



Professional reconversion to ensure a better professional future

2022-1-ES01-KA220-ADU-000085069

LIVRET D'ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE PRATIQUE



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Ce document a été créé sous la licence Creative Commons :
Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage dans les Mêmes Conditions
(CC BY-NC-SA)

Tout ou partie de ce document peut être utilisé, copié et divulgué à condition
que son origine soit mentionnée, qu'il ne soit pas utilisé à des fins commerciales
et que sa licence ne soit pas modifiée.

Tous droits réservés.

Copyright 2023 ConvertYourFuture

Avertissement

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues pour responsables.

Information

Projet	Convert Your Future Professional reconversion to ensure a better professional future
N° du projet	2022-1-ES01-KA220-ADU-000085069
Dossier de travail	3 - Livret d'activités d'apprentissage pratique
Date	30/11/2023
Type of Document	Livret d'activités
Langue	Français
Editeurs	Eduardo Isla, Cristina Liqueste, Manuel Carabias Herrero, Flavia Chiarelli, Eirini Theochari, Maria Malliora, Marek Lukáč, Klaudius Šilhár, Sophie Pérez Poveda, Guillaume Henri, Rita Silva Varisco, Rachele Meda, Alice Quitadamo

Consortium



Table des matières

1. Introduction.....	5
2. Partenaires du projet.....	6
Confédération des organisations patronales de Castilla y León (Espagne).....	6
Formative Footprint (Espagne).....	6
E-School (Grèce).....	7
Ligue de l'Enseignement Nouvelle-Aquitaine (France).....	7
Consortium communautaire de la Brianza (Italie).....	8
Association des établissements d'éducation des adultes de la République slovaque (Slovaquie).....	8
3. Importance des compétences transversales sur le marché du travail.....	9
Avantages de l'acquisition des compétences douces.....	9
Compétences transversales sélectionnées.....	10
Activités pratiques pour le développement des compétences.....	10
4. Activités d'apprentissage pratique.....	12
Synthèse des activités.....	12
Recommandations pour créer une activité d'apprentissage pratique efficace.....	17
Recommandations pour mener une activité d'apprentissage pratique efficace.....	18
4.1 Adaptabilité et résilience.....	20
Activité 1.....	20
Activité 2.....	23
4.2 Pensée critique.....	26
Activité 1.....	26
Activité 2.....	28
4.3 Initiative.....	31
Activité 1.....	31
Activité 2.....	34
4.4 Créativité et innovation.....	36
Activité 1.....	36
Activité 2.....	38
Activité 3.....	40
4.5 Leadership.....	42
Activité 1.....	42
Activité 2.....	45
Activité 3.....	47
4.6 Intelligence émotionnelle.....	49
Activité 1.....	49
Activité 2.....	52
4.7 Communication.....	56
Activité 1.....	56
Activité 2.....	59

4.8 Travail d'équipe et collaboration.....	61
Activité 1.....	61
Activité 2.....	63
5. Adapter l'apprentissage présentiel en apprentissage distanciel.....	65
Exemples d'outils en ligne.....	66
Recommandations pour évaluer l'acquisition de compétences transversales.....	67
Conclusion.....	69

1. Introduction

Le projet Convert your future vise à répondre à l'évolution du champ professionnel, notamment suite à la pandémie de COVID-19. Ce projet souhaite relever les défis posés par le chômage de masse et l'accélération des efforts de numérisation en réponse à la pandémie de COVID-19 (Enquête mondiale auprès des cadres de McKinsey, 2020). Sont alors identifiés des besoins : un manque de ressources éducatives efficaces pour aider les apprenants adultes à acquérir des compétences douces, et une collaboration insuffisante entre les acteurs économiques et les centres d'éducation des adultes.

Convert your future vise donc à contribuer à la réinsertion professionnelle et à l'amélioration des compétences des adultes, via la formation d'employés résilients pouvant s'adapter à un contexte actuellement marqué par des défis économiques et sociaux. Son objectif principal est de fournir des méthodologies, des approches et des ressources qualitatives, aux éducateurs d'adultes œuvrant auprès d'adultes confrontés à des situations d'exclusion sociale, professionnelle et économique.

Convert your future s'efforce de fournir une vue d'ensemble complète incluant les changements actuels, les exigences et les tendances économiques, la collaboration entre partenaires issus de différents domaines garantissant une approche diversifiée quant aux besoins du marché du travail.

Au cœur du projet : la création d'un cours hybride théorique et pratique, en ligne et hors ligne, complété par des activités d'apprentissage pratique. Les cours en ligne et livret d'apprentissage pratique visent à aider les éducateurs d'adultes à former des apprenants adultes dans l'acquisition, le développement et l'amélioration des compétences essentielles pour le marché du travail actuel. L'aspect théorique implique une recherche sur les exigences, besoins et changements du champ professionnel, afin de fournir aux éducateurs d'adultes des informations précieuses pour accompagner les apprenants vers l'employabilité et la reconversion professionnelle.

Ce présent livret propose ainsi un ensemble d'activités d'apprentissage pratique. Il a pour objectif de guider les éducateurs dans la conception et la mise en œuvre d'activités liées à 8 compétences transférables, activités adaptées aux adultes peu qualifiés. Ces 8 compétences sont :

1. Adaptabilité et résilience
2. Pensée critique
3. Initiative
4. Créativité et innovation
5. Leadership
6. Intelligence émotionnelle
7. Communication
8. Travail d'équipe et collaboration

2. Partenaires du projet

Les partenaires ayant contribué à la rédaction de ce livret d'activités sont les suivants :



Confédération des organisations patronales de Castilla y León (Espagne)

La confédération des organisations patronales de Castilla y León est une organisation à but non lucratif de nature confédérale et intersectorielle, établie pour la coordination, la représentation, la promotion et la défense des intérêts des entreprises dans la région espagnole de Castilla y León.

Créée en 1982, l'organisation est un acteur clé de l'écosystème commercial régional, ayant une longue tradition de conseil et de soutien aux entreprises. Parmi ses membres, la confédération compte des organisations représentatives d'entreprises au niveau provincial, ainsi que des organisations représentatives intersectorielles (travailleurs indépendants) et sectorielles (commerce, industrie de la construction, TIC et secteur numérique, éducation et formation, etc.)

Les principaux domaines d'activité de l'organisation sont les suivants : l'analyse économique, le dialogue social, les relations industrielles, la négociation collective et la promotion de l'égalité des chances au sein des entreprises ; ainsi que des actions visant à soutenir la reconversion professionnelle et l'acquisition de nouvelles qualifications et compétences adaptées aux besoins du marché du travail.



Formative Footprint (Espagne)

Située dans la province espagnole de Valladolid, Formative Footprint est spécialisée dans l'analyse des cadres théoriques, la conception de processus d'information et la détection des besoins éducatifs. Formative Footprint élabore des solutions éducatives et des programmes entre théorie et pratique.

Grâce à son expertise dans la conception de projets internationaux et nationaux, FF collabore avec des associations et des réseaux dans les secteurs productifs espagnols, en alignant l'éducation sur les besoins sectoriels. En plaidant pour que l'éducation soit une force directrice, FF met l'accent sur les compétences transversales, qu'elle considère comme cruciales pour la réussite individuelle et organisationnelle. FF croit fermement à l'adaptation de l'éducation pour répondre à l'évolution des demandes du marché du travail, en préparant les individus aux défis futurs.



E-School (Grèce)

E-School est un centre d'éducation des adultes et un prestataire de formation professionnelle situé en Grèce. Il a été créé en septembre 2003 et se concentre sur la formation professionnelle et l'apprentissage des adultes souhaitant acquérir des compétences qui leur seront utiles pour leurs futurs emplois.

E-School conçoit des programmes pour promouvoir l'esprit d'entreprise et l'employabilité, tels que des programmes nationaux de formation professionnelle pour les employés et des programmes de service communautaire dans les municipalités. Le centre est engagé dans l'alphabétisation numérique, offrant une formation aux TIC pour les compétences numériques de base et avancées, complétée par l'apprentissage à distance grâce à sa plateforme d'apprentissage en ligne dédiée.

En outre, E-School promeut activement la durabilité en intégrant l'éducation à l'environnement sur les lieux de travail, favorisant ainsi une culture de la responsabilité. L'engagement de l'organisation s'étend à l'enseignement des langues étrangères, en proposant des cours complets d'anglais, d'italien, etc., et en organisant des séminaires spécialisés pour les éducateurs.



Ligue de l'Enseignement Nouvelle-Aquitaine (France)

La Ligue de l'Enseignement, mouvement créé il y a plus de 150 ans, vise à garantir l'accès à l'éducation pour tous et à promouvoir une société laïque, la solidarité entre les citoyens et une citoyenneté active. Elle défend une idée républicaine, fondée sur l'égalité des droits. La Ligue de l'Enseignement Nouvelle Aquitaine (LENA) est l'union régionale de 12 fédérations, et est affiliée/membre à la Ligue de l'Enseignement. La LENA intervient dans les nombreux domaines de l'éducation permanente qui permettent le progrès démocratique et le plein exercice de la citoyenneté. La LENA est composée de quatre départements :

1. Formation professionnelle : pour les demandeurs d'emploi, les NEETS, les migrants, ... dans différents domaines (hôtellerie, tourisme, reconversion et intégration professionnelle).
2. Action culturelle : Cinéma itinérant, festivals, éducation artistique et culturelle,
3. Colonies de vacances et formation d'animateurs : séjours de vacances, colonies de vacances pour les jeunes, formations et certifications BAFA/BAFD
4. Développement d'activités régionales : Éducation et formation des jeunes, projets de jeunes et volontariat, événements d'engagement et de participation citoyenne, apprentissage numérique, projets européens.



Consortium communautaire de la Brianza (Italie)

Consortium communautaire de la Brianza (CCB) est une entreprise sociale composée de 33 partenaires : 25 coopératives, 1 consortium et 7 associations opérant dans la province de Monza et Brianza (région de Lombardie). Son objectif principal est de proposer des solutions et des actions innovantes favorisant un environnement synergique et le dialogue social entre les entités publiques et privées, afin de créer de nouveaux services sociaux répondant aux besoins des communautés locales. Ses principaux domaines d'activité sont les suivants :

- L'éducation : prévention du décrochage scolaire, promotion de la réussite scolaire et de l'inclusion sociale, participation démocratique.
- Espace d'accueil et de migration : gestion de services d'accueil et d'intégration aux réfugiés et aux demandeurs d'asile dans les provinces de Monza et de Milan.
- L'employabilité et l'esprit d'entreprise des jeunes : promouvoir l'entrepreneuriat des jeunes, et offrir une formation professionnelle à de jeunes adultes.
- Environnement : gestion d'un centre multifonctionnel pour sensibiliser à des politiques et pratiques plus durables.
- Culture : gestion de la Villa Longoni, un site classé au patrimoine culturel près de Milan (activités et initiatives culturelles portées par des publics en situation d'empêchement).



Association des établissements d'éducation des adultes de la République slovaque (Slovaquie)

L'Association des institutions d'éducation des adultes de la République slovaque (AIVD) a une tradition de 29 ans dans le domaine des activités qui contribuent à l'amélioration de la qualité de l'éducation des adultes en Slovaquie.

Les principales activités de l'association sont de soutenir l'éducation des adultes (ateliers, séminaires professionnels et conférences) en Slovaquie dans le but d'échanger et de diffuser des informations et des expériences professionnelles. En outre, elle représente les intérêts de ses membres au sein d'associations nationales et internationales.

AIVD est actuellement un membre actif de l'Association européenne pour l'éducation des adultes (EAEA) et du Réseau européen des compétences de base (EBSN). Parmi les autres activités de AIVD en République slovaque, citons le soutien à la résolution de concepts dans le domaine de la formation continue et la coopération avec les autorités publiques et d'autres entités dans la préparation et la mise en œuvre de mesures législatives et autres dans ce domaine.

3. Importance des compétences transversales sur le marché du travail

L'acquisition des compétences transversales, communément appelées soft skills, est aujourd'hui indispensable. Les mutations profondes liées au marché du travail ont intensifié le besoin de ces compétences. Ainsi, la reconnaissance et l'évaluation des compétences transversales représentent un enjeu majeur, en particulier pour la formation et l'insertion des publics peu qualifiés.

Les parties prenantes, notamment les décideurs en matière d'éducation, les éducateurs et les étudiants, sont de plus en plus conscientes de l'importance de ces compétences. Les compétences transversales font désormais partie d'un échange dynamique : les exigences éducatives imposent leur développement au personnel enseignant, tandis que les étudiants reconnaissent leur valeur pour la compétitivité de leur carrière. La désignation par la Commission européenne de 2023 comme « Année européenne des compétences » souligne cette nécessité, en mettant en évidence le rôle de l'apprentissage tout au long de la vie pour assurer une reprise économique socialement équitable et une transition verte et numérique. L'UE a pour objectif de porter à 60 % la proportion d'adultes participant à l'éducation et à la formation tout au long de la vie d'ici à 2030. Pour atteindre cet objectif, il faut favoriser la capacité à « apprendre à apprendre » dans tous les contextes, y compris les contextes informels. Ce concept présente l'apprentissage tout au long de la vie comme un outil essentiel pour s'adapter à un environnement en évolution rapide.

