

Bvp







**PROGRAMME D'ÉTUDES**

PROJET TRANSVERSAL POUR MIGRANTS

**(CURRICULUM)**

**Unité C – Travail en équipe**

MODÈLE TRANSVERSAL POUR LES MIGRANTS



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

[PROJET TRANSVERSAL POUR](#_bookmark1) Migrants

SOMMAIRE

|  |  |
| --- | --- |
| **INTRODUCTION** | 3 |
| **TERMES DE RÉFÉRENCE** | 4 |
| **Unité c) TRAVAIL EN ÉQUIPE** | 20 |
| Concepts : Glossaire du travail d'équipe | 22 |
| Jeu de rôle : Le pouvoir des stéréotypes au sein des ressources virtuelles | 23 |
| Formation sur le lieu de travail : équipes qui réussissent ou pas | 26 |
| Conseils : Réussir dans la collaboration virtuelle et la mise en réseau | 27 |

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 c) TRAVAIL EN EQUIPE

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **UNIT c (en)** | **TRAVAIL EN ÉQUIPE** | | | | | | |
| **Conseils** | Comprendre et réaliser des paramètres collectifs et de coopération, en tenant compte des nouvelles formes d'affaires | | | | | | |
| **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 ... | | | | | | |
| **quasi-**  **collaboration** | **connaissance** | | **Compétences** | | | **responsabilité et autonomie** | |
| * Réfléchir aux moyens de collaboration virtuelle et de communication efficace * Décrire les ressources multimédias virtuelles, qui favorisent le processus de collaboration virtuelle | | * Explorer les techniques et les méthodes pertinentes qui facilitent le processus de collaboration, à travers des environnements virtuels | | | * Agir en conformité avec les besoins des autres afin de réussir dans la collaboration virtuelle | |
| **Ressources de formation** | *Concepts : Glossaire de travail d'équipe* | | *Jeu de rôle : Le pouvoir des stéréotypes au sein des ressources virtuelles* | | | *Conseils : Réussir dans la collaboration virtuelle et la mise en réseau* | |
| **temps** | *30 minutes* | | *90 minutes* | | | *60 minutes* | |
| **prise de contacts** | **connaissance** | | **Compétences** | | | **responsabilité et autonomie** | |
| * Reconnaître l'importance et le sens de la mise en réseau dans la vie quotidienne * Réfléchir à la façon dont les techniques de la mise en réseau offrent aux membres d'une équipe l'occasion d'apprendre à se connaître, de se sentir à l'aise et de s'exprimer | | * Utiliser des techniques de mise en réseau de se lier aux autres et de leur faire sentir plus capable d'exprimer leurs sentiments | | | * Connecté avec les autres et encourage équipe de communication et de partage d'opinions et de sentiments | |
| **Ressource TRAINING** | *Concepts : Glossaire de travail d'équipe* | | *Formation sur le lieu de travail : équipes (non)réussies* | | | *Conseils : Réussir dans la collaboration virtuelle et la mise en réseau* | |
| **temps** | *30 minutes* | | *90 minutes* | | | *60 minutes* | |

