

Bv







**BOITE A OUTILS**

PROJET TRANSVERSAL - MIGRANTS

**POUR LES MIGRANTS**

**4.1 – Résilience : flexibilité et adaptabilité**

PROJET TRANSVERSAL

POUR LES MIGRANTS

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



PROJET TRANSVERSAL - MIGRANTS

SOMMAIRE

|  |  |
| --- | --- |
| **INTRODUCTION** | 3 |
| **TERMES DE REFERENCE** | 5 |
| **Unité d) RESILIENCE** | 57 |
| Qu’est-il arrivé au consultant | 58 |
| Plan personnel d’adaptation au milieu de travail | 60 |
| Valeurs professionnelles | 62 |
| Croiser vos bras  Pouvoir créer une entreprise  La prescription de stress  Jongler avec des ballons  La prévention du stress  La personne résiliente | 64  65  67  69  72  74 |

PROJET TRANSVERSAL - 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 professionnelle. Il a une durée de deux ans, de septembre 2018 à août 2020, et est porté par un consortium de sept organisations:

* ITG Conseil, France
* IASIS, Grèce
* Center for Social Innovation, Chypre
* Mindshift Talent Advisory, Portugal
* Business Foundation for Education, Bulgarie
* Solidaridad Sin Fronteras, Espagne
* Bahcesehir Universitesi Foundation, Turquie.

La boîte à outils des migrants est la troisième production intellectuelle (IO3) du projet et comprend un ensemble de conseils, de recommandations, de guides pratiques, de fiches d’information spécifiques. Cette production intellectuelle vise à aider directement les migrants à penser, à agir, à faire valoir leurs droits et, si nécessaire, à entreprendre des mesures correctives en réponse à des situations que l’inégalité a subies ou cachées (identification des freins et des solutions crédibles), et d’identifier et de développer leurs compétences transversales, en capitalisant sur leurs expériences ainsi que sur des cas et des exemples de réussite concrète.

PROJET TRANSVERSAL - MIGRANTS

# 

# TERMES DE REFERENCE

|  |  |
| --- | --- |
| **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 EQF de niveau 5 sont conçus pour améliorer les compétences des personnes déjà en emploi et leur fournir des compétences techniques, transversales et/ou de gestion avancées. |
|  |  |
| **Incitations** | Un encouragement à mettre l’apprentissage en pratique. |
|  |  |
| **Connaissance (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. |