Dans le cadre de l'éducation des adultes, acquérir et développer efficacement les compétences non techniques par le biais d'activités d'apprentissage pratiques est alors essentiel. Les éducateurs jouent un rôle central en intégrant des activités pratiques qui offrent des expériences d'apprentissage significatives et engageantes, promouvant et développant efficacement ces compétences essentielles.

Avantages de l'acquisition des compétences douces

- **Renforcer la productivité.** Le développement des soft skills chez les salariés participe au renforcement de leurs compétences, ce qui a un impact sur leur productivité.
- **Rendre la prise de décision plus efficace.** Dans une entreprise, gestionnaire et salariés doivent prendre au quotidien de multiples décisions (et les assumer). Certaines doivent parfois être prises dans l'urgence et avec un impact sur l'activité et les salariés.
- **Améliorer l'ambiance de travail.** Adapter sa communication, savoir dialoguer, soulever les points sensibles peut grandement améliorer le cadre de travail d'une équipe. Une bonne communication participe à la création d'une bonne cohésion en entreprise.
- **Favoriser la mobilité interne.** L'acquisition de compétences non techniques prépare les salariés les plus motivés à endosser davantage de responsabilités et à accéder à terme à des postes de direction.

- **Augmenter la rétention.** Des salariés formés de manière plus complète aux différents types de compétences, avec des perspectives de progression, auront davantage de bonnes raisons de rester au sein de la même entreprise.

Compétences transversales sélectionnées

Le projet *Convert your future* s'adresse à des éducateurs d'adultes œuvrant auprès d'apprenants adultes en difficulté d'insertion sociale, économique et professionnelle. En lien avec un contexte professionnel exigeant, les éducateurs d'adultes et, plus globalement, les acteurs éducatifs, jouent un rôle essentiel dans l'enseignement des compétences non techniques.

1. **Adaptabilité et résilience** : s'adapter rapidement aux changements, savoir résister et surmonter les revers en maintenant une attitude positive.
2. **Pensée critique** : formuler, résoudre des questions de clarification ou de contestation, évaluer la crédibilité d'une information, observer, élaborer des déductions.
3. **Esprit d'initiative** : être en mesure d'identifier la marge de manœuvre dont l'individu dispose pour agir avec les moyens ou les ressources nécessaires au succès de ses actions.
4. **Créativité et innovation** : utiliser son imagination pour générer des idées, mettre ces idées en œuvre, pour des solutions répondant à de nouvelles exigences.
5. **Leadership** : guider, inspirer et influencer positivement les autres, savoir mener ou conduire d'autres individus ou organisations dans le but d'atteindre certains objectifs.
6. **Intelligence émotionnelle** : percevoir, comprendre, maîtriser et exprimer une émotion pour des relations interpersonnelles efficaces, savoir collaborer et résoudre les conflits.
7. **Communication** : exprimer, transmettre, comprendre des idées, pratiquer l'écoute active, savoir utiliser les divers canaux de communication.
8. **Travail d'équipe et collaboration** : savoir travailler ensemble vers la poursuite d'un objectif commun, croiser les idées, optimiser les tâches, s'entraider par la force collective.

Activités pratiques pour le développement des compétences

Ce livret présente des activités pratiques ciblant une compétence transversale. Ces activités ont pour objectif d'améliorer la compréhension et l'acquisition de compétences douces par les apprenants adultes. Elles favorisent l'autoréflexion et fournissent des outils pratiques pour comprendre et acquérir des compétences transversales cruciales.

Les activités proposées sont conçues pour s'adapter à différents contextes et besoins des apprenants, différents groupes cibles, en présentiel comme en distanciel. L'apprentissage pratique est une démarche pédagogique qui permet aux apprenants d'apprendre en faisant, tout en acquérant et développant des compétences transversales essentielles.

Les activités sont conçues de manière réfléchie et contribuent au développement des compétences transversales. Chaque exercice permet de s'assurer que les individus ne sont pas seulement compétents sur le plan technique, mais qu'ils possèdent aussi des clés pour réussir dans l'environnement professionnel dynamique d'aujourd'hui.

Ce livret recense des lignes directrices, telle une feuille de route pour transformer les idées contenues dans le livret en expériences d'apprentissage efficaces. Le rôle des éducateurs est crucial pour guider les apprenants tout au long de ce processus, en les aidant à développer des compétences pour leur réussite future sur le marché du travail. Cependant, l'apprentissage pratique présente aussi des défis qui requièrent l'adaptation aux différents besoins et questions des apprenants. En cela, il est essentiel de proposer différentes formes et exercices pratiques.

4. Activités d'apprentissage pratique

Synthèse des activités

Adaptabilité et résilience

Activité 1 : L'adaptabilité en situation

- Durée : 1h
- Objectifs d'apprentissage :
 - Prendre conscience de l'importance de la capacité d'adaptation
 - Définir les moyens de développer la capacité d'adaptation
 - Être sensibilisé à des éléments de développement de l'intelligence émotionnelle
- Matériel :
 - Tableau à feuilles mobiles ou tableau blanc, marqueurs
 - Feuilles et stylos

Activité 2 : L'arbre de la résilience

- Durée : 1h
- Objectifs d'apprentissage :
 - Comprendre les concepts d'adaptabilité et de résilience
 - Découvrir comment la résilience peut améliorer la capacité d'adaptation
- Matériel :
 - Tableau des forces
 - Puzzle de l'arbre de la résilience
 - Ordinateur pour réaliser le puzzle en ligne puzzle.org
 - Tableau à feuilles mobiles ou tableau blanc, marqueurs

Pensée critique

Activité 1 : Analyse des avantages et des inconvénients du travail à distance

- Durée : 45 min
- Objectifs d'apprentissage :
 - Exercer des compétences en analyse, évaluation et synthèse d'informations
 - Engager les participants dans une discussion réflexive
- Matériel :
 - Tableau à feuilles mobiles ou tableau blanc, marqueurs
 - Post-it, stylos

Activité 2 : Analyse d'articles de presse

- Durée : 45 min
- Objectifs d'apprentissage :
 - Exercer des compétences en matière d'analyse, d'évaluation et de synthèse
 - Engager les participants dans une démarche d'esprit critique

- Matériel :
 - Articles de presse
 - Tableau à feuilles mobiles ou tableau blanc, marqueurs
 - Post-it, stylos
-

Initiative

Activité 1 : Le pour et le contre

- Durée : 1h
- Objectifs d'apprentissage :
 - Augmenter la connaissance de soi
 - Sensibiliser au fait que chacun a des forces et des faiblesses
 - Promouvoir l'introspection comme condition préalable à l'efficacité personnelle
- Matériel :
 - Papier, stylos
 - Fiche de travail (points forts et faiblesses)
 - Ballon

Activité 2 : Bilan de performance (ce que j'ai fait hier)

- Durée : 45 min
 - Objectifs d'apprentissage :
 - Évaluer de manière critique la réalisation des objectifs personnels.
 - Renforcer la prise de conscience de la responsabilité de ses actes
 - Permettre aux apprenants de mieux comprendre la gestion du temps
 - Évaluer de manière critique l'efficacité des activités et des objectifs
 - Encourager le sens des responsabilités et de l'initiative.
 - Matériel :
 - Matériel d'écriture
 - Tableau à feuilles mobiles ou tableau blanc, marqueurs
-

Créativité & innovation

Activité 1 : Solutions originales

- Durée : 1h
- Objectifs d'apprentissage :
 - Développer la capacité à mettre en œuvre des solutions créatives aux problèmes.
 - Améliorer la pensée critique et les compétences en matière de prise de décision.
 - Encourager la collaboration et la communication entre les participants.
- Matériel :
 - Tableau à feuilles mobiles ou tableau blanc, marqueurs

- Post-it, stylos
- Un énoncé de problème ou un défi à résoudre

Activité 2 : Mashup d'idées

- Durée : 1h
- Objectifs d'apprentissage :
 - Développer la capacité à générer des idées nouvelles et innovantes.
 - Améliorer la pensée critique et les compétences en résolution de problèmes.
 - Encourager la collaboration et la communication entre les participants.
- Matériel :
 - Tableau à feuilles mobiles ou tableau blanc, marqueurs
 - Post-it, stylos
 - 2 concepts ou objets sans rapport entre eux.

Activité 3 : Improvisation narrative

- Durée : 1h30
 - Objectifs d'apprentissage :
 - Réfléchir rapidement
 - Générer des idées créatives sur le champ
 - Matériel : aucun
-

Leadership

Activité 1 : Dynamique de l'autobus

- Durée : 1h
- Objectifs d'apprentissage :
 - Comprendre l'importance de l'écoute active dans le leadership
 - Pratiquer l'écoute active et efficace à travers une dynamique de groupe
- Matériel :
 - Une histoire
 - Un grand espace
 - Papier, stylos

Activité 2 : Construction de la confiance

- Durée : 1h30
- Objectifs d'apprentissage :
 - Comprendre l'importance de la confiance dans le leadership
 - Apprendre à instaurer la confiance entre les membres d'une équipe
 - Développer des compétences de communication efficace
- Matériel :
 - Blocs de construction
 - Bandeau (pour cacher les yeux)

Activité 3 : le nœud humain

- Durée : 1h
 - Objectifs d'apprentissage :
 - Améliorer les capacités d'analyse et de communication des participants
 - Promouvoir la capacité à diriger une équipe en cas de difficultés
 - Favoriser la collaboration et le travail d'équipe
 - Matériel : aucun
-

Intelligence émotionnelle

Activité 1 : Photo langage des émotions

- Durée : 30 min
- Objectifs d'apprentissage :
 - Reconnaître les émotions perçues chez les autres
 - S'approprier le langage des émotions
 - Identifier les signes physiques, composantes des émotions
- Matériel :
 - Une série de photographies
 - Tableau à feuilles mobiles ou tableau blanc, marqueurs

Activité 2 : La roue des émotions

- Durée : 30 min
 - Objectifs d'apprentissage :
 - Reconnaître et décrire les principales émotions
 - S'approprier le langage des émotions
 - Identifier les signaux physiques, composantes des émotions
 - Matériel :
 - Document Roue des émotions
 - Tableau à feuilles mobiles ou tableau blanc, marqueurs
 - Affichage de la roue avec les émotions primaires et leurs variations
-

Communication

Activité 1 : Dessin dos à dos

- Durée : 30-45 min
- Objectifs d'apprentissage :
 - Comprendre l'importance de fournir des informations compréhensibles
 - Reconnaître le rôle des signaux non verbaux et visuels dans la communication
 - Prendre conscience de ses propres compétences en communication verbale
- Matériel :
 - Images
 - Papier, stylos

Activité 2 : Pratique des conversations de la vie courante

- Durée : 30-45 min
 - Objectifs d'apprentissage :
 - Améliorer les compétences de base en matière de communication verbale
 - Améliorer l'écoute active et la réponse dans des situations courantes
 - Renforcer la confiance en soi dans des conversations simples
 - Matériel :
 - Fiches avec des sujets de conversation / scénarios
 - Papier, stylos
-

Travail d'équipe et collaboration

Activité 1 : Diviser les tâches et multiplier les succès

- Durée : 1h
- Objectifs d'apprentissage :
 - Comprendre les concepts de travail d'équipe et de collaboration
 - Favoriser la collaboration et le travail d'équipe
 - Améliorer le processus en termes d'adaptabilité pour les futurs participants
- Matériel :
 - Tableau à feuilles mobiles ou tableau blanc, marqueurs
 - Papier, stylos

Activité 2 : Tour de spaghetti à la guimauve

- Durée : 40 min
- Objectifs d'apprentissage :
 - Améliorer les capacités d'analyse et de communication des participants
 - Promouvoir la capacité à diriger une équipe en cas de difficultés
 - Favoriser la collaboration et le travail d'équipe
- Matériel : 1 jeu pour chaque groupe incluant
 - 20 bâtons de spaghetti crus
 - 1 rouleau de ruban adhésif
 - 1 mètre de ficelle
 - 1 guimauve

Recommandations pour créer une activité d'apprentissage pratique efficace

Lors de la conception d'activités pratiques pour le développement de compétences non techniques, il est important de créer des expériences qui ne sont pas seulement éducatives, mais aussi pertinentes pour les contextes personnels et professionnels des apprenants. Quelques points à prendre en compte :

1. Se concentrer sur la pertinence dans le monde réel

- Concevoir des activités qui simulent des scénarios réels, permettant aux apprenants de mettre en pratique les compétences dont ils auront besoin dans des situations de travail réelles. Par exemple, une activité de réflexion critique pourrait impliquer l'analyse d'une étude de cas qui reflète des défis courants dans le domaine de travail des apprenants.
- Utiliser l'apprentissage par projet (APP) dans lequel les apprenants travaillent sur des projets qui nécessitent l'application d'une série de compétences non techniques, telles que le travail d'équipe, la résolution de problèmes et la communication, pour atteindre un résultat concret.