PROJET TRANSVERSAL POUR MIGRANTS

PROJET TRANSVERSAL POUR MIGRANTS

***Concepts :*** **Glossaire de travail** d'équipe

|  |  |
| --- | --- |
| **Processus de communication** | La communication est un terme, dans lequel nous transmettons ou échangeons des informations en parlant, en écrivant ou en utilisant d'autres moyens de communication. Lorsque deux personnes ou plus sont au même endroit et sont conscientes de la présence de l'autre, alors la communication et la discussion ont lieu. |
| **Signes de communication** | Les signes de communication peuvent être des mots et des images ou des comportements, tout comme les concepts mentaux tels que les métaphores ou les équations qui « défendent » d'autres perspectives. Ces signes peuvent être exprimés par la communication verbale et non verbale comme une utilisation du langage dans différents contextes. |
| **Collaboration** | La collaboration est un terme qui implique des personnes qui travaillent ensemble dans un but commun pour obtenir des avantages et une coordination efficace entre les membres d'une équipe. |
| **Réseau collaboratif** | La définition du réseau collaboratif met l'accent sur la structure, le comportement et l'évolution de la dynamique des réseaux d'entités ou d'individus autonomes qui collaborent pour mieux atteindre des objectifs communs et réalisables. |
| **Prise de contacts** | Le but de la mise en réseau est de développer des contacts professionnels ou sociaux en interagissant avec les autres. |
| **Communication non verbale** | La communication non verbale est le partage de l'information dans un contexte de discussion en utilisant des éléments non linguistiques. L'utilisation la plus courante est les signes du langage corporel comme une forme de communication pour transmettre des messages à d'autres sans utiliser de mots ou de communication écrite. |
| **Réseau social théorie** | La théorie des réseaux sociaux vise à promouvoir les relations sociales en termes de transmission d'informations, de canalisation de l'influence personnelle ou médiatique et de permettre un changement de comportement. |
| **Renforcement d'équipe** | Le renforcement de l'équipe est le processus de transformation d'un groupe en une équipe cohésive. Une équipe est un groupe de personnes organisées pour travailler ensemble de manière interdépendante et coopérative pour répondre aux besoins de leurs clients en réalisant leur but et leurs objectifs. L'objectif initial est de promouvoir l'importance d'une communication et d'une collaboration efficaces entre les membres d'un groupe. |
| **Compétences du travail en équipe** | Les compétences les plus importantes qui doivent être appliquées à une dynamique d'équipe sont les suivantes :  - Organisation et planification des compétences pour l'organisation des tâches qui doivent être appliquées à un cadre de groupe.  - Prise de décision pour trouver des solutions efficaces tournées vers une décision axée sur le groupe.  - Résolution de problèmes convenue par tous les membres d'une équipe.  - Capacités de communication afin d'avoir une collaboration et une communication efficaces et efficientes entre les membres d'une équipe.  - Persuasion et Influencent situe parmi les membres du groupe pour avoir un effet positif entre eux.  - Capacité de faire un Feedback pour évaluer les décisions du groupe.  - Résolution des conflits pour assurer l'équilibre entre les membres de l'équipe. |
| **Communication verbale** | La communication verbale consiste à partager l'information avec d'autres personnes en utilisant des mots et, en général, les éléments verbaux de la communication afin de s'exprimer d'une manière claire et compréhensible pour les autres (qui ont le rôle d'interlocuteur). Ce style de communication peut être parlé ou écrit. |
| **Collaboration virtuelle** | La collaboration virtuelle est la méthode de collaboration entre les membres de l'équipe virtuelle qui se fait par le biais de la communication à médiation technologique. |
| **Compétences virtuelles de collaboration** | Compétences de collaboration spéciales qui doivent être appliquées par des moyens technologiques, afin de réussir et de faciliter la communication virtuelle et la collaboration entre les relations sociales, professionnelles ou personnelles. |