TRANSVERSAL PROJECT FOR MIGRANTS

# resilience ile ilgili gÃ¶rsel sonucuUnité d) RÉSILIENCE

PROJET TRANSVERSAL - MIGRANTS

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Compétences transversales pour les migrants** | | | | | | | | | | | | | | |
| **Titre de l’unité : Résilience Titre de la sous-unité: Flexibilité et adaptabilité au changement** | | | | | | | | | | | | | | |
| **CONNAISSANCE** | | | | **COMPETENCES** | | | | | | | **RESPONSABILITES** | | | |
| À la fin de l’unité, les apprenants seront capables de | | | | | | | | | | | | | | |
| K1. Connaître ses propres attitudes et stratégies pour faire face au changement | | | | S1. Faire face aux situations de changement | | | | | | | K1. Connaître ses propres attitudes et stratégies pour faire face au changement | | | |
| S2. Identifier leurs compétences en matière d’adaptation et de flexibilité dans des conditions de travail en évolution rapide. | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **NIVEAU EOF** |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
| 5 |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | |
| **Nom de l’activité:** | | **Qu’est-il arrivé au consultant ?** | | | | | | | | | | | | |
| **Type d’activité :** | | Exercice de groupe qui vise à observer l’exécution des tâches dans une situation inhabituelle et en évolution soudaine | | | | | | | | | | | | |
| **Référence:** | | <http://possibilitychange.com/managing-change/> | | | | | | | | | | | | |
| **Durée:** | | Entre 1,5 et 2 heures, selon l’absence du consultant de la salle. 1 heure d’observation sur les tâches de travail 30 -60 min discussion de groupe | | | | | | | | | | | | |
| **Nombre de participants :** | | Petits groupes (jusqu’à 10-15 personnes) | | | | | | | | | | | | |
| **Description de l’activité :** Cet outil nécessite des conditions d’application spécifiques et des équipements spéciaux. Il est bon d’être utilisé lorsque les participants prennent un cours de formation de deux jours, de sorte qu’il peut être utilisé au cours de la deuxième journée de la formation ou quand ont déjà fait une ou plusieurs activités. Il est important que cet exercice fournisse une caméra dans la salle pour la tenue de la séance, ainsi qu’une salle supplémentaire pour permettre la surveillance de ce qui se passe dans la salle.  **Étape 1 .**  Au début, les participants commencent par une séance de formation conventionnelle au cours de laquelle l’animateur annonce le but de la réunion d’aujourd’hui et explique qu’un sujet spécifique serait pris en considération. Si les participants et l’animateur ne se connaissent pas, ils se représentent eux-mêmes, alors l’enseignant leur donne du matériel avec l’instruction claire qu’ils seront utilisés très activement pendant la session. À ce moment, le collaborateur d’un consultant interrompt la leçon, murmure quelque chose au consultant qui change son visage. Le consultant dit aux participants qu’il doit sortir d’urgence pendant un certain temps, en raison d’un problème d’urgence. Cependant, tout ce dont ils ont besoin pour rester et attendre qu’il /elle revienne et en attendant, ils ont besoin de commencer la session par eux-mêmes, de la meilleure façon qu’ils sont en mesure de. Le consultant explique que tous les objectifs et les documents pour le thème d’aujourd’hui sont dans leurs dossiers / documents. Il ne sait pas combien de temps il lui faudrait pour revenir, mais quand il / elle ne revenir, il aimerait trouver tout le monde dans la salle. N’importe quel sujet peut être choisi lors de l’application de cette approche avec les participants. Chaque animateur peut choisir un sujet, adapté au contexte du groupe et élaborer du matériel de soutien approprié qui peut permettre aux participants de travailler seuls, mais qui nécessitent une discussion et un travail d’équipe avec d’autres personnes.  **Étape 2.**   Le consultant sort de la pièce, mais va en fait dans la pièce voisine, d’où il peut observer les réactions et le comportement des participants sur une caméra de surveillance déjà installée avec sortie sonore dans la pièce voisine. Cela permet au consultant d’observer comment les participants font face au changement. Il pourrait revenir à tout moment s’il estime que la situation devient défavorable, mais le délai recommandé pour s’absenter est d’au moins 1 heure.  **Étape 3.**   Lorsque l’animateur revient après son absence, il est important d’entamer une discussion. Il annonce que son départ a fait partie de l’exercice. La discussion porte sur la façon dont ils ont agi et comment ils se sentaient quand il était sorti, etc. Les observations importantes qu’il a faites sont discutées, ainsi que la façon dont les participants agissent généralement dans des situations en évolution rapide, comment ils réagissent aux changements. Un lien entre le mode de réponse dans cette situation et dans la vie en général est fait. L’animateur guide chaque participant à réfléchir et à évaluer ses propres compétences en matière de flexibilité et d’adaptabilité au cours d’une situation changeante. | | | | | | | | | | | | | | |
|
|
|
|
|
| **Recommandations (pour les formateurs d’apprenants :** | | | | | | Cet exercice est approprié pour être fait par des facilitateurs plus expérimentés qui peuvent être flexibles pendant l’exercice et la discussion, de sorte que le maximum d’information utile peut être dérivé sur faire face à des situations en évolution rapide. | | | | | | | | |
| **Annexe** | |  | | | | | | | | | | | | |

