

Bvp

 

**PROGRAMME D'ÉTUDES**

PROJET TRANSVERSAL POUR MIGRANTS

**(CURRICULUM)**

**Unité D - Résilience**

MODÈLE TRANSVERSAL POUR LES MIGRANTS

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

[PROJET TRANSVERSAL POUR](#_bookmark1) Migrants

SOMMAIRE

|  |  |
| --- | --- |
| **INTRODUCTION** | 3 |
| **TERMES DE RÉFÉRENCE** | 4 |
| **Unité d) RÉSILIENCE** | 28 |
| Concepts : Glossaire de la résilience | 30 |
| Jeu de rôle : Mise en œuvre de changements | 32 |
| Formation sur le lieu de travail : une journée bien remplie | 34 |
| Conseils pour faire face aux changements et au stress | 35 |

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

# Image result for resilienceUnité d) RÉSILIENCE

PROJET TRANSVERSAL POUR MIGRANTS

|  |  |
| --- | --- |
| **UNIT d** | **résilience** |
| **Conseils** | Comprendre la résilience et organiser le soutien pour vous-même, vos pairs et/ou vos entreprises |
| **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... |
| **flexibilité et adaptabilité** | **connaissance** | **Compétences** | **responsabilité et autonomie** |
| * Reconnaître les modèles de changements individuels et organisationnels
* Décrire les attitudes personnelles à l'égard du changement
 | * Discuter l'importance de la flexibilité et de l'adaptabilité aux changements
* identifier et mettre en œuvre des moyens d'être plus souples et adaptables
 | * Faire face aux changements
* Faire face au processus de changement
 |
| **Ressources de formation** | *Concepts : Le glossaire de résilience* | *Jeu de rôle : Manipulation des changements* | *Conseils pour faire face aux changements et au stress* |
| **temps** | *30 minutes* | *90 minutes* | *60 minutes* |
| **gestion du stress** | **connaissance** | **Compétences** | **responsabilité et autonomie** |
| * Rappeler les risques psychosociaux conduisant au stress
* Énumérer les principes et les techniques pour réguler le stress sur le lieu de travail
 | * Discuter de l'importance de la régulation du stress pour atteindre la résilience sur le lieu de travail
* Appliquer des principes et des techniques pour réguler le stress sur le lieu de travail
 | * Mettre en œuvre des stratégies personnelles pour faire face au stress au travail
 |
| **Ressource TRAINING** | *Concepts : Le glossaire de résilience* | *Formation sur le lieu de travail : une journée chargée* | *Conseils pour faire face aux changements et au stress* |
| **temps** | *30 minutes* | *90 minutes* | *60 minutes* |

PROJET TRANSVERSAL POUR MIGRANTS

***Concepts : Le glossaire de la résilience***

|  |  |
| --- | --- |
| **Résilience** | La résilience est la capacité d'une personne à répondre à la pression et aux exigences de la vie quotidienne. Les définitions de dictionnaire incluent des concepts comme la souplesse de flexibilité, la durabilité, la force, la vitesse de récupération et la flottabilité. En bref, la résilience affecte notre capacité à « rebondir ». La résilience est une capacité apprise, grâce à des compétences pratiques, qui permet à notre capacité de rebondir dans l'adversité, de développer nos compétences de maître, de communiquer avec les autres et de trouver le flux dans le travail. Avoir une définition commune de la résilience permet aux individus et aux équipes de se faire une idée et d'activer la bonne réponse au besoin. |
| **Flexibilité** | La flexibilité consiste à ce qu'un employé et un employeur modifient le moment, l'endroit et la façon dont une personne travaillera pour mieux répondre aux besoins individuels et commerciaux. La flexibilité permet à la fois l'individu et l'entreprise doit être remplie en apportant des modifications à l'heure (quand), l'emplacement (où) et la manière (comment) dans lequel un employé travaille. La flexibilité devrait être mutuellement avantageuse à la fois pour l'employeur et l'employé etentraîner des résultats supérieurs. |
| **Faculté** | L'adaptabilité est la nature de changer ou de créer des modifications en soi pour s'adapter au nouvel environnement. Pour une culture de travail, cela signifie qu'une personne doit être ouverte à de nouvelles idées ou changements, doit être capable de travailler de façon autonome ou en équipe, ou d'effectuer des tâches qui ne sont pas destinées à une seule personne. |
| **Changement vs Transition** | Changement : un cas ou une circonstanceQuelque chose de nouveau commence, tandis que quelque chose de vieux se termine à un moment donné dans le temps.* Un nouveau leader
* Amélioration des processus ou des produits
* Différents clients

