTS

***Concepts : Glossaire de la prise de décision***

|  |  |
| --- | --- |
| **Prise de décision analytique** | Les décideurs analytiques examinent beaucoup d'informations avant d'agir. Par exemple, les responsables analytiques s'appuient sur l'observation directe, les données et les faits pour étayer leurs décisions. |
| **Prise de décision comportementale** | Les décideurs comportementaux s'efforcent de s'assurer que tout le monde fonctionne bien ensemble. Ce style de prise de décision tient compte de nombreuses perspectives et opinions différentes dans le processus. |
| **Prise de décision conceptuelle** | Les décideurs conceptuels encouragent la pensée créative et la collaboration, et envisagent un large éventail de perspectives. |
| **De décision** | Un terme cognitivo- psychologique, qui décrit le choix d'une croyance ou d'un plan d'action parmi plusieurs possibilités alternatives. |
| **Défis de prise de décision** | 1. Avoir trop ou pas assez d'informations
2. Mauvaise identification du problème
3. L'excès de confiance dans le résultat
 |
| **Gestion de la prise de décision** | Quatre façons possibles :1. Écouter les autres
2. Faire de la recherche
3. Faire confiance à son instinct
4. Peser les options
 |
| **Prise de décision directive** | Un décideur de directive travaille généralement sur les avantages et les inconvénients d'une situation basée sur ce qu'ils savent déjà. Les décideurs directifs sont très rationnels et ont une faible tolérance à l'ambiguïté. |
| **Modèle de prise de décision P L U S** | P - Politiques et procéduresL - LégalU - UniverselS - Self |
| **Règles de prise de décision éthique** | 1. Reconnaître une question éthique
2. Obtenir les faits
3. Évaluer les actions alternatives
4. Prendre une décision et la tester
5. Agir et réfléchir sur les résultats
 |
| **Les 7 étapes de la prise de décision** | 1. Identifier la décision
2. Collecte d'informations
3. Identifier des solutions de rechange
4. Peser les preuves
5. Choisir parmi les alternatives
6. Agir
7. Examen d'une décision
 |

PROJET TRANSVERSAL POUR MIGRANTS

***Jeu de rôle : Découvrez votre style de prise de décision***

PROJET TRANSVERSAL POUR MIGRANTS

|  |  |
| --- | --- |
| **Introduction** | Le marché du travail actuel est plus exigeant que jamais, ce qui rend très difficile pour les employeurs et les employés de prendre des décisions efficaces et éthiques. Afin de guider et/ou de former d'autres personnes sur la façon de prendre de bonnes décisions, il faut être conscient de leur propre style de prise de décision. L'activité actuelle vise à aider les formateurs/entraîneurs à découvrir la manière dont ils prennent eux-mêmes leurs décisions et à les préparer à guider les migrants dans la prise de décision sur le lieu de travail. |
| **Scénario** | Le scénario se déroule dans un supermarché situé dans une capitale européenne, qui appartient à une famille de migrants d'un pays asiatique et vend à la fois des produits locaux et importés. Leur activité a été affectée par la crise financière générale, qui se poursuit dans tout le pays. Par conséquent, leurs ventes ont chuté et ils doivent travailler de longues heures pour faire assez d'argent pour couvrir les dépenses de l'entreprise.Au cours des derniers mois, beaucoup de migrants en provenance de pays africains se sont installés dans le quartier, et beaucoup d'entre eux ont visité le supermarché. Cependant, il est difficile pour eux de communiquer avec les propriétaires, car ils ne parlent pas la langue locale, et ils ne sont pas si compétents en anglais non plus. En dehors de cela, ils ont demandé des produits de leur pays d'origine, et les propriétaires ont promis d'explorer la possibilité d'importer de tels produits. Cependant, ils ont besoin d'investir un capital assez important afin de faire un tel mouvement, et le résultat est incertain. En particulier, ils doivent consacrer beaucoup de temps à trouver des fournisseurs et à faire un marché pour acheter des produits à bas prix et être en mesure de les vendre à un prix compétitif afin d'attirer de nouveaux clients. Ils ont également besoin de dépenser beaucoup d'argent pour acheter de nouveaux produits, qu'ils ne peuvent pas être sûrs qu'ils seront en mesure de vendre.Il a été suggéré d'embaucher un migrant d'Afrique, qui parle également l'anglais et la langue cible, et qui sera en mesure de communiquer avec de nouveaux clients, et peut-être suggérer de nouveaux produits, en fonction des besoins des clients. Toutefois, cela signifierait qu'ils devraient payer un salaire supplémentaire, et ils ne sont pas sûrs qu'ils pourraient se le permettre.Par conséquent, ils sont sur le point de tenir une réunion pour décider de leurs options. La chose est que, en dépit d'être une famille, ils ont des personnalités et des personnages différents, ainsi que différentes façons de penser et de prendre des décisions.Étapes1. La réunion de famille commence par une description de la situation. Chaque membre de la famille décrit la situation d'un point de vue différent.
2. Chaque membre de la famille fait des suggestions en fonction de son style de prise de décision.
3. Il y a des conflits entre les membres de la famille.
4. La famille discute de toutes les options et tente de prendre une décision.
5. La famille parvient à prendre une décision, malgré le fait que chaque membre a sa propre opinion et le style de prise de décision.
 |
| **Rôles** | Caractère fictif 1 : Le décideur directifCette personne travaille sur les avantages et les inconvénients d'une situation basée sur ce qu'ils savent déjà. Ces décideurs sont très rationnels et ont une faible tolérance à l'ambiguïté. Leurs décisions sont enracinées dans leurs propres connaissances, expérience et justification, plutôt que d'aller à d'autres pour plus d'informations.Caractère fictif 2 : Le décideur analytiqueCette personne examine beaucoup d'informations avant de passer à l'action. Ces décideurs demanderont de l'information et des conseils à d'autres personnes pour confirmer ou nier leurs propres connaissances. Ils ont une grande tolérance à l'ambiguïté et sont très adaptables, mais ils aiment contrôler la plupart des aspects du processus de décision.Caractère fictif 3 : Le décideur conceptuelCette personne adopte une approche sociale, y compris la pensée créative et la collaboration, et considère un large éventail de perspectives. Ces décideurs sont axés sur les réalisations et aiment penser à l'avenir lorsqu'ils prennent des décisions importantes.Personnage fictif 4 : Le décideur comportementalCette personne essaie de s'assurer que tout le monde fonctionne bien ensemble. Ces décideurs sont axés sur le groupe et essaient de s'assurer que le groupe reçoit les options qui s'offrent à eux. À partir de là, le groupe discute des avantages et des inconvénients de chaque choix. |
| **Méditatif****Questions** | * Les participants s'identifient-ils aux styles de prise de décision qu'on leur a demandé d’exécuter ?
* Les participants ont-ils un style de prise de décision spécifique ou suivent-ils des approches différentes selon la situation ?
* Quels sont les défis de prendre une décision basée sur les styles de prise de décision de différentes personnes ?
* Quels sont les avantages de prendre en considération des opinions différentes ?
* Dans quelle mesure est-il possible de combiner différents styles de prise de décision afin de prendre une décision efficace et éthique ?
* Quelle est la principale conclusion de la participation au jeu de rôle ?
* Quelles compétences les participants ont-ils acquises ?
 |