TRANSVERSAL PROJECT FOR MIGRANTS

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Compétences transversales pour les migrants** | | | | | | | | | | | | | | |
| **Titre de l’unité : Résilience Titre de la sous-unité: Flexibilité et adaptabilité au changement** | | | | | | | | | | | | | | |
| **CONNAISSANCE** | | | | **COMPETENCES** | | | | | | | **RESPONSABILITES** | | | |
| À la fin de l’unité, les apprenants seront capables de | | | | | | | | | | | | | | |
| K1. Connaître ses propres attitudes et stratégies pour faire face au changement | | | | S1. Identifier et mettre en œuvre des moyens d’être plus souples et adaptables | | | | | | | R1. Capacité de faire face au processus de changement | | | |
|  | | | |  | | | | | | |  | | | |
| **NIVEAU EOF** |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
| 5 |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | |
| **Nom de l’activité:** | | **Plan personnel d’adaptation au milieu de travail** | | | | | | | | | | | | |
| **Type d’activité :** | | Exercice individuel qui peut également être appliqué dans un contexte de groupe | | | | | | | | | | | | |
| **Référence:** | | <https://www.libertystaffing.ca/blog/how-to-adapt-to-a-new-office-environment> | | | | | | | | | | | | |
| **Durée:** | | 60 min | | | | | | | | | | | | |
| **Nombre de participants :** | | Il n’y a pas de limites | | | | | | | | | | | | |
| **Description de l’activité:**  **Étape 1.** Le formateur présente les participants à l’exercice en leur suggérant de réfléchir ou de discuter en groupes des questions suivantes : ' Quelles ont été vos premières impressions lorsque vous avez commencé votre dernier emploi? ' Qu’est-ce qui vous dérange le plus?/ Qu’est-ce qui vous a le plus dérangé? ' Avez-vous/ Avez-vous toutes les informations nécessaires sur vos responsabilités et devoirs, l’organisation, ses règles et procédures et l’équipe? Si non, comment avez-vous réagi à cela? Quelles sont les mesures et les mesures spécifiques que vous devez prendre/vous pouvez prendre, afin de vous adapter plus rapidement au nouveau lieu de travail?/ Quelles ont été les mesures et les mesures spécifiques que vous avez dû prendre/vous auriez pu prendre, afin de vous adapter plus rapidement au nouveau lieu de travail? Quelles sont vos principales ressources pour une adaptation facile ? (personnes, connaissances, compétences, qualités) / Quelles ont été vos principales ressources pour une adaptation facile? (personnes, connaissances, compétences, qualités).  **Étape 2.**   Après la discussion ou après les réponses individuelles aux questions décrites ci-dessus, les participants reçoivent un formulaire (voir annexe) dans lequel ils doivent élaborer leur plan personnel d’adaptation au milieu de travail.  **Étape 3.**   Les participants ont l’occasion de discuter avec le formateur de leur plan personnel d’adaptation et de recevoir du soutien en cas de difficultés à remplir certains champs. | | | | | | | | | | | | | | |
|
|
|
|
|
| **Recommandations (pour les formateurs d’apprenants :** | | | | | | Cet exercice est approprié pour les personnes qui viennent de commencer un nouvel emploi ou pour ceux qui sont sur le point de changer d’emploi. Les questions de l’étape 1 seront posées quelle que soit la situation. Dans le premier cas, les impressions, les besoins et les difficultés qu’ils partagent pour leur nouvel emploi seront pris en considération. S’ils n’ont pas encore changé d’emploi, les participants élaboreront un plan d’adaptation au milieu de travail en fonction de leur expérience personnelle lors du dernier changement d’emploi. | | | | | | | | |
| **Appendix** | |  | | | | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Compétences transversales pour les migrants** | | | | | | | | | | | | | | |
| **Titre de l’unité : Résilience Titre de la sous-unité: Flexibilité et adaptabilité au changement** | | | | | | | | | | | | | | |
| **CONNAISSANCE** | | | | **COMPETENCES** | | | | | | | **RESPONSABILITES** | | | |
| À la fin de l’unité, les apprenants seront capables de | | | | | | | | | | | | | | |
| K1. Connaître les attitudes personnelles à l’égard du changement (valeurs, croyances, craintes, etc.) | | | | S1. Identifier et mettre en œuvre des moyens d’être plus souples et adaptables | | | | | | | R1. Capacité de faire face au processus de changement | | | |
|  | | | |  | | | | | | |  | | | |
| **NIVEAU EOF** |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  |
| 5 |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | |
| **Nom de l’activité:** | | **Valeurs professionnelles** | | | | | | | | | | | | |
| **Type d’activité :** | | Exercice d’auto-réflexion | | | | | | | | | | | | |
| **Référence:** | | <https://www.linkedin.com/pulse/matching-personal-values-organizational-what-theory-ian-boreham/> | | | | | | | | | | | | |
| **Durée:** | | 30 min | | | | | | | | | | | | |
| **Nombre de participants :** | | Il n’y a pas de limites | | | | | | | | | | | | |
| **Description de l’activité:**  **Étape 1:** Tout d’abord, vous demandez au groupe d’énumérer les 12 choses qu’ils apprécient le plus au sujet de leur travail - quelque chose du travail lui-même, à leurs collègues, à leur espace de bureau - les encourager à être aussi large dans leur pensée que possible, mais aussi à choisir les facteurs les plus importants. Comme une commodité, ils peuvent utiliser la liste des valeurs dans l’annexe.  **Étape** **2**.  Une fois qu’ils ont terminé, demandez-leur de donner la priorité aux « actifs le plus satisfait en termes d’emploi » en trois groupes - « Important » (qui sont des choses qui sont importantes, mais, s’ils sont partis, ne causeraient pas trop de difficulté), « très important » (une étape vers le haut de l’échelle) et « critiquement important » (choses sans lesquelles le travail deviendrait horrible). Les listes sont écrites dans un cercle concentrique que vous leur demandez de dessiner avec les facteurs «critiques important» dans le cercle central.  **Étape 3.**  Demandez à tous les participants (ou certains d’entre eux) de partager à haute voix les 12 facteurs les plus importants dans le lieu de travail pour chacun d’eux et comment ils les ont arrangés. Discutez des différences dans les choix des différentes personnes et quelles sont les raisons pour lesquelles elles.  **Étape** **4.**   Travailler individuellement avec certains participants ou avec l’ensemble du groupe, pour discuter du manque de valeurs qu’ils peuvent être flexibles et adaptables. Vous pouvez utiliser les questions suivantes comme lignes directrices:- Avec laquelle des valeurs que vous avez énoncées, vous pouvez faire un compromis et avec laquelle vous ne pouvez pas? De quoi dépend-il ? - Y a-t-il des valeurs qui sont importantes pour vous, mais vous pourriez être flexible, au cas où elles ne sont pas des valeurs de l’entreprise pour laquelle vous travaillez ? Décrivez-vous comment faites preuve de souplesse pour ces valeurs?- À quelles conditions de travail, différentes de celles que vous avez décrites comme « d’une importance critique », vous adapteriez-vous? Dans quelles circonstances ? À quoi cela ressemblerait-il?- Quelles conclusions avez-vous tirées à la fin de cet exercice ? | | | | | | | | | | | | | | |
|
|
|
|
|
| **Recommandations (pour les formateurs d’apprenants :** | | | | | | Le formateur présente aux participants l’idée qu’il y a des valeurs et des conditions de travail dans lesquelles on peut être flexible et d’autres dans lesquels il est difficile de faire un compromis. Il est important de faire une discussion de manière à ce qu’à la fin de l’exercice, les participants/participants soient plus conscients des conditions auxquelles ils pourraient s’adapter, malgré le fait qu’ils ne correspondent pas à leurs valeurs personnelles et aux conditions qu’ils recherchent dans chaque lieu de travail | | | | | | | | |
| **Annexe** | | | | | |  | | | | | | | | |