La transition : un processusUne réorientation psychologique que les gens traversent pendant une période de temps spécifique pour réaliser le changement.* Expérience personnelle/intérieure
* Peut prendre plus de temps et être plus difficile que le changement
 |
| **Gestion du chnagement** | La gestion du changement : c’est un terme utilisé pour décrire le changement au niveau individuel et organisationnel. La gestion du changement est la coordination d'une période structurée de transition de la situation A à la situation B afin d'atteindre des changements au sein d'une organisation (*BNET Business Diction Ary*).La gestion du changement est aussi la discipline qui guide la façon dont nous préparons, équipons et soutenons les individus à adopter avec succès le changement. |
| **Relations avec les employés :** | Communications entre la direction et les employés au sujet des décisions en milieu de travail, des griefs, des conflits, des résolutions de problèmes, des syndicats et des questions de négociation collective. |
| **Comportement organisationnel** | Actions et attitudes des individus et des groupes les uns envers les autres et envers l'organisation dans son ensemble, et son effet sur le fonctionnement et le rendement de l'organisation. |
| **Climat organisationnel** | Propriétés de l'environnement d'affaires dans un milieu de travail observéepar le personnel qui influence fortement leurs actions et le rendement au travail. Aussi appelé climat d'entreprise. |
| **Système de valeurs** | Un ensemble cohérent de valeurs adoptées et/ou évoluées par une personne, une organisation ou une société comme norme pour guider son comportement dans les préférences dans toutes les situations. |
| **Comportement au travail** | Modèle d'actions et d'interactions des membres d'une organisation qui affecte directement ou indirectement son efficacité. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Stress** | Un mécanisme de défense normal et naturel du corps. Il accompagne l'individu tout au long de sa vie et n'est pas quelque chose qui doit être évité. Le stress est une réponse non spécifique de l'organisme à chaque demande placée sur elle de l'environnement. Les causes du stress, qu'elles soient agréables ou désagréables, sont appelées facteurs de stress.La seule chose importante pour le corps est l'intensité des facteurs de stress. |
| **Stress en milieu de travail** | En cause : la force ou la pression mentale, physique ou sociale qui impose des exigences réelles ou perçues au corps, aux émotions, à l'esprit ou à l'esprit, et qui (lorsqu'elle dépasse la capacité de manipulation du stress de l'individu) conduisent à une panne. (2) Comme exemple d’effet : l’effet physiologique produit dans un organisme dans ses tentatives de faire face (appelée réponse adaptative) aux exigences créées par un facteur de stress. |
| **Risques psychosociaux** | Ils sont liées à des conséquences psychologiques, physiques et sociales négatives, qui sont causées par une organisation et une gestion défavorables du travail et un contexte social désagréable sur le lieu de travail. |
| **Gestion du stress** | La gestion de Stress englobe des techniques destinées à équiper une personne avec des mécanismes efficaces d'adaptation pour faire face au stress psychologique. |
| **Stratégies organisationnelles pour la gestion du stress** | Comprend les techniques et les programmes utilisés par les organisations pour réduire les niveaux de stress pour les groupes d'employés ou pour l'organisation dans son ensemble. Il s'agit notamment de découvrir et d'éliminer les conditions de travail qui causent le stress et de réduire leur influence négative, ainsi que d'adapter les changements dans l'environnement de travail en fonction des caractéristiques individuelles de l'employé. |
| **Stratégies individuelles de gestion du stress** | Efforts comportementaux ou cognitifs déployés dans le but de gérer les besoins intérieurs et les conflits, qui ont dépassé les mécanismes d'adaptation habituels et les ressources de l'individu. |
| **Burn-out professionnel** | Sentiment d'épuisement physique et émotionnel, dû au stress lié au fait de travailler avec des personnes dans des conditions difficiles ou exigeantes. Le burn-out est suivi de signes tels que la fatigue chronique, la rapidité de la colère et la suspicion, et la susceptibilité aux rhumes, maux de tête et fièvres. |