PROJET TRANSVERSAL POUR MIGRANTS

***Jeu de rôle :* Le pouvoir des stéréotypes au sein des ressources virtuelles**

|  |  |
| --- | --- |
| **Introduction** | L'objectif est de promouvoir la communication virtuelle à travers les membres d'une équipe, afin de comprendre le sens de l'implication dans une équipe et comment les différents rôles au sein de cette équipe peuvent affecter la communication globale entre ses membres en utilisant les ressources des médias virtuels. Cette activité de jeu de rôle offre l'occasion de reconnaître en soi leurs tactiques personnelles et les mécanismes utilisés pour le processus de communication via une simulation d'un contexte virtuel, dans lequel tous les membres de l'équipe devraient collaborateur afin de mettre en place des « règles héritées de communication virtuelle ». |
| **Scénario** | Étapes   1. Utilisez des chaises et demandez aux participants de s'asseoir dos à dos dans un cercle, sans avoir un contact visuel personnel les uns avec les autres. Ensuite, le formateur donne la thématique pour la discussion "l’importance de mettre en place les règles de la communication virtuelle" et demande aux participants de commencer une simulation virtuelle, dans laquelle nous n'utilisons pas de sources virtuelles, mais simulons la procédure virtuelle. L'objectif est de les préparer à pouvoir mettre en place les rôles d'une communication virtuelle efficace. En outre, bien que lorsque nous utilisons les ressources virtuelles, nous avons un contact visuel personnel avec les autres, dans ce cas, l'activité motive les participants à essayer de communiquer et de créer leurs propres règles dans un cadre de discussion sans avoir de contact les uns avec les autres. De cette façon, nous créons une condition qui reflète avec une métaphore, mais le bon sens de la procédure de communication virtuelle. 2. L'équipe a 15 minutes pour discuter. Donnez-leur la condition : "Pendant la discussion, vous devrez préparer les règles pour une communication virtuelle efficace". En outre, équipez-les avec des stylos et des papiers A4 et ne pas leur donner d'autres instructions. Le but ici est de trouver leur propre style de communication et de créer leurs propres règles, qui ont l'impact le plus positif et facilitent la résolution de problèmes et la collaboration d'équipe entre les participants. En outre, ils doivent créer une liste avec "Leurs règles de communication virtuelle" et de les présenter au formateur, à la suite de leur collaboration-discussion. 3. Après 15 minutes, les participants doivent changer de place, en tournant leurs chaises dans une position que tout le monde peut voir tous les membres de l'équipe. Ensuite, demandez-leur de présenter leurs "règles de communication virtuelle", comme convenu par tous les membres du groupe. 4. Discussions de rétroaction :   -Comment cette activité simule le processus de communication virtuelle ?  -Avez-vous réalisé les erreurs que vous avez faites au cours de la conversation et que suggérez-vous pour éviter ces erreurs de communication qui créent des difficultés pendant le processus ?  -Comment ces règles peuvent-elles être appliquées à un contexte professionnel ? |
| **Rôles** | Chaque participant, devrait avoir un rôle spécifique en ce qui concerne le flux de discussion.  En outre, après l'accord de tous les membres de l'équipe, il y aura un participant, qui prendra toutes les notes afin de créer les "règles de communication virtuelle".  C'est donc à chaque groupe de choisir les rôles qui seront attribués aux participants et comment ces rôles contribueront à la préparation de ces règles. |
| **Questions réfléchies** | * Avez-vous compris votre rôle ? * Croyez-vous que votre participation influe sur le flux de discussion ? * Comment vous traitez-vous par les autres ? * Comment les autres vous ont-ils affecté et de quelle façon ? * Croyez-vous que vous serez en mesure d'appliquer ces techniques dans un contexte professionnel ? |