PROJET TRANSVERSAL - MIGRANTS

PROJET TRANSVERSAL - MIGRANTS

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Compétences transversales pour les migrants** | | | | | | | | | | | | | | |
| **Titre de l’unité : Résilience Titre de la sous-unité: Flexibilité et adaptabilité au changement** | | | | | | | | | | | | | | |
| **CONNAISSANCE** | | | | **COMPETENCES** | | | | | | | **RESPONSABILITES** | | | |
| À la fin de l’unité, les apprenants seront capables de | | | | | | | | | | | | | | |
| K1. Connaître ses propres réactions au changement | | | | S1. Identifier les compétences nécessaires pour faire face à une situation de changement | | | | | | | R1. Gérer leur résistance au changement | | | |
|  | | | |  | | | | | | |  | | | |
| **NIVEAU EOF** |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
| 5 |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | |
| **Nom de l’activité:** | | **"Croisez vos bras"** | | | | | | | | | | | | |
| **Type d’activité :** | | Activité de brise-glace conçue pour aider les participants/employés à faire face à la résistance humaine naturelle au changement, à se demander pourquoi les gens craignent le changement et à encourager une attitude plus productive à l’égard du changement. | | | | | | | | | | | | |
| **Référence:** | |  | | | | | | | | | | | | |
| **Durée:** | | 10 min | | | | | | | | | | | | |
| **Nombre de participants :** | | Il n’y a pas de limites | | | | | | | | | | | | |
| **Description de l’activité:**  **Étape 1.** Demandez aux stagiaires de croiser les bras. Quand ils sont à l’aise, demandez-leur de croiser les bras dans l’autre sens. Une fois qu’ils ont fait cela, demandez-leur pourquoi la deuxième tentative pourrait les avoir laissés mal à l’aise, même si c’est essentiellement la même action.   **Étape 2.**  Orientez la conversation vers des changements spécifiques apportés ou apportés au sein des organisations des participants. Examinez à quel point il est difficile de croiser les bras dans différentes positions et tout aussi difficile de faire face au changement. Montrez comprendre que les changements nécessaires peuvent être inconfortables au début. | | | | | | | | | | | | | | |
|
|
|
|
|
| **Recommandations (pour les formateurs d’apprenants :** | | | | | | Cet exercice convient au début de la session de formation, afin d’aider les participants à aborder le thème de la gestion du changement. Il peut également être utilisé pour passer d’une partie théorique à une partie pratique ou pour égayer les participants. | | | | | | | | |
| **Annexe** | |  | | | | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Compétences transversales pour les migrants** | | | | | | | | | | | | | | |
| **Titre de l’unité : Résilience Titre de la sous-unité: Flexibilité et adaptabilité au changement** | | | | | | | | | | | | | | |
| **CONNAISSANCE** | | | | **COMPETENCES** | | | | | | | **RESPONSABILITES** | | | |
| À la fin de l’unité, les apprenants seront capables de | | | | | | | | | | | | | | |
| K1. Connaître ses propres réactions et attitudes au changement | | | | S1. Mettre en œuvre des moyens d’être plus souples et adaptables | | | | | | | R1. Capacité de faire face au processus de changement | | | |
|  | | | |  | | | | | | |  | | | |
|  | | | |  | | | | | | |  | | | |
| **EOF LEVEL** |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
| 5 |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | |
| **Nom de l’activité:** | | **Faire en groupe** | | | | | | | | | | | | |
| **Type d’activité :** | | Un exercice de groupe d’échauffement | | | | | | | | | | | | |
| **Référence:** | |  | | | | | | | | | | | | |
| **Durée:** | | 30 min | | | | | | | | | | | | |
| **Nombre de participants :** | | Minimum 8 participants | | | | | | | | | | | | |
| **Description de l’activité:**  **Étape 1.** Divisez les participants en groupes et demandez-leur de trouver une idée pour une entreprise comme des barres de bonbons pour chats ou des bouteilles d’eau pour chiens. Affecter les membres de chaque groupe à des fonctions spécifiques comme la conception, le marketing, la distribution, etc. Demandez à chaque « mini-entreprise » de collaborer et de préparer une présentation sur son produit et son plan d’affaires.  **Étape** **2.**   Après 10 minutes, modifiez la dynamique du groupe en déplaçant les participants d’un groupe à l’autre, modifiez les spécifications de la présentation finale et partagez des informations importantes à un seul membre de chaque groupe.  **Étape** **3.**   Selon le temps dont dispose le formateur, il peut répéter les changements ou les étaler. Une fois le temps imparti, le formateur peut demander à chaque groupe de présenter ses idées et s’il convient de choisir un gagnant.  **Étape** **4.**   Une fois l’exercice terminé, faites un suivi avec une discussion ouverte sur la façon dont les équipes ont pu s’adapter aux changements et quels avantages sont venus de leurs nouveaux membres ou de nouvelles spécifications. Assurez-vous de passer en charge de la façon dont ils ont pu le faire. | | | | | | | | | | | | | | |