2. Mettre l'accent sur l'autonomie de l'apprenant

- Encourager les apprenants à prendre la responsabilité de leur apprentissage en leur permettant de prendre des décisions dans le cadre des activités. Cela peut se faire en leur offrant la possibilité de choisir la manière dont ils abordent une tâche, ce qui renforce leur esprit d'initiative et leurs compétences en matière de prise de décision.
- Intégrer des éléments d'apprentissage autodirigé dans lesquels les apprenants identifient leurs objectifs et évaluent leurs progrès, ce qui favorise la conscience de soi et la responsabilité personnelle.

3. Intégrer la collaboration et l'apprentissage par les pairs

- Structurer les activités qui requièrent une collaboration, telles que les tâches de résolution de problèmes en groupe, afin d'améliorer les compétences en communication et de travail d'équipe. Les possibilités d'apprentissage par les pairs, où les apprenants donnent et reçoivent un retour d'information les uns des autres, peuvent être particulièrement efficaces pour développer les compétences interpersonnelles.
- Utiliser des exercices de jeux de rôle dans lesquels les apprenants jouent différents rôles au sein d'une équipe, mettant en pratique les compétences en matière de leadership, de négociation et de résolution des conflits dans un environnement contrôlé.

4. Veiller à l'inclusion et à l'accessibilité

- Adapter les activités de manière à ce qu'elles s'adressent à des apprenants ayant des capacités, des antécédents et des styles d'apprentissage différents.

Cela peut impliquer de modifier la complexité des tâches ou de fournir un soutien supplémentaire si nécessaire.

- Concevoir des activités qui peuvent être facilement adaptées aux besoins et contextes spécifiques des différents groupes, afin que tous les apprenants puissent participer pleinement à l'expérience d'apprentissage et en tirer profit.

5. Incorporer la réflexion et le débriefing

- Après avoir terminé une activité, prévoir un temps de réflexion où les participants peuvent discuter de ce qu'ils ont appris, des défis qu'ils ont rencontrés et de la manière dont ils les ont surmontés. Ce processus est essentiel pour approfondir l'expérience d'apprentissage et aider les participants à intérioriser les compétences qu'ils ont acquises.
- Encourager les apprenants à consigner leurs réflexions dans des journaux d'apprentissage, qui peuvent constituer une ressource précieuse pour le suivi de leurs progrès et l'identification des domaines à développer.

Recommandations pour mener une activité d'apprentissage pratique efficace

La mise en œuvre réussie d'activités pratiques nécessite une planification, une animation et un suivi minutieux. Voici un guide pour garantir une mise en œuvre réussie :

1. Planification et préparation

- Définir clairement les objectifs de l'activité et veiller à ce que tout le matériel et toutes les ressources nécessaires soient préparés à l'avance. Cela inclut la mise en place des espaces physiques ou des outils en ligne nécessaires à l'activité.
- Établir un calendrier qui prévoit suffisamment de temps pour les phases d'introduction, d'exécution et de réflexion de l'activité. Veiller à ce que les participants connaissent le programme et savent que l'on attend d'eux.

2. Faciliter l'activité

- Pendant l'activité, agir en tant que facilitateur plutôt qu'en tant qu'instructeur traditionnel, fournir des conseils et un soutien, laisser les apprenants prendre l'initiative de leur apprentissage.
- Surveiller la dynamique du groupe, notamment les activités collaboratives, pour s'assurer que tous les apprenants participent et profitent de l'expérience. Être prêt à intervenir pour maintenir l'activité ou aider les apprenants en difficulté.

3. Réflexion et retour d'information

- Après l'activité, organiser un débriefing où les apprenants peuvent partager leurs expériences, discuter de ce qu'ils ont appris et fournir un retour d'information sur l'activité pour consolider les compétences acquises.
- Utiliser des outils de réflexion structurés, tels que des questions à débattre, des formulaires de retour d'information ou des listes de contrôle d'auto-évaluation,

pour guider le processus de débriefing et s'assurer qu'il est axé sur les résultats d'apprentissage.

4. Adaptation à l'apprentissage en ligne

- Pour les activités menées en ligne, envisager d'utiliser des outils de collaboration numérique tels que des documents partagés, des tableaux blancs virtuels et des salles de discussion afin de rendre l'expérience pratique.
- Veiller à ce que les activités en ligne soient accessibles à tous les apprenants en fournissant des instructions claires, une assistance technique et des aménagements pour ceux qui ont un accès limité à la technologie.

4.1 Adaptabilité et résilience

Activité 1

Titre de l'activité	L'adaptabilité en situation
Sujet	Adaptabilité et résilience en milieu professionnel
Objectif	Apprendre et comprendre la capacité d'adaptation dans les situations professionnelles
Public cible	Apprenants adultes
Durée	1h
Objectifs d'apprentissage	• Prendre conscience de l'importance de la capacité d'adaptation • Définir les moyens de développer la capacité d'adaptation • Se sensibiliser à des éléments de développement de l'intelligence émotionnelle
Matériel nécessaire	• Tableau blanc & marqueurs • Feuilles et stylos
Étapes de mise en œuvre	Introduction (5 min) Au début de l'activité, le formateur invite les participants à définir le mot "adaptabilité". Il liste les mots cités sur un tableau. Mise en situation et discussion (15 min) Puis, le formateur demande aux participants de changer de place dans la salle, en prenant toutes leurs affaires. Le formateur leur demande ensuite : • Comment se sont-ils sentis lorsqu'on leur a demandé de changer de place ? • Cela les a-t-il mis mal à l'aise ou en difficulté ? Ou était-ce une bonne occasion de se retrouver à un endroit particulier ? • Préféreraient-ils être à leur ancienne place ? Le formateur note les mots clés au tableau.

L'objectif est ici de prendre conscience de l'effet que le changement peut avoir sur la personne.

Objectifs

- Développer la conscience de soi
- Développer la gestion du stress, faire face à des situations inattendues

L'adaptation en situation (20 min)

Le formateur constitue 2 groupes et donne une situation impliquant la compétence d'adaptabilité (voir exemples*).

Il demande au 1er groupe de "construire" une personne qui serait capable de s'adapter à cette situation et au 2nd groupe de "construire" une personne qui ne serait pas capable de s'adapter.

Mise en commun des résultats et échanges.

Le formateur apporte des informations complémentaires si nécessaire.

Le formateur peut répéter l'activité et échanger les consignes entre les 2 groupes.

*Exemple de situations :

- Vous commencez à travailler avec une nouvelle équipe
- Vous travaillez avec un nouveau logiciel qui ne fonctionne pas bien
- Vous arrivez sur un chantier et constatez que les matériaux n'ont pas été livrés
- Vous arrivez au bureau et le téléphone ne fonctionne pas. Vous attendiez des appels téléphoniques importants.
- Vous vous rendez compte que la pointeuse ne fonctionne plus.
- On vous confie la tâche de vous occuper d'un nouvel employé qui parle mal votre langue.

Objectifs

- Appliquer les compétences en matière de résolution de problèmes
- Travailler en équipe

Adaptation et résilience : conseils (10 min)

Le formateur enseigne ensuite aux apprenants les différentes façons de développer leur capacité d'adaptation, tout en développant leur résilience.

- Se lancer des défis
- Sortir de sa zone de confort
- Apprendre à gérer ses émotions / développer son intelligence émotionnelle
- Trouver des moyens non destructifs d'exprimer ses émotions
- Accepter l'échec
- Développer l'esprit d'équipe

	• Demander un retour d'information / ne pas avoir peur de demander de l'aide • Se former / apprendre de nouvelles choses, développer sa curiosité • Apprendre à accepter le changement • Apprendre à gérer le stress Conclusion (10 min) Conclure l'activité par une discussion et un questionnaire final, en demandant aux participants de réfléchir à la partie de l'activité qui les a aidés à mieux comprendre les concepts abordés, aux concepts qu'ils ont trouvés les plus difficiles et à la manière dont ils prévoient d'appliquer les outils proposés dans leur vie professionnelle.
Méthode	• Travail individuel et travail collectif • Présentation devant le groupe • Echanges et discussions
Évaluation (questions)	Débats et échanges : • Quels éléments de l'activité vous ont aidé à mieux comprendre les concepts abordés ? • Quel a été le concept le plus difficile à comprendre pour vous ? • Pensez-vous que les capacités d'adaptation peuvent être utiles dans votre carrière ? Pourquoi ? • Pensez-vous que vous utiliserez les outils proposés pour développer davantage les compétences discutées après l'atelier ? Comment comptez-vous les mettre en œuvre ?
Liens / Références	<u>Développement des capacités d'adaptation et de la résilience des employés : Une bonne affaire pour les organisations</u>

Activité 2

Titre de l'activité	L'arbre de la résilience
Sujet	Adaptabilité et résilience
Objectif	Développer les capacités d'adaptation et de résilience
Public cible	Apprenants adultes
Durée	1h
Objectifs d'apprentissage	• Comprendre les concepts d'adaptabilité et de résilience • Comprendre les composantes de l'adaptabilité et de la résilience • Découvrir comment la résilience peut améliorer la capacité d'adaptation
Matériel nécessaire	• Tableau des forces • Puzzle de l'arbre de la résilience • Ordinateur pour réaliser le puzzle en ligne puzzle.org • Tableau blanc & marqueurs
Étapes de mise en œuvre	Définition (5 min) • En groupe, le formateur demande aux participants comment ils définissent la résilience et en quoi elle peut améliorer les capacités d'adaptation. • Le formateur note les mots clés au tableau. Tableau des forces (15 min) • Comprendre les concepts d'adaptation et de résilience et les liens entre les 2 concepts • Distribuer le tableau de résilience et expliquer aux participants comment le remplir • Laisser un moment à chaque apprenant pour le remplir • Inviter les participants à parler de ce qu'ils ont écrit

Les personnes qui m'aiment me soutiennent et peuvent m'aider	Les expériences et les activités que j'aime
J'ai	J'aime
Les points forts sur lesquels je peux m'appuyer	Les problèmes que j'ai résolus. Ce que j'ai appris de mes erreurs.
Je suis	Je peux

Objectif

- Découvrir les forces, les outils et les moteurs de son adaptabilité et de sa résilience

Puzzle (15 min)

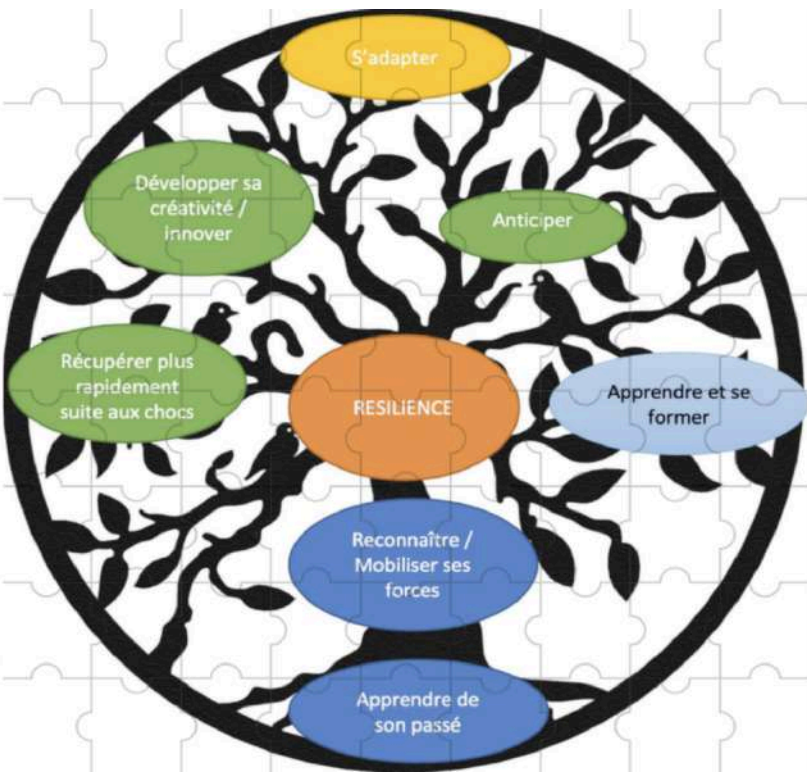
Le formateur explique ce qu'est une carte mentale.

Il divise ensuite le groupe en sous-groupes.

Il donne la consigne d'assembler les pièces d'un puzzle afin de reconstituer la carte mentale de l'arbre de la résilience.

Le formateur distribue les pièces et laisse un moment aux participants pour qu'ils les assemblent.