PROJET TRANSVERSAL POUR MIGRANTS

***Formation sur le lieu de travail : Le modèle PLUS***

|  |  |
| --- | --- |
| **Introduction** | La prise de décision est un processus qui exige une responsabilité personnelle, ainsi que le respect de certaines règles éthiques. L'activité vise à former les participants sur un modèle fonctionnel de prise de décision éthique, en suivant certaines étapes et en répondant à certaines questions cruciales. |
| **Tâche de travail** | Les participants doivent s'imaginer qu'il s'agit de ressortissants de pays tiers (TCN), qui ont déménagé dans une ville européenne il y a quelques mois. Ils travaillent actuellement dans un entrepôt. Ils travaillent de longues heures et leur salaire n'est pas satisfaisant, compte tenu de leur coût de la vie élevé. Tout en recherchant un meilleur emploi, ils ont eu une offre pour un travail avec un salaire plus élevé, mais ils ne sont pas sûrs si le travail est approprié pour eux. Ils n'ont pas discuté de la possibilité d'une augmentation de salaire avec leur superviseur. Ils ont signé un contrat légal, selon lequel ils n'ont pas le droit de travailler à temps plein ou à temps partiel dans une autre entreprise en parallèle avec leur travail dans l'entrepôt. De plus, ils devraient donner un préavis d'un mois à leur entreprise au cas où ils prévoient cesser de fumer. Cependant, comme ils ne sont pas sûrs du nouvel emploi, ils envisagent de commencer à y travailler en parallèle, le soir et le week-end, sans contrat et sans assurance, afin de prendre une bonne décision et de choisir le travail qui leur convient le mieux.Les participants doivent prendre une décision hypothétique basée sur le modèle PLUS (Forsey, 2018) :P - Politiques et procédures (Cette décision s'aligne-t-elle sur les politiques de l’entreprise ?)L - Légal (Cette décision viole-t-elle les lois ou règlements ?)U - Universal (Cette décision est-elle conforme aux valeurs fondamentales et à la culture d'entreprise ? Quel est le rapport avec nos valeurs organisationnelles ?)S - Self (Répond-il à mes normes d'équité et d’honnêteté ?) |
| **Questions réfléchies** | * Est-il facile ou difficile de prendre une décision éthique ?
* Ce qui compte le plus dans un processus décisionnel, l'éthique personnelle ou l'éthique commune/sociale ?
* Qu'est-ce que cette étude de cas enseigne ? Est-ce un cas courant dans la vie de tous les jours ?
* Comment résoudre des dilemmes similaires ?
 |
| **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 de prendre des décisions, plutôt que de prendre des décisions vous-même ?
* Le modèle PLUS est-il fonctionnel ? Peut-il être appliqué dans des situations quotidiennes ?
* Si vous enseigniez cette activité, que feriez-vous différemment ?
 |

PROJET TRANSVERSAL POUR MIGRANTS

***Conseils : Prendre des décisions à faire et à ne pas faire***

|  |  |
| --- | --- |
| **À essayer** | **À éviter** |
| * Identifiez qu'il y a une décision à prendre.
 | * Ne tardez pas ou n'évitez pas une prise de décision.
 |
| * Retrouvez toutes les informations disponibles.
 | * Ne jugez pas trop vite.
 |
| * Pensez à plus d'une décision possible.
 | * Ne prenez pas de décisions impulsives ou rapides.
 |
| * Prenez en considération l'opinion des autres.
 | * Ne négligez pas votre propre désir.
 |
| * Faites confiance à votre instinct.
 | * Ne décidez pas en fonction de vos émotions seulement.
 |
| * Assumez la responsabilité de votre décision.
 | * Ne blâmez pas les autres pour vos choix.
 |
| * Évaluez les résultats de votre décision.
 | * N'oubliez pas l'impact de votre décision sur les autres.
 |
| * Suivez votre éthique personnelle.
 | * N'oubliez pas les lois et règlements existants.
 |

PROJET TRANSVERSAL POUR MIGRANTS