|
|
|
|
|
| **Recommandations (pour les formateurs d’apprenants :** | | | | | | L’idée de cette situation est de faire preuve de souplesse chez les participants. Il peut être utilisé pour initier les participants au thème de la gestion du changement. Le formateur peut donner des conseils pour les idées de l’entreprise d’être basé sur le secteur d’activité où les participants travaillent. La discussion peut être basée sur l’expérience antérieure des participants à faire face au changement. | | | | | | | | |
| **Annexe** | |  | | | | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Compétences transversales pour les migrants** | | | | | | | | | | | | | | |
| **Titre de l’unité : Résilience Titre de la sous-unité: la gestion du stress sur le lieu de travail** | | | | | | | | | | | | | | |
| **CONNAISSANCE** | | | | **COMPETENCES** | | | | | | | **RESPONSABILITES** | | | |
| À la fin de l’unité, les apprenants seront capables de | | | | | | | | | | | | | | |
| K1. Connaître ses propres stratégies pour faire face aux situations de stress | | | | S1. Appliquer différents types de stratégies pour faire face aux situations de stress, y compris les situations en milieu de travail | | | | | | | R1. Élaborer des stratégies personnelles pour répondre au stress au travail | | | |
|  | | | |  | | | | | | |  | | | |
| **NIVEAU EOF** |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
| 5 |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | |
| **Nom de l’activité:** | | **"Prescription de stress"** | | | | | | | | | | | | |
| **Type d’activité :** | | Exercice d’autoréflexion | | | | | | | | | | | | |
| **Référence:** | |  | | | | | | | | | | | | |
| **Durée:** | | 30 min | | | | | | | | | | | | |
| **Nombre de participants :** | | Il n’y a pas de limites | | | | | | | | | | | | |
| **Description de l’activité:**  **Étape** **1.** Donnez aux participants le document « Stratégies de coping » (voir l’annexe) et demandez à chacun d’eux de répondre de façon indépendante à chaque question. Donnez-leur l’instruction qu’ils peuvent utiliser l’information sur les différents types de stratégies d’adaptation.  **Étape 2.**  Demandez-leur de partager dans le groupe quelles stratégies d’adaptation malsaines ils ont découvert qu’ils utilisent et quelles en sont les conséquences ?  **Étape 3.**   Poursuivez la discussion en discutant s’ils ont trouvé des occasions de changer les situations de stress et qu’est-ce qui pourrait les aider à le faire? Quelles sont les stratégies saines qu’ils utilisent ou qu’ils peuvent utiliser pour qu’ils puissent mieux faire face à de telles situations et quelles sont les ressources dont ils ont besoin pour pouvoir le faire? Peuvent-ils partager les obstacles qui leur empêchent d’utiliser des stratégies saines pour faire face aux situations de stress? | | | | | | | | | | | | | | |
|
|
|
|
|
| **Recommandations (pour les formateurs d’apprenants :** | | | | | | Le but de cet exercice est d’aider les participants à recueillir des renseignements sur leurs stratégies personnelles pour faire face aux situations de stress. Avec l’aide du groupe, ils seront en mesure d’améliorer leurs connaissances sur la façon dont les gens font face à différentes situations de stress et de prendre conscience que d’autres personnes aussi «lutte» avec certaines stratégies d’adaptation malsaine. Si l’animateur décide qu’il convient, il pourrait ajouter quelques questions supplémentaires pour la discussion de groupe. | | | | | | | | |
| **Annexe** | | Voir la feuille 2 | | | | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Compétences transversales pour les migrants** | | | | | | | | | | | | | | |
| **Titre de l’unité : Résilience Titre de la sous-unité: la gestion du stress dans le monde professionnel** | | | | | | | | | | | | | | |
| **CONNAISSANCE** | | | | **COMPETENCES** | | | | | | | **RESPONSABILITES** | | | |
| À la fin de l’unité, les apprenants seront capables de | | | | | | | | | | | | | | |
| K1. Acquérir des connaissances sur les sources de stress | | | | S1. Reconnaître l’importance de la régulation du stress | | | | | | | R1. Élaborer des stratégies personnelles pour répondre au stress au travail | | | |
|  | | | |  | | | | | | |  | | | |