Le formateur invite les participants à décrire la carte terminée et à discuter du sujet.

	 Objectifs • Découvrir comment la résilience peut améliorer la capacité d'adaptation • Comprendre les composantes de l'adaptabilité et de la résilience • Travailler en équipe
Méthode	• Travail individuel et travail collectif • Présentation devant le groupe • Echanges et discussion
Évaluation (questions)	Débats et échanges : • Avez-vous compris les concepts abordés dans l'activité ? • Quels sont les concepts qui peuvent vous sembler compliqués ? • Avez-vous eu des difficultés à définir vos forces/atouts ? • La carte mentale vous aide-t-elle à visualiser le lien entre les deux compétences ?
Liens / Références	<u>Développement des capacités d'adaptation et de la résilience des employés</u>

4.2 Pensée critique

Activité 1

Titre de l'activité	Analyse d'articles de presse
Sujet	Pensée critique
Objectif	Cette activité vise à développer l'esprit critique des adultes en analysant et en évaluant des articles de presse.
Public cible	Apprenants adultes
Durée	45 min
Objectifs d'apprentissage	Exercer des compétences en matière d'analyse, d'évaluation et de synthèse d'informations provenant de sources et de points de vue variés afin de prendre des décisions judicieuses.
Matériel nécessaire	- Articles de presse - Tableau à feuilles mobiles ou tableau blanc - Marqueurs - Post-its
Étapes de mise en œuvre	Introduction (5 min) - Expliquer l'importance de la pensée critique dans l'évaluation de l'information, en particulier dans le contexte des articles de presse. - Discuter de la prévalence de la désinformation et de la nécessité d'une analyse critique pour discerner les sources fiables. Sélection d'articles de presse (10 min) - Fournir aux participants une sélection d'articles d'actualité provenant de sources réputées et couvrant divers sujets. - S'assurer que les articles présentent des points de vue différents ou des sujets controversés. Lecture et analyse individuelles (15 min)

	• Demander aux participants de lire individuellement les articles de presse et de les analyser de manière critique. • Encourager les participants à remettre en question le point de vue de l'auteur, à identifier les préjugés et à évaluer les preuves fournies. Discussion en groupe (20 min) • Répartir les participants en petits groupes et demandez-leur de discuter de leur analyse des articles. • Encourager les participants à partager leurs interprétations, à poser des questions de clarification et à remettre en question les points de vue des autres. • Souligner l'importance d'un raisonnement fondé sur des preuves et d'un débat respectueux. Présentation des groupes (15 min) • Demander à chaque groupe de résumer son analyse et de présenter ses conclusions à l'ensemble de la classe. • Animer une discussion au cours de laquelle les participants peuvent comparer leurs interprétations et procéder à une évaluation critique des articles en tant que groupe.
Méthode	• Coopération • Discussion ouverte • Analyse des données
Évaluation (questions)	Réflexion et application (10 min) • Engager les participants dans une discussion réflexive sur l'activité. • Encourager les participants à réfléchir à la manière dont ils peuvent appliquer les compétences de pensée critique lorsqu'ils consomment des informations dans leur vie quotidienne. • Discuter des stratégies de vérification des informations, d'identification des préjugés et de recherche de perspectives multiples.
Liens / Références	Penser critique

Activité 2

Titre de l'activité	Analyse des avantages et des inconvénients du travail à distance
Sujet	Pensée critique
Objectif	Cette activité vise à développer l'esprit critique des adultes en analysant les avantages et les inconvénients du travail à distance.
Public cible	Apprenants adultes
Durée	45 min
Objectifs d'apprentissage	• Exercer des compétences en analyse, évaluation et synthèse d'informations afin de prendre des décisions judicieuses. • Engager les participants dans une discussion réflexive sur l'activité. • Encourager à réfléchir à la manière dont ils peuvent appliquer leurs compétences en matière de pensée critique lorsqu'ils envisagent des possibilités de travail à distance.
Matériel nécessaire	• Tableau blanc & marqueurs • Post-its & stylos
Étapes de mise en œuvre	Introduction (5 min) • Discuter de la prévalence croissante du travail à distance et de son impact sur les professionnels. <i>Exemples de questions :</i> • <i>Quel est l'impact du travail à distance sur la productivité par rapport au travail en entreprise ?</i> • <i>Y a-t-il des tâches ou des rôles spécifiques qui sont plus ou moins efficaces à distance ?</i> • <i>Comment le travail à distance affecte-t-il l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ?</i> • <i>Le travail à distance rend-il plus facile ou plus difficile l'établissement de limites entre la vie professionnelle et la vie privée ?</i>

- *Quels sont les avantages et les défis de la communication dans le cadre du travail à distance ?*
- *Comment les outils de travail à distance (appels vidéo, applications de messagerie, etc.) affectent-ils la collaboration au sein de l'équipe ?*
- Expliquer l'importance de la pensée critique dans l'évaluation des avantages et des inconvénients du travail à distance.

Brainstorming sur les avantages et les inconvénients (15 min)

- Répartir les participants en petits groupes.
- Chaque groupe est chargé de dresser la liste des avantages et des inconvénients du travail à distance.
- Demander aux participants de faire un brainstorming et de noter autant de points que possible dans un délai donné.
- Encourager les participants à prendre en compte différents aspects, tels que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la productivité, la communication et le bien-être personnel.

Discussion et analyse en groupe (20 min)

- Demander à chaque groupe de partager sa liste d'avantages et d'inconvénients avec l'ensemble des participants.
- Animer une discussion au cours de laquelle les participants évaluent de manière critique les points soulevés, remettent en question les hypothèses et explorent différentes perspectives.
- Encourager les débats respectueux et la prise en compte d'exemples concrets ou d'expériences personnelles.

Analyse critique (20 min)

- Demander aux participants d'analyser et d'évaluer individuellement les points soulevés au cours de la discussion.
- Encourager les participants à considérer la validité et la pertinence de chaque point, ainsi que l'impact potentiel sur leur propre situation professionnelle.
- Insister sur la nécessité d'un raisonnement fondé sur des preuves et d'une évaluation critique.

Présentation des groupes et réflexion (15 min)

- Demander à chaque groupe de présenter son analyse critique des avantages et des inconvénients du travail à distance.
- Animer une discussion réflexive au cours de laquelle les participants font part de leurs réflexions, des difficultés rencontrées au cours de l'analyse, et de tout changement de perspective.

Méthode	• Coopération • Discussion ouverte • Analyse des données
Évaluation (questions)	Réflexion et application (10 min) • Engager les participants dans une discussion réflexive sur l'activité • Encourager à réfléchir à la manière dont ils peuvent appliquer leurs compétences en matière de pensée critique lorsqu'ils envisagent des possibilités de travail à distance.
Liens / Références	<u>La pensée critique : une soft skill essentielle pour l'entreprise !</u>

4.3 Initiative

Activité 1

Titre de l'activité	Le pour et le contre
Sujet	Conscience de ses forces et de ses faiblesses
Objectif	Développer la connaissance de soi en prenant conscience de ses qualités et capacités positives et négatives
Public cible	Apprenants adultes
Durée	1h
Objectifs d'apprentissage	• Identifier / capacité à analyser ses forces et ses faiblesses • Synthétiser les forces et faiblesses dans une argumentation critique
Matériel nécessaire	• Papier, stylos • Fiche de travail (points forts et faiblesses) • Ballon
Étapes de mise en œuvre	Cette activité est un moyen de prendre conscience de ses forces et de ses faiblesses sur lesquelles construire son développement personnel, établir de meilleures relations interpersonnelles grâce à une meilleure connaissance de soi et à une plus grande tolérance envers les autres. Introduction (10 min) Le formateur introduit théoriquement la question de la connaissance de soi. Il peut donner des exemples concrets de situations où une personne doit parler de ses qualités, de ses intérêts ou de ses objectifs (par exemple, lors d'un entretien dans le cadre d'une candidature à un emploi). Il convient, en particulier pour les apprenants peu qualifiés, que le formateur présente ses propres forces et faiblesses afin de créer une atmosphère appropriée et une motivation de travail pour les apprenants.

Le formateur explique la procédure et les objectifs de l'activité. Il insiste sur le fait qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses dans cette activité et invite donc les apprenants à être aussi honnêtes que possible.

Mise en œuvre de l'activité (20 min)

Le formateur distribue la fiche de travail* aux apprenants.

Il encourage les apprenants à réfléchir sur leurs forces et leurs faiblesses.

Il rappelle aux apprenants qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses.

*Fiche de travail

METTRE L'ACCENT SUR NOS FORCES

Comprendre nos forces nous aide à identifier les carrières où nous pourrions briller. Utilisation T-chart ci-dessous pour énumérer certaines choses pour lesquelles vous êtes vraiment doué. Ensuite, énumérez certaines choses que vous pourriez améliorer-vous. Penchez-vous sur vos forces. Ne laissez pas vos faiblesses vous décourager.

POINTS FORTS	FAIBLESSES

Analyse de l'activité (20 min)

Le formateur invite le volontaire à présenter ses forces et ses faiblesses. Si quelqu'un se porte volontaire, il lui lance la balle. Pendant la présentation du travail, le formateur peut poser des questions complémentaires, en s'assurant de bien comprendre ce que dit l'apprenant (écoute empathique).

Après la présentation, l'apprenant lance la balle à un autre apprenant qui présente ses idées. L'activité s'arrête quand tous les participants se sont exprimés.

Conclusion (10 min)

Le formateur peut compter combien de points forts et combien de points faibles ont été identifiés au total.

	S'il y a des différences dans les nombres, il peut en discuter les raisons.
Méthode	• Travail individuel • Présentation devant le groupe
Évaluation (questions)	• Quels sont les aspects que vous avez eu le plus de mal à identifier ? • Pourquoi pensez-vous que nous avons du mal à dire ce que nous apprécions chez nous ? • Dans quelles situations avez-vous réfléchi à vos forces et faiblesses ?
Liens / Références	<u>Identifier ses forces et ses faiblesses (Version originale en anglais)</u>

Activité 2

Titre de l'activité	Bilan de performance (ce que j'ai fait hier)
Sujet	- Responsabilité à l'égard de sa propre situation - Objectifs personnels - Gestion du temps et organisation
Objectif	- Prise de conscience de la responsabilité de sa propre situation. - Comparaison des visions et des objectifs avec les mesures réelles que nous prenons chaque jour. - Prise de conscience de la manière dont nous gérons notre temps.
Public cible	Apprenants adultes
Durée	45 min
Objectifs d'apprentissage	- Évaluer de manière critique la façon dont nous poursuivons la réalisation de nos objectifs personnels. - Renforcer la prise de conscience de la responsabilité de ses actes, en gardant à l'esprit les priorités et les moyens de les réaliser. - Permettre aux apprenants de mieux comprendre la manière dont ils gèrent leur temps - Évaluer de manière critique l'efficacité des activités courantes par rapport aux objectifs personnels - Encourager le sens des responsabilités et de l'initiative.
Matériel nécessaire	- Papier, stylos - Tableau à feuilles mobiles / tableau blanc avec marqueurs
Étapes de mise en œuvre	1. Introduction (5 min) Présentation des objectifs d'apprentissage de l'activité. 2. Mise en œuvre (10 min) Le formateur distribue les fiches de travail aux apprenants. Les apprenants sont invités à se rappeler et à écrire 10 activités qu'ils ont réalisées hier. Ils doivent également attribuer une durée approximative à chaque activité. Après avoir rempli la première page, ils sont invités à retourner la feuille de travail. Le formateur explique brièvement la tâche à accomplir sur la deuxième page de la feuille.

	Sur la deuxième page, les apprenants sont invités à inscrire les 5 activités qu'ils aimeraient le plus faire, qu'ils aient ou non les compétences, le temps ou l'argent pour les réaliser. Il peut également s'agir de certains souhaits, de leurs attentes pour l'avenir, qui peuvent être liés ou non à une activité particulière. 3. Analyse (15 min) L'analyse peut se faire dans le cadre d'une présentation individuelle ou d'une conversation à deux. Si elle se fait en binôme, il est conseillé que l'apprenant 1 fasse un rapport des activités et souhaits de l'apprenant 2. Les tâches sont échangées au cours de la conversation. 4. Réflexion (10 min) Après l'analyse, un espace pour la réflexion. Le formateur pose des questions visant à découvrir les forces personnelles ainsi que les ressources nécessaires à la réalisation des souhaits/objectifs. Si nécessaire, le formateur guide et encourage les participants à trouver des moyens de répondre de manière réaliste à leurs attentes. Il est conseillé au formateur d'avoir au moins des compétences de base en matière de conseil pour cette activité. Le formateur peut également inviter l'apprenant à citer les trois ressources les plus importantes dont il aurait besoin pour réaliser l'un de ses 5 objectifs ou souhaits. 5. Résumé (5 min) Le formateur explique comment le développement personnel est lié à la planification et à la fixation d'objectifs réalistes et réalisables. Il convient d'utiliser des exemples concrets pour souligner la nécessité de procéder par étapes pour atteindre un objectif (par exemple : créer une entreprise, courir un marathon, apprendre une langue, ...) et de gérer efficacement les étapes liées à l'atteinte de l'objectif. Dans le même temps, le formateur met l'accent sur la condition préalable à la réalisation d'objectifs personnels : la responsabilité de son propre développement personnel.
Méthode	• Travail individuel, présentation devant le groupe, dialogue, analyse. • L'activité doit faire l'objet d'une discussion individuelle ou en petits groupes sur la pertinence des objectifs fixés.
Évaluation (questions)	• Souhaiteriez-vous changer quelque chose dans la structure de vos activités quotidiennes ? Si oui, lesquelles et pourquoi ? Par quoi préféreriez-vous les remplacer ? • Selon vous, quelles sont les qualités des personnes que vous considérez comme ayant réussi ? En quoi se distinguent-elles de vous ?
Liens / Références	Comment se fixer des objectifs de développement personnel ?