PROJET TRANSVERSAL POUR MIGRANTS

***Jeu de rôle :* Faire face aux changements**

|  |  |
| --- | --- |
| **Introduction** | Le but de cette activité de jeu de rôle est de sensibiliser le public aux changements qui ont un impact sur l'environnement de travail psychosocial. Il donnera également aux participants l'occasion de réfléchir à la façon dont les changements/problèmes peuvent être traités de façon constructive par le biais du théâtre interactif. |
| **Scénario** | Un chef d'équipe embauche deux nouveaux employés, sans en informer le reste des employés. Ce changement rend les membres de l'équipe en insécurité. Les employés plus âgés estiment que leurs postes sont menacés, tandis que les nouveaux employés croient qu'en raison de ce changement dans la structure de l'équipe, les autres membres de l'équipe les traitent mal, ce qui crée des conflits. De vieux désaccords et divisions commencent à faire surface au sein du groupe de travail.Étapes1. Les personnes du groupe sont choisies pour représenter les rôles décrits ci-dessous. Il est important de choisir des personnes ayant une expérience et des antécédents variés (si possible). Une scène est mise en place pour le jeu de rôle et une place pour le public.
2. Les "acteurs" jouent devant le reste du groupe une scène dans laquelle ils vont travailler et découvrent qu'ils ont de nouveaux collègues. Les employés plus âgés commencent à discuter entre eux que l'entreprise veut probablement les remplacer, mais peut-être qu'il est préférable de supprimer l'un des nouveaux employés car ils n'ont pas beaucoup d'expérience encore et ils ne font pas leur travail bien. Une autre scène est un rôle joué entre deux des nouveaux employés qui discutent des employés nouvellement embauchés dans l'équipe et discutent des situations dans lesquelles ils ne se sentaient pas une attitude très positive à leur égard de leur gestionnaire et les conflits découlant de cela. Ils pensent que la raison en est le changement dans la composition de l'équipe.
3. La scène suivante est parmi les employés plus récents et plus âgés qui discutent d'une tâche commune qu'ils font (par exemple, la participation à un grand forum, une tâche de projet, etc,, selon le secteur d'activité de l'entreprise dans laquelle les participants ont choisi de créer le jeu de rôle). Pendant le conflit, ils commencent à discuter de vieilles situations où tout le monde a fait quelques erreurs, n'a pas respecté un certain délai, a manqué quelque chose d'important, etc (Ici, les «acteurs» improviser avec des situations qui sont proches de leur situation de travail réel).
4. Lorsque le jeu est terminé, le public réfléchit à ce qu'il a observé, discute de ce qui a créé le conflit et propose d'autres modes de comportement, des suggestions de résolution de conflits et d'autres résultats de la situation.