|  | | | |  | | | | | | |  | | | |
| **NIVEAU EOF** |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
| 5 |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | |
| **Nom de l’activité:** | | **Jongler avec des ballons** | | | | | | | | | | | | |
| **Type d’activité :** | | Un exercice d’échauffement pour se préparer au sujet de la gestion du stress. Il démontre à quel point nous pouvons facilement devenir dépassés et comment le stress peut s’accumuler. | | | | | | | | | | | | |
| **Référence:** | |  | | | | | | | | | | | | |
| **Durée:** | | 30 min | | | | | | | | | | | | |
| **Nombre de participants :** | | Groupes de toutes tailles, en particulier les grands groupes | | | | | | | | | | | | |
| **Description de l’activité :** Cet exercice consiste en deux parties, chacune contenant plusieurs étapes.  **Partie I Étape 1.** L’animateur peut commencer par parler de sources de stress ou de submersion OU il / elle peut simplement se lancer dans cet exercice pour réchauffer les gens et les engager au début de l’atelier.  **Étape 2**. L’animateur divise le participant en groupes de 3 à 5 personnes (peut être très aléatoire, peu importe) et donne des ballons et des stylos pour que chaque groupe dispose d’un ballon et d’un stylo approprié.  **Étape 3**. L’animateur donne aux groupes quelques minutes seulement, leur demande d’écrire leurs sources de stress ou de submerger sur les ballons. Optionnellement, pour s’assurer que tout le monde est entendu, il / elle pourrait suggérer que le ballon est passé autour du groupe pour chaque personne d’écrire un élément là-bas avant qu’il ne passe à la personne suivante (comme un bâton parlant).  **Étape 4.** Lorsque le temps est venu, l’entraîneur demande à une personne de chaque groupe de lire ce qu’il y a sur le ballon de leur groupe. Astuce: Il est bien que le formateur puisse écrire ces informations sur un tableau noir, paper-board, puis que les gens les lisent. Cela permet à l’auditoire de se sentir validé et aide à repérer les modèles et les questions ou les thèmes communs.  **Étape 5.** Une fois que tous les groupes ont lu leurs ballons, discuter de thèmes communs. Qu’est-ce que l’auditoire remarque au sujet de la liste globale des éléments de stress ou d’écrasement? Qu’est-ce qu’ils sont surpris d’être là-bas ? Qu’est-ce qui manque à la liste?  **Partie II.**  **Étape 6.** L’animateur demande à 3 bénévoles de monter au front avec le ballon de stress de leur groupe.  **Étape 7.** Un bénévole commence par frapper et essayer de garder son ballon en l’air. L’entraîneur donne au volontaire un autre ballon et lui demande de garder 2 ballons en l’air. Enfin, leur donne un 3ème ballon à garder en l’air. Une fois qu’ils ont arrêté l’animateur pose à la personne une question suivante: «Qu’avez-vous remarqué à propos de cet exercice?", "Comment vous sentiez-vous?". L’entraîneur demande au groupe : « Qu’avez-vous remarqué en tant qu’observateurs ? »  **Étape 8.** L’entraîneur demande à l’autre volontaire d’avoir un aller avec d’abord un ballon, puis deux, puis trois. CE TEMPS, l’animateur demande spécifiquement aux autres bénévoles d’aider à garder les ballons en l’air. Et demande ensuite: «Qu’est-ce que c’était que d’avoir de l’aide?", "Comment at-il se sentir d’avoir de l’aide?" et demande enfin au groupe "Qu’avez-vous remarqué en tant qu’observateurs?"  **Étape 9**. L’entraîneur réfléchit avec le groupe sur ce qu’ils ont appris de cet exercice sur le stress, submerger, jongler avec beaucoup de choses à la fois, obtenir et demander de l’aide. | | | | | | | | | | | | | | |
|
|
|
|
|
| **Recommandations (pour les formateurs d’apprenants :** | | | | | | Si l’animateur veut gagner du temps, il peut couper l’écriture sur la partie ballons et aller directement à la partie 2 - l’exercice de jonglerie ballon pour démontrer l’écrasement. Si l’animateur veut se concentrer sur la priorisation comme un moyen de faire face au stress lors de la jonglerie des ballons, il / elle pourrait plutôt donner le bénévole 3 ballons représentant chacun un élément prioritaire différent sur leur liste de tâches - et leur demander de jongler comme avant, puis demande ce qu’ils ont appris sur la priorité de l’équipement nécessaire: Ballons, stylos à écrire sur des ballons . | | | | | | | | |
| **Annexe** | |  | | | | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Compétences transversales pour les migrants** | | | | | | | | | | | | | | |
| **Titre de l’unité : Résilience Titre de la sous-unité: la gestion du stress dans le monde professionnel** | | | | | | | | | | | | | | |
| **CONNAISSANCE** | | | | **COMPETENCES** | | | | | | | **RESPONSABILITES** | | | |