4.4 Créativité et innovation

Activité 1

Titre de l'activité	Solutions originales
Sujet	Résolution créative de problèmes
Objectif	Améliorer les compétences en matière de créativité et d'innovation par le biais d'un exercice de résolution de problèmes.
Public cible	Apprenants adultes
Durée	1h
Objectifs d'apprentissage	• Développer la capacité à générer et à mettre en œuvre des solutions créatives aux problèmes. • Améliorer la pensée critique et les compétences en prise de décision. • Encourager la collaboration et la communication entre les participants.
Matériel nécessaire	• Un tableau blanc ou paperboard, marqueurs • Des post-it, stylos • Un énoncé de problème ou un défi à résoudre
Étapes de mise en œuvre	Introduction (10 min) • Accueillir les participants et présenter l'activité. • Expliquer l'importance de la créativité et de l'innovation dans la résolution de problèmes. • Décrire les objectifs d'apprentissage de l'activité. Énoncé du problème (10 min) • Présenter l'énoncé du problème ou du défi aux participants. • Encourager les participants à poser des questions et à clarifier leurs doutes sur le problème. Brainstorming (15-20 min) • Demander aux participants de trouver individuellement autant de solutions que possible au problème.

	• Demander aux participants d'écrire chaque solution sur un post-it de l'afficher sur le tableau blanc. • Encourager les participants à s'inspirer des idées des autres et à ajouter de nouvelles solutions au tableau. Discussion en groupe (15-20 min) • Animer une discussion de groupe sur les solutions proposées. • Encourager les participants à analyser les solutions de manière critique et à identifier les forces et les faiblesses de chacune d'entre elles. • Inciter les participants à réfléchir à des moyens nouveaux et innovants d'améliorer les solutions existantes. Mise en œuvre (15-20 min) • Demander aux participants de sélectionner les solutions les plus prometteuses. • Demander aux participants d'élaborer un plan de mise en œuvre des solutions et d'attribuer des rôles à chaque membre du groupe. • Encourager les participants à envisager les obstacles potentiels et à élaborer des plans d'urgence. Conclusion (5-10 min) • Récapituler les principaux points d'apprentissage de l'activité. • Encourager les participants à réfléchir à leur expérience et à la manière dont ils peuvent appliquer leurs nouvelles compétences en matière de créativité et d'innovation dans leur travail ou leur vie personnelle.
Méthode	L'activité est conçue pour être participative et interactive. Elle met l'accent sur la collaboration et le brainstorming au sein du groupe. Le formateur doit encourager une communication ouverte et un environnement sans jugement pour favoriser la créativité et l'innovation.
Évaluation (questions)	• Comment l'activité vous a-t-elle aidé à développer votre créativité et vos capacités d'innovation ? • Vous êtes-vous senti à l'aise pour faire un brainstorming et partager vos idées avec le groupe ? Pourquoi ? • Comment la discussion en groupe et l'analyse des solutions ont-elles renforcé votre esprit critique et vos compétences en prise de décision ? • Avez-vous appris de nouvelles techniques ou approches de résolution de problèmes au cours de l'activité ? Si oui, lesquelles ? • Comment l'activité a-t-elle encouragé la collaboration et la communication entre les participants ? • Avez-vous eu le sentiment que vos idées étaient entendues ?
Liens / Références	Méthode de résolution de problèmes et outils associés

Activité 2

Titre de l'activité	Mashup d'idées
Sujet	Proposition d'idées et de solutions
Objectif	Améliorer la créativité et les compétences en matière d'innovation en générant de nouvelles idées grâce à la combinaison de deux concepts sans rapport entre eux.
Public cible	Apprenants adultes
Durée	1 h
Objectifs d'apprentissage	• Développer la capacité à générer des idées nouvelles et innovantes. • Améliorer les compétences en pensée critique et en résolution de problèmes. • Encourager la collaboration et la communication entre les participants.
Matériel nécessaire	• Tableau blanc ou paperboard, marqueurs • Post-it et stylos • Deux concepts ou objets sans rapport entre eux.
Étapes de mise en œuvre	Introduction (10 min) • Accueillir les participants et présenter l'activité. • Expliquer l'importance des compétences en créativité et innovation • Présenter les objectifs d'apprentissage de l'activité. Sélection des concepts (10 min) • Présenter aux participants deux concepts ou objets sans rapport les uns avec les autres. • Demander aux participants de sélectionner individuellement l'un des concepts ou objets. Brainstorming (20-25 min) • Demander aux participants de trouver autant d'idées que possible sur la façon dont les deux concepts ou objets sélectionnés peuvent être combinés ou utilisés ensemble.

	• Demander aux participants d'écrire chaque idée sur une note autocollante et de l'afficher sur le tableau blanc. • Encourager les participants à s'appuyer sur les idées des autres et à en ajouter de nouvelles sur le tableau blanc. Discussion en groupe (15-20 min) • Animer une discussion de groupe sur les idées générées. • Encourager les participants à analyser les idées de manière critique et à identifier les forces et les faiblesses de chacune d'entre elles. • Inciter les participants à trouver des moyens nouveaux et innovants d'améliorer les idées existantes. Conclusion (5-10 min) • Récapituler les principaux points d'apprentissage et les résultats de l'activité. • Encourager les participants à réfléchir à leur expérience et à la manière dont ils peuvent appliquer leurs nouvelles compétences en matière de créativité et d'innovation dans leur travail ou leur vie personnelle.
Méthode	• Brainstorming • Discussion
Évaluation (questions)	• L'activité vous a-t-elle aidé à développer des idées nouvelles et innovantes ? • Comment la combinaison de deux concepts ou objets sans rapport les uns avec les autres a-t-elle stimulé votre réflexion ? • L'activité a-t-elle amélioré vos compétences en matière de collaboration et de communication ? • Quelles sont les idées générées au cours de l'activité qui, selon vous, étaient les plus créatives et les plus innovantes ? • Pensez-vous pouvoir appliquer les compétences acquises au cours de l'activité à votre travail ou à votre vie personnelle ? • L'activité était-elle agréable et engageante ? • Comment l'activité pourrait-elle être améliorée pour une utilisation future ?
Liens / Références	Innovation : 10 méthodes de créativité pour générer des idées - Codeur Blog

Activité 3

Titre de l'activité	Improvisation narrative
Sujet	Raconter des histoires et faire preuve de créativité spontanée
Objectif	Encourager les participants à penser de façon autonome et à générer rapidement des idées créatives.
Public cible	Apprenants adultes
Durée	1h30
Objectifs d'apprentissage	● Réfléchir rapidement ● Générer des idées créatives sur le champ.
Matériel nécessaire	Aucun
Étapes de mise en œuvre	Introduction (5 min) ● Accueillir les participants et présenter l'activité. ● Expliquer l'importance de la pensée créative dans la narration. ● Décrire les objectifs d'apprentissage et les résultats attendus de l'activité. Mise en binôme (5 min) ● Répartir les participants en paires. ● Demander à l'apprenant 1 de se présenter à l'apprenant 2 et vice-versa. Récit (1h) ● Demander à chaque paire de créer une histoire sur place, en ajoutant chacun une phrase à tour de rôle. ● Encourager les participants à être aussi créatifs que possible, en incorporant différents personnages, décors et rebondissements. ● Laisser les participants poursuivre l'histoire pendant environ 10 minutes.

	• Surveiller les paires pour vous assurer qu'elles sont sur la bonne voie et les aider si nécessaire. Présentation (10 min) • Demander à chaque paire de présenter son histoire au reste du groupe. Encourager le groupe à écouter attentivement et à donner des commentaires positifs. Discussion (10 min) • Animer une discussion de groupe sur les histoires présentées. • Encourager les participants à identifier ce qui a rendu les histoires créatives et attrayantes. • Résumer les principaux enseignements de l'activité.
Méthode	• Discussion guidée • Activité pratique
Évaluation (questions)	• Quelle a été votre partie préférée de l'activité ? • Avez-vous trouvé difficile de créer une histoire sur place ? Pourquoi ? • Comment l'activité vous a-t-elle aidé à développer vos capacités de réflexion créative ?
Liens / Références	L'approche narrative, un outil pour la créativité

4.5 Leadership

Activité 1

Titre de l'activité	Dynamique de l'autobus
Sujet	Développement de compétences d'écoute active
Objectif	Améliorer la capacité des participants à • Écouter efficacement • Comprendre les informations qui leur sont présentées.
Public cible	Apprenants adultes
Durée	1h
Objectifs d'apprentissage	• Comprendre l'importance de l'écoute active dans le leadership et la communication efficace • Pratiquer l'écoute active et efficace à travers une dynamique de groupe
Matériel nécessaire	• Une courte histoire sur un chauffeur de bus • Une question surprise à la fin de l'histoire • Un grand espace pour le groupe • Papier et stylos
Étapes de mise en œuvre	Le jeu consiste à demander au public d'écouter attentivement l'histoire que vous allez raconter, car à la fin il devra répondre à une question. L'histoire est la suivante : "Imaginez que vous conduisez un bus. Au départ, le bus est vide. Au premier arrêt, 5 personnes montent. 3 personnes descendent du bus à l'arrêt suivant et 2 montent. [Généralement, les personnes commencent à faire des calculs mathématiques pour savoir combien de passagers il y a dans le bus]. Plus loin, 10 personnes montent et 4 descendent. Enfin, au dernier arrêt, 5 autres passagers descendent. La question est la suivante : Quelle est la pointure de chaussures du chauffeur de bus ?"

Généralement, les participants au jeu disent qu'il est impossible de connaître la réponse. Dans ce cas, répétez l'énoncé autant de fois que nécessaire jusqu'à ce qu'ils obtiennent la réponse, qu'ils n'obtiendront que s'ils écoutent attentivement l'énoncé.

Introduction (10 min)

- Présentation du thème et des objectifs de l'atelier.

Exercice (20 min)

- Lire l'histoire du chauffeur de bus aux participants
- Poser la question surprise à la fin de l'histoire.
- Répéter l'histoire autant de fois que nécessaire jusqu'à ce que les participants comprennent la question finale
- Encourager les participants à écouter attentivement et à se concentrer.

Discussion (20 min)

- Interrogez les participants sur leur expérience de l'exercice.
- Discutez de l'importance de l'écoute active dans une communication et un leadership efficaces.

Clôture de l'activité (10 min)

- Résumé des concepts clés
- Évaluation de l'atelier

Pour une mise en œuvre de l'activité en ligne

Exercice (25 minutes)

Présentation de l'histoire

- Lire l'histoire via un partage d'écran ou à haute voix aux participants, en veillant à la clarté et au rythme.
- Éléments interactifs : Utiliser un tableau blanc en ligne ou une fonction de chat pour énumérer les détails clés de l'histoire au fur et à mesure de sa lecture, afin d'aider les participants à garder le fil.
- Question surprise : Après avoir présenté l'histoire, poser la question surprise : « Quelle est la pointure de la chaussure du chauffeur de bus ? »
- Répétition et engagement : Si les participants ne comprennent pas immédiatement, répétez l'histoire et utilisez des outils interactifs tels que des sondages ou des salles de réunion pour discuter des réactions initiales. Encourager les participants à se concentrer sur les détails.

Conseils pour la mise en œuvre en ligne

- Une communication claire : utiliser un ton calme et clair pour vous assurer que l'histoire est bien entendue.