5. Les acteurs jouent à nouveau la situation en changeant le scénario basé sur la suggestion du public qui semblait le plus adéquat pour tout le monde. Il est possible pour certaines personnes du public de participer sur la scène dans le rôle des conformistes.
 |
| **Rôles** | MichelUn employé plus âgé dans l'équipe avec plus de 15 ans d'expérience de travail dans l'entreprise. Il a participé à de nombreuses situations critiques dans le développement de l'entreprise et se perçoit comme l'une des personnes qui ont contribué à la réussite de nombreux projets au sein de l'entreprise. Cependant, il se sent démuni parce qu'il n'a pas reçu de développement de carrière dans la hiérarchie et exprime souvent son mécontentement devant son collègue Peter. Lorsqu'il découvre les employés nouvellement embauchés, son insatisfaction s'accentome.PeterC’est aussi un employé plus âgé qui fait son travail, mais ne fait jamais rien de plus que ce qui est nécessaire. Son attitude générale est - chaque nouvel employé signifie plus de travail pour lui, parce qu'il pense que les jeunes collègues n'ont pas d'expérience et donc le travail tombe sur les plus âgés. Ceci, avec le fait qu'il ne veut pas faire plus que ce qui est nécessaire, le rend très nerveux quand il découvre au sujet des employés nouvellement embauchés, qui s'aggrave à un conflit avec l'un des plus jeunes collèges.AnneElle travaille dans l'entreprise depuis un an maintenant. Il lui a été difficile de trouver un emploi, car elle ne connaît pas bien la langue. Elle est très protectrice de son travail. Après avoir découvert les employés nouvellement embauchés, elle dit à son ami et collègue qu'hier, son chef d'équipe agissait d'une manière très froide envers elle et ne l'a même pas saluée le matin.SuzanneElle travaille dans l'entreprise depuis 1,5 ans. Elle a un tempérament nerveux et devient ennuyée quand ses collègues ne respectent pas les délais. Elle entre en conflit avec Peter qui pense qu'elle ne fait pas bien son travail et délégue son travail à d'autres. Elle, d'autre part, est grossier avec lui en disant qu'elle doit toujours attendre pour lui de terminer ses tâches quand il ya certaines échéances à respecter.Le directeur : Frank:Il n'aime pas les conflits et dans la plupart des situations, il préfère se taire, au lieu deparler à ses subordonnés. Lorsqu'il y a des changements, il attend jusqu'au dernier moment pour informer ses employés à leur sujet ou il ne le fait tout simplement pas et laisse les employés s'informer par eux-mêmes.  |
| **Questions** **pour la réflexion**  | Après le premier jeu de rôle de l'histoire, les questions suivantes peuvent être utilisées dans la discussion:* À votre avis, qu'est-ce qui crée les conflits au cours de l'équipe?
* Quelles autres façons de réagir suggérez-vous?
* Comment réagiriez-vous si une situation semblable vous arrivait?