| À la fin de l’unité, les apprenants seront capables de | | | | | | | | | | | | | | |
| K1. Connaître les techniques de prévention du stress | | | | S1. Appliquer des principes et des techniques de prévention du stress sur le lieu de travail | | | | | | | R1. Mettre en œuvre des stratégies personnelles pour prévenir le stress au travail | | | |
|  | | | |  | | | | | | |  | | | |
|  | | | |  | | | | | | |  | | | |
| **EOF LEVEL** |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
| 5 |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | |
| **Nom de l’activité:** | | **"Prévention du stress"** | | | | | | | | | | | | |
| **Type d’activité :** | | Exercice d’autoréflexion pour reconnaître le rôle que joue la priorisation dans la prévention du stress en milieu de travail | | | | | | | | | | | | |
| **Référence:** | | <https://www.joinforge.com/tree-of-time-management/> | | | | | | | | | | | | |
| **Durée:** | | 30 min | | | | | | | | | | | | |
| **Nombre de participants :** | | Groupes de toutes tailles | | | | | | | | | | | | |
| **Description de l’activité :** É  **Étape 1.** L’animateur présente le concept de gestion du stress aux participants. Grâce à la méthode de remue-méninges, il génère toutes les idées et stratégies que les participants ont partagées au sujet de la prévention du stress et de la gestion du stress. Si l’idée de priorisation comme possibilité de prévenir le stress en milieu de travail est présentée pendant le remue-méninges, alors l’animateur la développe davantage avec les étapes suivantes. Mais si cette idée est absente, l’animateur l’introduit comme un sujet du prochain exercice. Étape **2.**     L’animateur donne aux participants l’Arbre de Priorisation (voir l’annexe) pour les aider à établir des priorités. Il leur demande d’utiliser une liste de tâches liées à leur environnement de travail (par exemple, celles-ci pourraient inclure, « stockage d’étagères », « répondre à la question d’un client », « accueillir un client », etc.). Le formateur demande aux participants de prioriser ensuite chaque tâche en fonction de : ' Feu : urgence élevée/haute importance ' Terre : urgence élevée/faible importance ' Eau : haute importance/faible urgence ' Vent : faible urgence/faible importance  **Étape 3.** L’animateur demande aux gens de partager au sujet de leur Arbre de priorisation. Il compare la façon dont chaque personne a répondu aux tâches. Cela démontre les différentes priorités que les gens ont à la fois au travail . Par exemple, une personne peut penser que répondre à la question d’un client est plus important que de stocker des étagères, tandis qu’une autre peut penser que le nettoyage des étagères est plus important que de saluer un client.  **Étape 4.**   L’animateur demande aux participants de partager dans quelle section ils ont le plus grand nombre de tâches. Une discussion est menée sur les tâches en priorité et si, si la plupart des tâches sont urgentes qui n’augmente pas le stress sur le lieu de travail. Par conséquent, on cherche des moyens de réduire le nombre de ces tâches. | | | | | | | | | | | | | | |
|
|
|
|
|
| **Recommandations (pour les formateurs d’apprenants :** | | | | | | Cet exercice aide à réaliser où les participants concentrent actuellement leur attention par rapport à l’endroit où ils devraient mieux établir des priorités.   L’animateur peut parler davantage de l’idée de Stephen Covey au sujet de la priorisation des tâches et de la façon dont cela peut aider à réduire le stress. D’autres questions peuvent être ajoutées pour la discussion de groupe. | | | | | | | | |
| **Annexe** | | * Incendie : urgence élevée/haute importance » * Terre : urgence élevée/faible importance MD * Eau : haute importance/faible urgence * Vent : faible urgence/faible importance | | | | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Compétences transversales pour les migrants** | | | | | | | | | | | | | | |
| **Titre de l’unité : Résilience Titre de la sous-unité: la gestion du stress dans le monde professionnel** | | | | | | | | | | | | | | |
| **CONNAISSANCE** | | | | **COMPETENCES** | | | | | | | **RESPONSABILITES** | | | |
| À la fin de l’unité, les apprenants seront capables de | | | | | | | | | | | | | | |
| K1. Reconnaît les raisons qui ont mené au stress au travail. | | | | S1. Reconnaître l’importance de la régulation du stress en milieu de travail | | | | | | | R1. élaborer et mettre en œuvre des stratégies personnelles pour répondre au stress au travail | | | |
| K2. Connaissances sur les techniques de régulation du stress au travail | | | | S2. Appliquer certaines méthodes et techniques pour réguler le stress au travail | | | | | | |  | | | |