PROJET TRANSVERSAL POUR MIGRANTS

***Formation sur le lieu de travail : les équipes qui ne réussissent pas***

|  |  |
| --- | --- |
| **Introduction** | L'objectif est de promouvoir la collaboration et la communication à travers les membres d'une équipe, afin d'enrichir leurs compétences en mise en réseau. |
| **Tâche de travail** | Étapes   1. Séparez les membres en 2 équipes. 2. Lisez la première étude de cas qui représente les caractéristiques d'une « équipe qui réussit et de son impact sur le processus de mise en réseau » :   *Les membres de l'équipe estimaient qu'ils avaient une responsabilité envers les autres membres de l'équipe et que le succès du projet était basé sur la contribution de chaque membre de l'équipe. Les membres de l'équipe étaient toujours heureux d'aider leurs pairs lorsqu'ils éprouvaient des difficultés. L'équipe réfléchirait de façon proactive aux problèmes rencontrés par les membres de l'équipe et offrirait de l'aide au besoin.*   1. Lisez la deuxième étude de cas qui représente les caractéristiques d'une « équipe non réussie et son impact sur le processus de mise en réseau » :   *Deux membres de l'équipe ont été très compétitifs dans cette équipe qui a nié le développement d'un environnement d'équipe synergique. Ils étaient très concentrés sur leurs propres tâches, et n'étaient pas intéressés à aider les autres qui peuvent avoir eu des problèmes. Si d'autres n'étaient pas performants, alors l'attitude était que l'évaluation par les pairs devrait être appliquée, plutôt que d'essayer de soutenir et d'aider la personne. Cela a causé un manque de cohésion et de coopération de l'équipe, un sentiment d'impuissance, et a entraîné la scission éventuelle de l'équipe.*   1. Donner à chaque équipe 15 minutes, afin de mettre en œuvre les tâches suivantes :   Discutez et écrivez dans un document A3/flip chart les caractéristiques de chacune des 2 équipes (les points négatifs et positifs). Poursuivre l'étude de cas « réussie » en ajoutant l'importance de la mise en réseau entre les membres de l'équipe, afin d'avoir une communication efficace. Dans le cas de l'étude de cas « non réussie », poursuivez l'histoire en ajoutant de l'information sur la façon dont une équipe non réussie est le résultat d'une « mauvaise » mise en réseau ou d'une « mauvaise » communication entre ses membres.   1. Chacune des équipes devrait représenter ses résultats qui ont été présentés après leur discussion de groupe afin de discriminer le succès d'une équipe non réussie et l'importance de se mettre en réseau dans un contexte de groupe. |
| **Questions réfléchies** | * Quelles sont les principales différences entre le succès d'une équipe qui n'a pas réussi et son impact sur le processus de mise en réseau ? * Comment la mise en réseau peut-il promouvoir la communication et la collaboration de l'équipe entre ses membres ? * Dans quels cas la mise en réseau s'appliquait à un contexte professionnel ayant un impact positif ? |
| **Plan d’action** | * D'après votre propre expérience, croyez-vous que la mise en réseau puisse fonctionner efficacement pour résoudre des problèmes dans différentes conditions ? * Pouvez-vous nous donner un exemple d'un réseau social qui affecte votre vie d'une manière positive ou négative ? * Quelle est l'importance et le rôle de la mise en réseau dans votre vie personnelle-professionnelle ? |

PROJET TRANSVERSAL POUR MIGRANTS

***Conseils : Réussir dans la collaboration virtuelle et la mise en réseau***

|  |  |
| --- | --- |
| **À essayer** | **À éviter** |
| * Pour enrichir les compétences de communication virtuelle ou de mise en réseau, essayez d'être honnête et ouvert, afin de construire une atmosphère de confiance. | * Pour enrichir les compétences de communication virtuelle ou de mise en réseau, évitez de ne PAS utiliser de repères verbaux et visuels, car cela peut causer des malentendus. |
| * Utilisez des indices visuels et verbaux, pour devenir plus clair et compréhensible pour les autres. | * Évitez le langage corporel et les expressions faciales qui expriment vos émotions négatives. |
| * Essayez de poser des questions, et d'encourager tout le monde à faire de même, pour préciser que vous êtes tous dans la même ligne de compréhension commune. | * Une suggestion est que vous ne devriez pas avoir des questions ou des préoccupations qui ne sont pas très claires dans votre esprit. |
| * Try de laisser les autres s'exprimer, leurs pensées et leurs préoccupations. | * Évitez d'interrompre les autres ou de douter de ce qu'ils disent. |
| * Il est important de tenir des notes pendant le processus de discussion, afin de vous rappeler ce dont vous avez discuté. | * Évitez d'être critique pour les demandes et les perspectives des bénéficiaires. |
| * Soyez ouvert à écouter et à apprendre plus de choses des autres et essayez d'accepter et d'apprécier leur point de vue. | * Évitez de traiter avec quoi que ce soit ou quelqu'un d'autre, tandis que les autres vous parlent, parce qu'ils vont peut-être penser que vous ne les écoutez pas. |
| * Essayez d'impliquer tous les membres de votre équipe afin de prendre une décision importante qui vous sera bénéfique pour tous. | * Ne prenez pas d'initiatives ou de décisions sans l'approbation des autres. |
| * Essayez d'approcher les autres en partageant des opinions et des sentiments, afin de créer un lien avec eux. | * Évitez d'être isolé et inaccessible aux autres, car de cette façon il est plus difficile d'établir une relation de confiance. |

PROJET TRANSVERSAL POUR 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