	• <i>Supports visuels : Partager le texte de l'histoire ou un résumé à l'écran pour aider les participants à suivre.</i> • <i>Fonctionnalités interactives : Utiliser la fonction « chat » pour que les participants fassent part de leurs suppositions ou de leurs réflexions sur l'histoire.</i> Discussion (20 minutes) : • Réflexion en groupe : Utiliser les salles de réunion pour des discussions en petits groupes ou la salle de réunion principale pour une réflexion en groupe. Demander aux participants de parler de leur expérience et des stratégies qui les ont aidés à comprendre la question surprise. • Écoute active : Animer une discussion sur la manière dont l'écoute active a joué un rôle dans leur expérience. Soulignez les difficultés éventuelles et la manière dont elles ont été surmontées. Clôture (5 minutes) • Résumé : Récapituler les concepts clés de l'écoute active
Méthode	Dynamique de groupe et discussion
Évaluation (questions)	• Dans quelle mesure l'activité a-t-elle favorisé la communication et la collaboration entre les membres de l'équipe ? • Qu'avez-vous appris sur l'importance de l'écoute active dans une communication et un leadership efficaces ? • Comment pouvez-vous appliquer ce que vous avez appris dans votre vie quotidienne ?
Liens / Références	<u>Écouter pour comprendre : pratique de l'écoute active</u>

Activité 2

Titre de l'activité	Construction de la confiance
Sujet	Développer la confiance
Objectif	Développer la confiance entre les membres de l'équipe et les aider à comprendre l'importance de la confiance dans le leadership
Public cible	Apprenants adultes
Durée	1 h30
Objectifs d'apprentissage	• Comprendre l'importance de la confiance dans le leadership • Apprendre à instaurer la confiance entre les membres d'une équipe • Développer des compétences de communication efficace
Matériel nécessaire	• Blocs de construction • Bandeau (pour cacher les yeux)
Étapes de mise en œuvre	Construction de la tour (20 min) • Diviser l'équipe en groupes de 3-4 membres • Fournir à chaque groupe un jeu de blocs de construction • Demander à chaque groupe de construire une tour aussi haute que possible (en 15 min) Construction de la tour avec les yeux bandés (45 min) • Demander à chaque groupe d'expliquer comment il a construit sa tour et quels sont les défis auxquels il a été confronté au cours du processus. • Discuter de l'importance et de l'instauration de la confiance dans la construction de la tour entre les membres de l'équipe. • Demander à chaque groupe de construire une autre tour, mais cette fois-ci avec les yeux bandés. Discussions (25 min) • Demander à chaque groupe d'expliquer comment il a construit sa tour et quels sont les défis qu'il a dû relever au cours du processus

	• Discuter de la manière dont une communication efficace et la confiance ont joué un rôle dans le succès ou l'échec de la construction de la tour avec les yeux bandés.
Méthode	Cette activité peut être menée en utilisant une approche pratique avec un minimum d'instruction de type magistral. Il est recommandé que le formateur donne des instructions claires et laisse les participants travailler de manière autonome à la construction de leur tour.
Évaluation (questions)	• L'activité vous a-t-elle permis de mieux comprendre l'importance de la confiance dans l'établissement de relations ? • Avez-vous appris de nouvelles stratégies pour instaurer la confiance dans votre vie personnelle ou professionnelle ? • L'activité vous a-t-elle aidé à identifier des domaines dans lesquels vous pourriez avoir besoin de travailler sur l'instauration de la confiance ? • Comment l'activité a-t-elle influencé votre capacité à communiquer et à collaborer avec les autres ? • L'activité a-t-elle fourni un environnement sûr et favorable pour discuter des questions liées à la confiance ? • Recommanderiez-vous cette activité à d'autres personnes pour qu'elles améliorent leurs compétences en matière de confiance ?
Liens / Références	La confiance : enjeu clef du leadership

Activité 3

Titre de l'activité	Le noeud humain
Sujet	Leadership et renforcement de l'esprit d'équipe
Objectif	Promouvoir les compétences des participants en matière de leadership, en particulier leur capacité à diriger une équipe en cas de difficultés.
Public cible	Apprenants adultes
Durée	1h
Objectifs d'apprentissage	• Améliorer les capacités d'analyse et de communication des participants • Promouvoir la capacité à diriger une équipe en cas de difficultés • Favoriser la collaboration et le travail d'équipe
Matériel nécessaire	Aucun
Étapes de mise en œuvre	• Brise-glace (facultatif) : Commencer par un bref tour de table ou une activité visant à briser la glace afin d'aider les participants à mieux se connaître. Il peut s'agir d'une activité aussi simple que de donner son nom et de raconter un fait intéressant sur soi, ou d'un jeu rapide pour briser la glace. • Former le cercle : Demander à tous les participants de former un cercle, debout et en se tenant par la main, sans ordre particulier. • Créer l'enchevêtrement : Sans se lâcher la main, demander aux participants de se tourner et de se retourner pour former un nœud emmêlé. Veiller à ce que le groupe reste toujours connecté. • Choisir un guide : Choisir un participant qui se tiendra à l'intérieur du cercle. Cette personne sera le guide qui donnera les instructions pour démêler le nœud. Elle ne doit pas toucher ou déplacer physiquement les

	autres participants, mais peut seulement donner des instructions verbales. • Démêler le nœud : Le guide à l'intérieur du cercle indique aux participants comment se démêler eux-mêmes. Les participants doivent écouter attentivement et suivre les instructions. • Ajuster la stratégie si nécessaire : Si les progrès sont lents ou si le nœud est difficile à résoudre, le guide peut revoir les instructions ou suggérer de changer de tactique.
Méthode	L'activité utilise une méthode d'apprentissage active et participative : les participants doivent travailler ensemble pour résoudre un problème. L'activité exige que le participant à l'intérieur de l'enchevêtrement joue un rôle de leader, en donnant des instructions et en encourageant les membres de l'équipe.
Évaluation (questions)	• Quelles ont été les principales difficultés rencontrées au cours de l'activité ? • Comment avez-vous travaillé avec les autres participants pour résoudre l'enchevêtrement ? • Quelles stratégies avez-vous utilisées pour guider les autres membres de l'équipe ?
Liens / Références	Les 7 grands défis des leaders de demain

4.6 Intelligence émotionnelle

Activité 1

Titre de l'activité	Photo langage des émotions
Sujet	Intelligence émotionnelle
Objectif	Développer l'intelligence émotionnelle
Public cible	Apprenants adultes
Durée	30 min
Objectifs d'apprentissage	- Reconnaître les émotions perçues chez les autres - S'approprier le langage des émotions - Identifier les signes physiques, composantes des émotions
Matériel nécessaire	- Une série de photographies de personnes exprimant des émotions. - Un tableau blanc et des marqueurs
Étapes de mise en œuvre	- Le formateur forme plusieurs groupes de 2, 3 ou 4 personnes en fonction du nombre de participants. - Le formateur distribue à chaque groupe une série de photographies* représentant des personnes exprimant une émotion : la joie, la surprise, la peur, la colère, la tristesse, l'étonnement, le stress, le dégoût et leurs variantes. * Exemples de photographies  



Version en ligne : Le formateur partage son écran et projette les photos.

Etape 1 (15 min)

- Le formateur invite les participants à observer attentivement les photographies.
- Les participants doivent se mettre d'accord sur l'émotion observée sur chaque photo, et, après accord collectif, l'exprimer devant le groupe

Objectifs

- Reconnaître ses propres émotions et celles des autres
- Savoir parler de ses émotions et les analyser

Version en ligne : Utiliser des salles de réunion des plateformes de visioconférence pour créer des petits groupes. Chaque groupe peut discuter et répertorier les émotions à l'aide de documents partagés ou de tableaux blancs en ligne.

Etape 2 (15 min)

- Le formateur donne ensuite un nouveau moment d'observation des photos afin qu'ils construisent une description des signaux physiques caractéristiques des émotions représentées.
- Mise en commun des résultats.
- Discussion des descriptions en grand groupe.

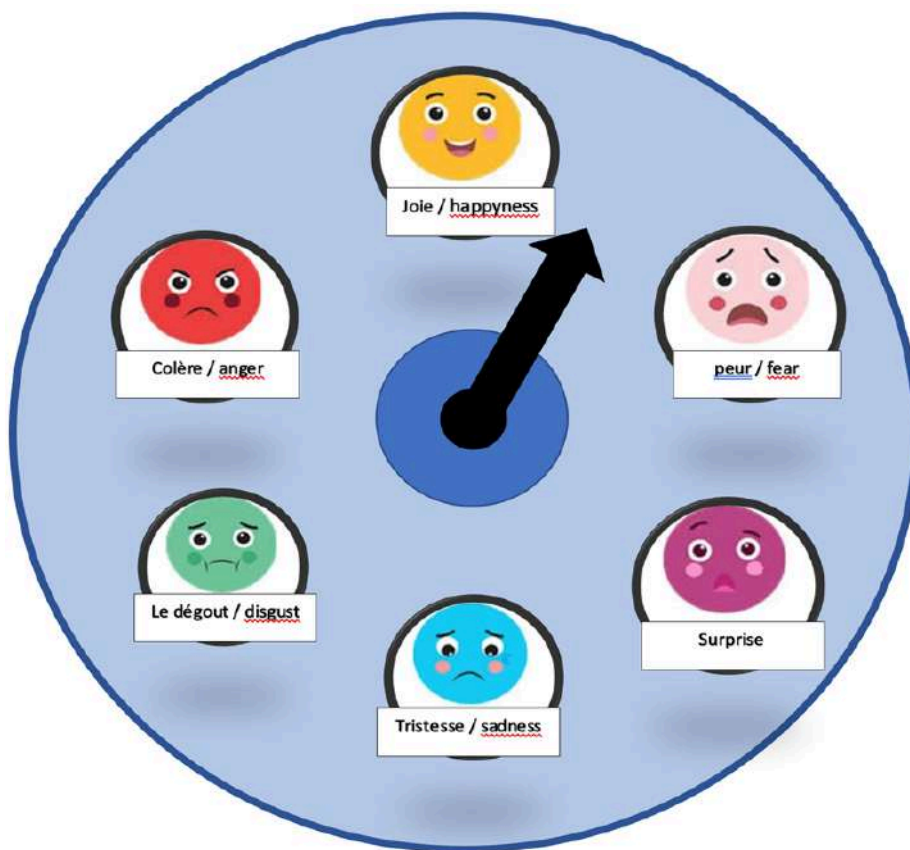
Objectifs

- Percevoir et détecter les signaux physiques d'une émotion
- Développer l'empathie et la conscience de soi

	• Développer les compétences interpersonnelles. <i>Version en ligne : Utiliser des outils tels que Mentimeter ou Kahoot ! pour des sondages en temps réel où les participants peuvent sélectionner et voter sur différentes émotions et leurs manifestations physiques.</i>
Méthode	Le formateur doit d'abord expliquer les objectifs de l'activité. Il invite tous les participants à s'exprimer librement sur ce qu'ils voient et sur les raisons de ce sentiment. Il doit fournir les moyens de faciliter les échanges et les débats entre les participants. Il doit expliquer les modalités d'analyse externe et interne des émotions et de leur expression en vue de les objectiver.
Évaluation (questions)	Discussions et échanges • Aviez-vous déjà remarqué ces signes chez d'autres personnes ? • Pourriez-vous ajouter d'autres signes physiques à ceux déjà observés ? Sur d'autres parties du corps ? D'autres signes moins visibles ? • Ces émotions provoquent-elles les mêmes signes physiques chez vous ? • Comment pourriez-vous améliorer votre perception des émotions ? • Comment le développement de votre intelligence émotionnelle peut-il vous aider dans les situations de la vie quotidienne ? Dans les situations professionnelles ?
Liens / Références	L'intelligence émotionnelle, qu'est-ce que c'est ? Livi

Activité 2

Titre de l'activité	La roue des émotions
Sujet	Intelligence émotionnelle
Objectif	Développer l'intelligence émotionnelle
Public cible	Apprenants adultes
Durée	30 min
Objectifs d'apprentissage	- Reconnaître et décrire les principales émotions - S'approprier le langage des émotions - Identifier les signaux physiques, composantes des émotions
Matériel nécessaire	- Roue des émotions avec les 6 émotions primaires représentées par des images ou des photographies (joie, peur, colère, dégoût, surprise, tristesse). - Un tableau blanc, des marqueurs
Étapes de mise en œuvre	Etape 1 (5 min) - Le formateur forme plusieurs sous-groupes. - Il remet à chaque groupe une roue des émotions* permettant d'identifier les émotions primaires : joie, surprise, peur, colère, tristesse, surprise, dégoût. - Il peut inviter les participants à parler d'abord de leur émotion actuelle <i>* Roue des émotions primaires</i> <i>Document à projeter ou imprimer en grand format</i>



Objectifs :

- Identifier les émotions primaires
- Exprimer ses émotions aux autres
- Développer l'empathie, l'attention