|  | | | |  | | | | | | |  | | | |
|  | | | |  | | | | | | |  | | | |
| **NIVEAU EOF** |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
| 5 |  | |  | |  | |  |  |  |  | |  |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | |
| **Nom de l’activité:** | | **L’entreprise « Resilienceman » LTD** | | | | | | | | | | | | |
| **Type d’activité :** | | Jeu de rôle | | | | | | | | | | | | |
| **Référence:** | |  | | | | | | | | | | | | |
| **Durée:** | | 2 heures | | | | | | | | | | | | |
| **Nombre de participants :** | | 6 à 10 participants | | | | | | | | | | | | |
| **Description de l’activité:**  **Étape 1.** Le formateur présente aux participants le jeu de rôle en leur parlant un peu de l’entreprise dont ils vont représenter les employés pendant le jeu de rôle.  *«Resilienceman Ltd » est une entreprise familiale œuvre dans l’industrie du vêtement. L’entreprise fabrique des vêtements pour hommes, des vêtements de loisirs aux costumes formels. Actuellement, l’entreprise compte 37 employés. Neuf d’entre eux sont des cols blancs (PDG, vice-président principal, directeur du marketing, directeur de la qualité, directeur de production, et quatre designers), et d’autres employés travaillent pour la production. L’administration financière, l’entretien et les réparations de l’entreprise ont été externalisés. La société a été créée en 1960. Son fondateur est sur le point de prendre sa retraite, et donc l’entreprise est confrontée à un changement de génération. Le fils du propriétaire est sur le point de continuer en tant que PDG et propriétaire de l’entreprise.*   *Au cours des derniers mois, il est devenu évident que de nombreux employés de l’entreprise souffrent de stress lié au travail. Le PDG de l’entreprise a discuté du problème avec un spécialiste de l’extérieur, mais souhaite essayer de résoudre les problèmes liés au stress de l’entreprise à ce stade sans l’aide de l’extérieur. Par conséquent, il a décidé de former un groupe de travail à partir des employés de l’entreprise. L’objectif du groupe de travail est d’identifier les causes du stress lié au travail, d’évaluer leur importance et d’élaborer un plan d’action pour corriger la situation. Pour atteindre ces objectifs, le groupe* de travail a accès aux outils reçus du spécialiste extérieur.   **Étape 2.** Le formateur a choisi les rôles (voir l’application 2) et donne aux participants la tâche du groupe de travail : identifier les causes du stress lié au travail, évaluer l’importance de ces causes, ainsi que décider des mesures à prendre, et élaborer un plan d’action pour corriger la situation. Les participants reçoivent tous les outils aux fins du jeu de rôle : Scénario, tâches de rôles, dangers liés au stress, Anticipation des dangers liés au stress, instructions de remue-méninges et de priorisation et plan d’action et ils les portent l’un après l’autre dans la façon dont ils ont été décrits.    Le jeu se termine après que toutes les tâches données sont terminées.  **Étape 3.**   Une fois toutes les tâches accomplies, l’animateur demande aux participants de partager les résultats de leur travail mutuel.  La discussion explore les questions liées aux expériences personnelles des participants, aux connaissances et à l’expérience qu’ils ont acquises. Les questions pourraient être telles que:- Comment avez-vous participé au jeu de rôle? Avez-vous réussi à fournir toutes vos suggestions et commentaires ou non? Quelle était la raison?- Comment vous êtes-vous senti dans le rôle que vous jouiez? Avez-vous trouvé quelque chose de semblable entre votre rôle et une situation réelle en milieu de travail?- Qu’avez-vous appris sur la gestion du stress? - Comment pouvez-vous utiliser cette expérience dans des situations réelles? | | | | | | | | | | | | | | |
|
|
|
|
|
| **Recommandations (pour les formateurs d’apprenants :** | | | | | | L’animateur observe l’exécution du jeu de rôle et souligne les moments intéressants et les comportements qui peuvent être utilisés dans la discussion finale. D’autres questions peuvent être utilisées pendant la discussion. | | | | | | | | |
| **Annexe** | | Voir les feuilles de travail ci-dessous | | | | | | | | | | | | |

TRANSVERSAL PROJECT FOR MIGRANTS

Le Projet Transversal pour les migrants, 2018-1-FR01-KA202-048007, a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Le contenu de la boîte à outils des migrants ne reflète que le point de vue de l’auteur, et la Commission ne peut être tenue responsable de toute utilisation qui peut être faite des informations contenues dans ce document.

TRANSVERSAL PROJECT - MIGRANTS