À la fin du jeu de rôle, l'animateur peut discuter avec les participants des questions suivantes :* Vous êtes-vous identifié à l'un des personnages du jeu de rôle ?
* Comment réagissez-vous habituellement lorsque quelque chose dans l'environnement de travail change?
* Pensez-vous que vous avez de la flexibilité et de l'adaptabilité sur le lieu de travail? À quoi vous adaptez-vous facilement et à quoi il est difficile?
 |

***Formation sur le lieu de travail : une journée bien remplie***

#

|  |  |
| --- | --- |
| **Introduction** | Le but de cet exercice est de provoquer une discussion sur le stress au travail, comment le reconnaître, quelles techniques et stratégies peuvent être utilisées pour le surmonter. Les participants seront en mesure d'appliquer les connaissances et les compétences qu'ils ont acquises sur la base de l'étude de cas suggérée, en situation de travail réel. |
| **Tâche de travail** | Étapes1. Donnez à chaque participant une copie du scénario de l'exercice :

*Un de vos employés a besoin d'aide pour un projet qui doit bientôt être mis en œuvre. Vous avez aussi une autre employée qui vous demande de l'encadrer. Vous devez rencontrer le conseil d'administration demain pour une importante réunion trimestrielle. Les membres du conseil arriveront ce soir et vous devez venir les chercher à l'aéroport et les emmener dîner. De plus, vous avez plusieurs présentations importantes à préparer le matin pour la réunion du conseil d'administration. Vous vous sentez anxieux, tendu et vous avez de la difficulté à vous concentrer et à faire avancer les choses. Vous vous sentez perdu par rapport à difffrentes choses à faire et très stressé !*1. Demandez aux participants d'examiner la situation du point de vue de(s) :
* Le gestionnaire
* Les employés qui demandent de l'aide
* Le conseil d'administration
1. Demandez aux participants d'imaginer et de partager ce qu'ils ressentiraient s'ils étaient dans le rôle du gestionnaire.
2. Discutez avec l'ensemble du groupe des questions suggérées ci-dessous, si vous êtes dans le rôle du gestionnaire.
 |
| **Questions pour la réflexion** | * Quels signes de stress exhibez-vous ?
* Quelles techniques de gestion du stress pourriez-vous utiliser pour vous calmer?
* Comment gérez-vous plusieurs tâches en même temps ? Comment hiérarchiser et décider de l'importance ?
* Comment vos employés peuvent-ils vous aider ?
 |
| **Plan d’action** | * Avez-vous déjà eu une situation stressante sur votre lieu de travail? Pouvez-vous nous en parler.
* D'après les choses que vous avez apprises dans ces exercices, que pouvez-vous utiliser/appliquer lorsqu'il s'agit de situations stressantes sur votre lieu de travail ?
* Que pensez-vous que vous devez faire, afin de ne pas vous retrouver dans des situations stressantes au travail ?
 |

PROJET TRANSVERSAL POUR MIGRANTS

PROJET TRANSVERSAL POUR MIGRANTS

***Des conseils pour faire face aux changements et au stress***

|  |  |
| --- | --- |
| **À essayer** | **À éviter** |
| * Lorsque le changement est en cours, concentrez-vous sur les avantages et les améliorations qu'il peut apporter dans votre vie personnelle et professionnelle.
 | * N'allez pas profondément dans les prédictions négatives et l'opposition déraisonnable au changement.
 |
| * Analysez le processus de changement, son origine, ses progrès et ses orientations et reliez-les à vos valeurs personnelles, vos attitudes et vos croyances afin de prendre des décisions judicieuses à long terme pour votre participation au changement.
 | * Ne laissez pas vos objectifs, valeurs, croyances et besoins s'estomper au cas où le changement exigerait des compromis trop importants.
 |
| * Regardez en arrière dans votre vie et / ou lire sur les expériences d'autres personnes dans les périodes de changement et de tirer inspiration et des idées sur la façon de tirer le meilleur parti de ces périodes difficiles.
 | * N'ayez pas honte ou n'ayez pas peur de demander de l'aide pour surmonter les défis qu'un tel processus pose.
 |
| * Lorsque le stress fait partie de votre vie, faites tous les efforts nécessaires pour analyser les raisons authentiques qui y mènent et les aborder courageusement par des actions concrètes. Personne ne peut vous donner la paix intérieure et la force de surmonter et de gérer le stress avec constance mieux que dans la façon dont vous pouvez le faire.
 | * Ne restez pas dans une situation à n'importe quel coût donné! Parfois, la meilleure façon dn courageux de résoudre un changement ou un problème de stress peut être de sortir de celui-ci si elle nécessite des compromis plus importants que acceptable.
 |
| * Prenez bien soin de vous dans les situations de changement et de stress afin que vous puissiez après que faire de votre mieux pour gérer ces processus! Même dans les avions, les consignes de sécurité dans un cas peu probable de perte de pression de la cabine sont d'abord de prendre soin de vous-même et ensuite aider les autres, même si elles sont des enfants.
 | * N'ayez pas peur de sortir de votre zone de confort. Vous découvrirez peut-être qu'au-delà de cela, ce que vous avez toujours cherché vous attend.
 |

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