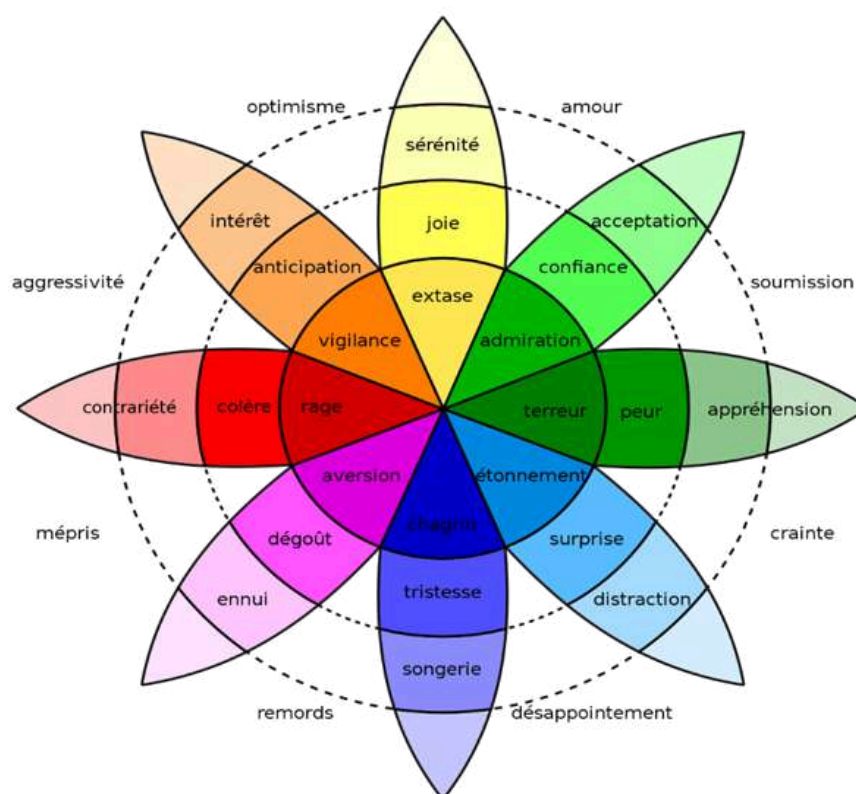
Etape 2 (10 min)

Le formateur demande ensuite aux participants de faire tourner la flèche de la roue des émotions. Lorsque la flèche tombe sur une émotion primaire, les participants doivent essayer de trouver des émotions plus complexes qui y sont liées.

Exemples :

- Joie : extase, sérénité, amour, optimisme
- Colère : rage, agacement, agressivité, mépris... etc.

Document à projeter ou imprimer en grand format



Objectifs

- Élargir la perception, le langage des émotions
- Conscience sociale
- Conscience de soi

Etape 3 (10 min)

- Le formateur propose aux participants de refaire tourner la roue.
- Pour chacune des émotions primaires indiquées, ils doivent à leur tour décrire les manifestations physiques.
- Échange entre les participants, comparaisons.

Objectifs :

- Développer votre perception physique des émotions
- Prendre conscience de son corps
- Développer la capacité à prendre du recul et à analyser les émotions

Version en ligne : utiliser un [outil numérique de roue des émotions](#)

Méthode

Le formateur doit d'abord expliquer le cadre et les objectifs de l'activité.
Il doit laisser un temps de réflexion.
Il encourage tous les apprenants à s'exprimer sur le sujet dans une atmosphère bienveillante.

	L'objectif est d'apprendre à reconnaître les manifestations des émotions afin de provoquer une prise de recul et une analyse.
Évaluation (questions)	Débats et échanges • Avez-vous eu des difficultés à reconnaître les émotions sur le support proposé ? • La notion d'émotions primaires vous paraît-elle claire ? • Les variations des émotions primaires vous paraissent-elles cohérentes ? • Avez-vous eu des difficultés à identifier les signes physiques des émotions abordées ? • Comment / dans quelle mesure allez-vous appliquer ce que vous avez appris dans votre vie quotidienne / dans votre environnement professionnel ?
Liens / Références	<u>Émotions primaires et secondaires - The Emotion Compass</u>

4.7 Communication

Activité 1

Titre de l'activité	Dessin dos à dos
Sujet	Clarté et absence d'ambiguïté dans la communication
Objectif	Conscience de l'importance d'une communication claire et sans ambiguïté et de la difficulté de communiquer sans pouvoir contrôler la composante non verbale.
Public cible	Apprenants adultes
Durée	30-45 min
Objectifs d'apprentissage	• Comprendre l'importance de fournir des informations claires et compréhensibles • Reconnaître le rôle indispensable des signaux non verbaux et visuels dans la communication • Prendre conscience de ses propres compétences en matière de communication verbale • Prendre conscience de l'importance du retour d'information dans la communication
Matériel nécessaire	• Images • Matériel d'écriture
Étapes de mise en œuvre	Introduction et préparation (5 min) • Introduire la question de l'interrelation entre les composantes verbales et non verbales de la communication. • Donner des exemples tirés de la pratique lorsque des malentendus se produisent en l'absence de l'une des composantes de la communication. • Le formateur explique la procédure et les objectifs de l'activité. Les participants forment des paires suffisamment éloignées pour ne pas être trop distraits par les autres paires. Ils s'assoient dos à dos sur les chaises. • Le formateur remet ensuite à chaque paire une image et une feuille blanche. Il veille à ce qu'un seul participant de la paire voie l'image.

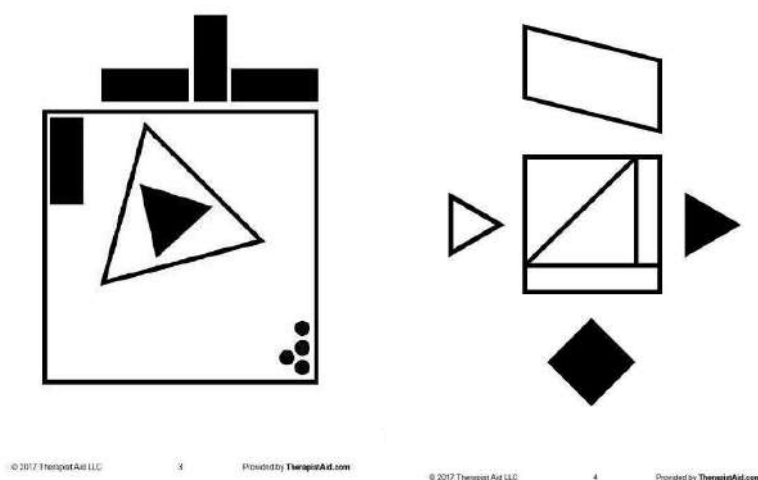
Mise en œuvre de l'activité (10 min)

Le formateur demande aux participants de commencer à travailler en demandant au participant qui a reçu l'image* d'expliquer à son partenaire ce qu'il doit dessiner sur la feuille blanche.

Il est demandé aux participants de ne pas utiliser d'autres moyens de communication que la parole. Seul le participant ayant l'image en main peut parler. Son partenaire n'est pas autorisé à poser des questions.

Le formateur surveille la progression de l'activité dans chaque paire.

*Exemple d'images



Analyse de l'activité (15 min)

Lorsque le temps est écoulé, le formateur demande aux participants de retourner ou de plier les images en deux et d'attendre leur tour.

Les paires montrent à l'ensemble du groupe l'image originale et l'image créée au cours de l'activité.

Ils les comparent et expliquent dans quelle mesure les images sont identiques et pourquoi il y a des différences entre elles.

Résumé (5 min)

Le formateur conclut l'activité en évaluant le travail des paires et en soulignant la nécessité d'une communication claire. Il insiste à nouveau sur l'importance de la communication non verbale et des informations visuelles.

Le groupe peut choisir le binôme qui a réussi à traiter l'image avec le plus de précision et le récompenser par un petit prix.

Méthode

Interprétation, travail en binôme, dialogue, présentation devant le groupe

Évaluation (questions)	• Comment avez-vous travaillé sans avoir la possibilité de parler ? • Qu'avez-vous aimé et n'avez-vous pas aimé dans l'enseignement de votre partenaire ? • Comment voyez-vous les avantages de cette activité pour vous personnellement ? • Selon vous, quelles sont les mesures à prendre au cours du dialogue pour éviter les malentendus mutuels ?
Liens / Références	Comment bien se faire comprendre ?

Activité 2

Titre de l'activité	Pratique des conversations de la vie courante
Sujet	Développer des compétences de base en matière de communication grâce à des exercices pratiques dans des scénarios de conversation de tous les jours.
Objectif	En se concentrant sur des scénarios de la vie quotidienne, les participants peuvent gagner en confiance et améliorer leur capacité à s'engager dans des conversations simples.
Public cible	Apprenants adultes
Durée	30-45 min
Objectifs d'apprentissage	• Améliorer les compétences de base en matière de communication verbale. • Améliorer l'écoute active et la réponse dans des situations courantes. • Renforcer la confiance en soi dans des conversations simples.
Matériel nécessaire	• Fiches avec des sujets de conversation ou des scénarios • Stylos
Étapes de mise en œuvre	Introduction (5 min) • Discuter de l'importance d'une communication efficace dans la vie quotidienne. • Insister sur le fait que l'objectif est de mettre en pratique les compétences de base en matière de communication dans des scénarios courants. Présentation de l'activité (2 min) • Expliquer l'activité en insistant sur le fait qu'il s'agit d'un espace sûr pour la pratique et l'amélioration. • Discuter des scénarios qui seront utilisés pour l'activité. Mise en œuvre de l'activité (15 min)

	• Distribuer des fiches contenant des messages ou des scénarios de conversation simples (par ex : saluer, demander son chemin, ...) • Les participants se mettent par 2 et pratiquent à tour de rôle les conversations figurant sur leurs fiches. • Encourager les participants à se concentrer sur la clarté, le ton et l'écoute active. Analyse de l'activité (10 min) • Après les exercices, animer une discussion sur les difficultés et les réussites observées. • Demander aux participants de partager leurs expériences et ce qu'ils ont trouvé de plus utile dans l'activité. Conclusion (5 min) • Résumer les principales compétences de communication mises en pratique au cours de l'activité. • Encourager les participants à continuer à s'exercer dans des situations réelles.
Méthode	Pratique de la conversation en binôme, discussion en groupe, réflexion
Évaluation (questions)	• Qu'est-ce qui vous a posé problème dans les conversations que vous avez pratiquées ? • Avez-vous découvert de nouvelles stratégies de communication efficace au cours de cette activité ? • Comment pouvez-vous appliquer ce que vous avez appris dans vos interactions quotidiennes ?
Liens / Références	<u>6 étapes pour rendre votre communication plus efficace</u>

4.8 Travail d'équipe et collaboration

Activité 1

Titre de l'activité	Diviser les tâches et multiplier les succès
Sujet	Développement de compétences en matière de travail d'équipe efficace et de collaboration efficaces
Objectif	• Améliorer la capacité des participants à collaborer efficacement entre eux • Développer une dynamique de travail en équipe pour atteindre un objectif commun.
Public cible	Apprenants adultes
Durée	1h
Objectifs d'apprentissage	• Comprendre les concepts de travail d'équipe et de collaboration • Favoriser la collaboration et le travail d'équipe • Améliorer le processus en termes d'adaptabilité pour les futurs participants
Matériel nécessaire	• Tableau blanc ou un paperboard / marqueurs • Feuilles, post-it, stylos
Étapes de mise en œuvre	Introduction (5 min) Présentation du thème et des objectifs de l'atelier • Comprendre et apprendre • Définir les concepts de travail en équipe et de collaboration. Fournir plusieurs exemples associés dans différents environnements de travail tels que : ○ Environnement de travail de bureau ○ Environnement de travail manuel/qualifié/professionnel ○ Environnement de travail autonome Exercice en groupe (25 min) • Répartir les participants en 4 groupes

	• Attribuer à chaque groupe un exercice à choisir parmi les suivants : ○ Travail d'équipe dans un environnement de travail de bureau ○ Collaboration dans un environnement de travail de bureau ○ Travail d'équipe dans un environnement de travail manuel / qualifié ○ Travail d'équipe dans un environnement de travail autonome • Demander aux participants de réaliser une situation* en définissant l'objectif, les rôles de l'équipe, la répartition des tâches, la collecte de preuves des résultats, de la recherche ou de l'activité. <i>*Idées de situations (en fonction du niveau de complexité) :</i> • Comment structurer une classe pour dispenser un cours de langue • Comment effectuer une recherche d'emploi dans une région donnée • Comment devenir entrepreneur (salon de beauté, coiffeur, mécanicien, etc.) ou comment s'engager dans un projet de vente en ligne • Comment s'engager avec des collègues pour organiser un match de football pour les enfants dans une association sportive Discussion (10 min) • Présentation des travaux par un représentant de chaque groupe. • Interroger les participants sur leur expérience de l'exercice : leurs points de vue, leurs recommandations et leurs conseils d'amélioration. Clôture de l'activité (5 min) • Résumer les concepts clés • Évaluer l'atelier
Méthode	Dynamique de groupe et discussion
Évaluation (questions)	• Dans quelle mesure l'activité a-t-elle favorisé le travail d'équipe et la collaboration entre les membres de l'équipe ? • Qu'avez-vous appris sur l'importance de l'écoute active dans une collaboration efficace entre les membres d'une équipe ? • Comment pouvez-vous appliquer ce que vous avez appris dans votre vie quotidienne ?
Liens / Références	Collaboration au travail : 11 astuces pour de meilleures performances d'équipe

Activité 2

Titre de l'activité	Tour de spaghetti à la guimauve
Sujet	Travail d'équipe et collaboration
Objectif	Améliorer la capacité des participants à • Collaborer efficacement entre eux, • Développer une dynamique de travail en équipe • Résoudre des problèmes de manière créative afin d'atteindre un objectif commun
Public cible	Apprenants adultes
Durée	40 min
Objectifs d'apprentissage	• Améliorer les capacités d'analyse et de communication des participants • Promouvoir la capacité à diriger une équipe en cas de difficultés • Favoriser la collaboration et le travail d'équipe
Matériel nécessaire	1 jeu pour chaque groupe : • 20 bâtons de spaghetti non cuits • 1 rouleau de ruban adhésif • 1 mètre de ficelle • 1 guimauve
Étapes de mise en œuvre	Étape 1 (5 min) • Diviser l'équipe en groupes de 3 à 4 personnes. • Fournir à chaque groupe un jeu de matériel • Chaque groupe désigne un chef qui présentera la stratégie du groupe au formateur. • Version en ligne - Utiliser la fonction « salle de réunion » de l'outil de vidéoconférence pour diviser les participants en petits groupes. Chaque groupe travaillera dans sa salle de réunion pour construire sa tour à l'aide des matériaux qu'il a rassemblés. Étape 2 (15 min) Demander à chaque groupe de construire une tour aussi haute que possible (15 minutes).

	Instructions : la guimauve doit se trouver tout en haut de la tour de spaghettis et l'ensemble de la structure doit tenir debout pendant cinq secondes. Étape 3 (15 min) Demander à chaque groupe d'expliquer comment il a construit sa tour et quelles difficultés il a rencontrées au cours du processus. Si la tour n'est pas construite ou tombe avant la fin du temps imparti, le responsable peut faire des suggestions ou modifier ses instructions. • Version en ligne - Après 15 min, réunir tous les groupes dans la salle de vidéoconférence principale. Le chef de chaque groupe présente sa tour, explique la stratégie de construction et discute des défis rencontrés. Des photos ou des vidéos de la tour peuvent être partagées à l'écran ou en les téléchargeant sur la plateforme collaborative. Étape 4 (5 min) Discuter de la manière dont une communication efficace, la confiance entre les membres de l'équipe et la désignation d'un chef d'équipe ont joué un rôle dans la réussite ou l'échec de la construction de la tour. • Version en ligne - Résumer les apprentissages clés sur le travail d'équipe, le leadership et la résolution de problèmes dans un environnement en ligne. Mettre en évidence les meilleures pratiques et les connaissances acquises au cours de l'activité.
Méthode	Cette activité peut être réalisée à l'aide d'une méthode d'apprentissage participatif, dans laquelle les participants doivent travailler ensemble pour résoudre un problème. L'activité exige qu'un participant au sein du groupe joue un rôle de leader, en donnant des instructions et en encourageant les membres de l'équipe. Il est recommandé que le formateur donne des instructions claires et laisse les participants travailler de manière indépendante pour construire leurs tours.
Évaluation (questions)	• Quelles ont été les principales difficultés rencontrées lors de l'activité ? • Comment avez-vous travaillé avec les autres participants pour trouver une solution au problème ? • Quelles stratégies avez-vous utilisées pour guider les autres membres de l'équipe ?
Liens / Références	La résolution collaborative de problèmes

5. Adapter l'apprentissage présentiel en apprentissage distanciel

Adapter des activités pratiques à un environnement en ligne peut être un défi, mais avec les bonnes stratégies, cela peut devenir très efficace. Voici quelques conseils concrets et des outils utiles pour faciliter cette transition.

1. Repenser les activités en format numérique

- Adapter les activités pratiques : transformer les activités qui nécessitent du matériel physique en projets numériques. Par exemple, au lieu de construire un modèle physique, les apprenants peuvent créer une simulation virtuelle ou un prototype numérique à l'aide d'un logiciel de conception.
- Outils de collaboration : utiliser des outils tels que Google Docs, Miro et Padlet pour faciliter la collaboration en ligne. Avec Google Docs, les apprenants peuvent travailler ensemble sur des documents et des présentations en temps réel. Avec Miro, ils peuvent partager des idées et des diagrammes sur un tableau blanc virtuel. Padlet leur permet de collecter et d'organiser des contenus visuels et textuels dans un tableau partagé.

2. Maintenir l'interaction et la participation

- Activités interactives. Créer des salles de discussion pour les petits groupes, utiliser des sondages et des quiz en ligne pour évaluer la compréhension. Des outils tels que Kahoot ! peuvent être utilisés pour des quiz interactifs qui rendent l'apprentissage amusant et engageant.
- Participation asynchrone. Permettre aux apprenants d'accéder aux activités à leur propre rythme par le biais de forums de discussion et de modules autogérés. Par exemple, des vidéos enregistrées peuvent être utilisées pour expliquer des concepts, tandis que les forums peuvent être utilisés pour la discussion et le retour d'information.

3. Fournir une assistance technique et des ressources

- Assistance technique. S'assurer que tous les apprenants ont accès à la technologie nécessaire. Proposer des tutoriels sur l'utilisation des outils numériques et mettre en place un service d'assistance technique.
- Accès aux ressources. Télécharger tous les supports d'apprentissage, tels que les documents téléchargeables et les tutoriels vidéo, sur une plateforme de gestion de l'apprentissage telle que Microsoft Teams ou Google Classroom. Veiller à ce qu'ils soient facilement accessibles et bien organisés.

4. Promouvoir un sentiment de communauté en ligne

- Interaction et connexion. Organiser des projets de groupe et un retour d'information par les pairs afin de maintenir un sentiment de communauté. Utiliser les fonctions de chat et d'appel vidéo de Microsoft Teams ou de Zoom pour faciliter les discussions de groupe et les séances de brainstorming.

- Espaces informels. Créer des opportunités d'interactions informelles telles que des pauses café virtuelles ou des forums de discussion pour partager des expériences personnelles et établir des relations entre les apprenants.

Exemples d'outils en ligne

1. Espace de travail collaboratif Google (Documents, Feuilles de calcul, diapositives)

- Utilisation : Créer des documents collaboratifs, gérer des données et des projets en équipe, et faire des présentations partagées.
- Exemple : Pour une activité de brainstorming, les apprenants peuvent collaborer sur un document Google Docs, en ajoutant et commentant des idées en temps réel.
- Lien : [Google Workspace](#)

2. Miro (Tableau blanc virtuel)

- Utilisation : Utiliser des post-its virtuels, des dessins et des diagrammes pour des activités interactives.
- Exemple : Les apprenants peuvent cartographier les problèmes et les solutions dans Miro pour un projet de résolution de problèmes.
- Lien : [Miro](#)

3. Padlet

- Utilisation : Créer des tableaux d'affichage virtuels pour collecter et organiser des contenus multimédias.
- Exemple : Dans le cadre d'un projet de groupe, les apprenants peuvent utiliser Padlet pour partager des informations et organiser des idées.
- Lien : [Padlet](#)

4. Microsoft Teams

- Utilisation : gérer des cours en ligne avec chat, appels vidéo et partage de fichiers.
- Exemple : créer des canaux pour des discussions thématiques et utiliser la fonction de vidéoconférence pour des activités de groupe.
- Lien : [Microsoft Teams](#)

5. Jamboard (Google)

- Utilisation : Collaborer en temps réel sur des dessins et des diagrammes.
- Exemple : Utiliser Jamboard pour créer des cartes heuristiques et des diagrammes dans le cadre d'une activité de créativité.
- Lien : [Jamboard](#)

6. Kahoot!

- Utilisation : Créer des quiz interactifs pour évaluer la compréhension.
- Exemple : Après une leçon, créez un quiz Kahoot ! pour tester l'apprentissage des apprenants de manière attrayante.

- Lien : [Kahoot!](#)

7. Zoom

- Utilisation : Organiser des vidéoconférences et utiliser des salles de réunion pour les discussions de groupe.
- Exemple : Répartir les apprenants en petits groupes pour discuter d'une étude de cas, puis se réunir à nouveau pour partager les résultats.
- Lien : [Zoom](#)

8. Trello

- Utilisation : Gérer des projets à l'aide de tableaux d'affichage, de listes et d'onglets.
- Exemple : Dans le cadre d'un projet à long terme, utilisez Trello pour suivre l'avancement et répartir les tâches entre les membres de l'équipe.
- Lien : [Trello](#)

Recommandations pour évaluer l'acquisition de compétences transversales

L'évaluation de l'acquisition de compétences non techniques nécessite une approche à multiples facettes qui saisit à la fois le processus et les résultats de l'apprentissage. Voici comment concevoir des évaluations efficaces :

1. Établir des résultats d'apprentissage clairs

- Commencer par définir des résultats d'apprentissage spécifiques et mesurables pour chaque activité. Ces résultats doivent être alignés sur les compétences non techniques que vous avez l'intention de développer, telles que l'amélioration de la communication ou des compétences en matière de résolution de problèmes.
- Utiliser ces résultats comme base des critères d'évaluation, en veillant à ce qu'ils soient transparents et compris par tous les participants dès le départ.

2. Diversifier les méthodes d'évaluation

- Utiliser un éventail de méthodes d'évaluation pour saisir les différents aspects du développement des compétences. Par exemple, utiliser des auto-évaluations pour encourager les apprenants à réfléchir à leurs propres progrès, des évaluations par les pairs pour promouvoir l'apprentissage collaboratif, et des évaluations par un formateur pour fournir un retour d'information d'expert.
- Intégrer des évaluations formatives (évaluations continues pendant le processus d'apprentissage) et sommatives (évaluations finales à la fin d'un module ou d'une activité) afin d'obtenir une image complète du développement de l'apprenant.

3. Retour d'information qualitatif et quantitatif

- Fournir à la fois un retour d'information qualitatif (par exemple, des commentaires sur la manière dont l'apprenant a relevé un défi spécifique) et un

retour d'information quantitatif (par exemple, des notes basées sur des critères spécifiques). Cette combinaison permet aux apprenants de comprendre en détail leurs points forts et les domaines à améliorer.

- Utiliser des rubriques ou des guides de notation qui définissent des critères spécifiques pour chaque compétence à évaluer. Cela permet de garantir la cohérence et l'équité des évaluations.

4. Encourager l'amélioration continue

- L'évaluation doit être considérée comme faisant partie d'un processus d'amélioration continue. Encourager les apprenants à utiliser le retour d'information reçu pour fixer des objectifs personnels et identifier les domaines à développer.
- Envisager la mise en œuvre d'un système de portfolio où les apprenants peuvent documenter leurs progrès au fil du temps, en réfléchissant à leur développement en matière de compétences non techniques par le biais de différentes activités et de différents projets.

Conclusion

Le projet « Convert your future » a pour ambition de répondre aux exigences d'un monde en mutation rapide. En proposant une approche d'apprentissage hybride qui intègre des connaissances théoriques et des activités d'apprentissage pratiques, le projet souhaite répondre au besoin urgent de développement des compétences, en particulier chez les adultes confrontés à l'exclusion sociale et économique.

L'accent mis sur le développement de compétences transversales, telles que l'adaptabilité, la pensée critique ou la communication, correspond à l'évolution des exigences du marché du travail actuel et à la nécessité de l'apprentissage tout au long de la vie en réponse aux changements économiques.

Ce livret est un guide pratique à destination des éducateurs souhaitant mettre en œuvre des activités attrayantes et pertinentes pour l'acquisition de compétences essentielles. Grâce à des expériences pratiques, les participants apprennent et appliquent ; cela, pour être mieux préparés à relever les défis du monde réel. Les activités incluses dans cette ressource sont adaptables, ce qui permet de les utiliser dans divers contextes pour répondre aux besoins des apprenants, que ce soit en présentiel ou en distanciel.

L'apprentissage par l'expérience dans la formation des adultes favorise le développement de compétences transversales. La conception réfléchie et la mise en œuvre stratégique de ces activités garantissent que les apprenants sont en mesure non seulement d'acquérir de nouvelles compétences, mais aussi de prospérer dans un paysage professionnel de plus en plus complexe.

En tant qu'éducateurs, votre rôle dans la facilitation de ce processus est crucial, car il consiste à guider les apprenants vers l'acquisition de compétences qui ouvriront la voie à leur réussite future. Ce livret est plus qu'un simple recueil d'activités ; il se veut un catalyseur de changements significatifs dans l'éducation des adultes, en faveur de l'apprentissage par la pratique et de l'adaptabilité dans un monde en constante évolution.



CONVERT YOUR FUTURE



Co-funded by
the European Union