

PROGRAMME DE FORMATION DE L'EFP

Couture, upcycling, mode & design
pour l'inclusion sociale



 **FASHION**
INCLUSION

Indice

1. Fashion 4 Inclusion (pg.3)

- 1.1 Projet (pg. 3)
- 1.2 Partenaires (pg. 4)

2. Programme de formation pour les professionnels de l'EFPP dans les domaines de la couture, de l'upcycling, de la mode et du design (pg. 6)

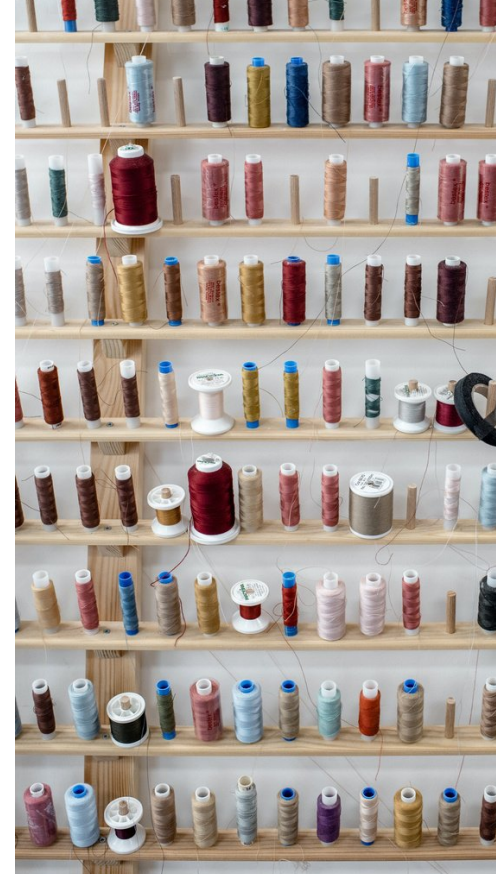
- 2.1 Meilleures pratiques inspirantes (pg. 6)
- 2.2 Description et objectifs du programme de formation (pg. 7)
- 2.3 Comment le programme de formation peut-il être mis en œuvre ? (pg. 7)

3. Aperçu du programme (pg. 8)

3.1 Vue d'ensemble du module (pg.8)

- **Module 1:** Genre et interculturelité dans l'éducation via l'upcycling créatif (pg. 10)
- **Module 2:** En classe : outils pour servir de médiateur, accompagner et motiver les corps créatifs (pg. 28)
- **Module 3:** Design, mode et couture : déploiement de techniques et de tactiques (pg. 42)
- **Module 4:** L'entrepreneuriat social et le monde du travail (pg. 57)

Annexe (pg. 69)



1. FASHION 4 INCLUSION

1.1 Projet

L'objectif de Fashion for Inclusion est de promouvoir l'inclusion sociale et professionnelle des immigrants et des réfugiés à risque, grâce à un programme de formation innovant basé sur le travail lié au secteur de la mode durable. Plus précisément, le projet prévoit d'améliorer l'accès des immigrants et des réfugiés peu qualifiés à un EFP de haute, grâce à des parcours d'apprentissage flexibles incluant des compétences clés telles que les langues et l'esprit d'entreprise dans les programmes d'études dans un cadre interculturel de genre.

En ce sens, l'inclusion sociale est le moteur de notre projet. Grâce à l'innovation et à l'EFP, nous voulons promouvoir l'égalité, l'inclusion sociale et professionnelle, la diversité, le dialogue interculturel et la non-discrimination des groupes en situation de vulnérabilité. En outre, le projet encourage également le développement professionnel des formateurs, des enseignants et des mentors de l'EFP dans les ONG, les centres d'EFP, les centres d'éducation et les entreprises sociales afin de mettre en œuvre conjointement des programmes innovants qui atteignent l'objectif susmentionné et favorisent leur inclusion dans le travail dans les domaines de la couture, de l'upcycling (valorisation), de la mode et du design.

Par conséquent, le projet Fashion for Inclusion augmentera les possibilités d'inclusion professionnelle pour les migrants et les réfugiés, tout en améliorant le développement des professionnels de l'EFP dans les domaines de la couture, de l'upcycling (valorisation), de la mode et du design.



1.2 Partenaires



ABD (SP): ABD est coordinateur du projet. C'est une organisation à but non lucratif, désigné comme service public dans les années 1980. ABD fournit plus de 100 programmes qui visent à surmonter les situations de vulnérabilité ou d'exclusion sociale : toxicomanie et maladies associées, migration, violence au sein de la famille, maternité précoce, handicap, santé mentale, ou manque de biens de base tels que le logement et l'emploi ... Les programmes s'adressent à plus de 100 000 personnes qui y participent chaque année. ABD contribue au projet par sa solvabilité technique, ainsi que par ses connaissances approfondies en matière de formation, de campagnes de sensibilisation et de savoir-faire du projet MAMALYONA, entre autres.



Solidaridad Sin Fronteras (SP): SSF est une organisation non gouvernementale composée de professionnels interdisciplinaires. Notre mission est de contribuer au développement, à l'intégration et au bien-être des groupes les plus vulnérables, en promouvant la tolérance, la justice et la responsabilité sociale en coopération avec d'autres organisations et institutions publiques.

SSF promeut un large éventail de projets, d'activités de formation, de cours, de séminaires, d'études et de recherches, ainsi que des activités publiques sur des questions sociales, politiques et culturelles, en défendant le droit à l'éducation et la liberté d'éducation. Nous promouvons des actions de collaboration avec les établissements d'enseignement et les organisations internationales dans les domaines sociaux et éducatifs, afin de contribuer au bien-être social, en particulier en soutenant les migrants, les réfugiés, les demandeurs d'asile, les familles, avec de plus grandes difficultés d'intégration sociale. SSF possède une vaste expérience dans l'attention globale aux personnes menacées d'exclusion, telles que les migrants, les réfugiés, les demandeurs d'asile, les enfants et les jeunes, entre autres.



Mondo Donna (IT): MondoDonna Società Cooperativa Sociale Onlus (Bologne, IT) estime que toutes les personnes de tout genre, orientation sexuelle, race, ethnie, nationalité, langue et religion méritent une dignité égale et des droits égaux. Aujourd'hui encore, de nombreuses femmes, mères et enfants migrants ne jouent pas un rôle actif dans la société et ne peuvent pas se réaliser. Trop de gens fuient des conditions de vie désespérées, la pauvreté et la guerre.

MondoDonna est devenu un point de référence dans la ville pour ces gens; nous leur offrons un abri et un soutien – y compris des possibilités de formation professionnelle et des initiatives de placement personnalisées – dans le but de faciliter la pleine autonomie socio-économique.



Mindshift Talent Advisory (PT): Mindshift est une start-up de conseil en ressources humaines créée en 2017 à Lisbonne, avec un fort accent sur les solutions numériques. Mindshift opère à la fois sur les marchés nationaux et internationaux, dans les principaux domaines d'activité suivants : chemins #upskilling ; #coaching, formation et mentorat sur mesure ; #competences centres d'évaluation ; gestion #career et développement personnel ; #attraction, la sélection et l'intégration des jeunes talents ; # programmes de stagiaires ; #preparation de main-d'œuvre pour la transformation numérique ; #social campagnes médiatiques. Mindshift est fortement attaché aux principes de responsabilité sociale et au Programme de développement durable à l'horizon 2030, rassemblant une équipe de personnel d'horizons et d'expériences professionnelles variés.



IASIS (GR): IASIS est une organisation non gouvernementale à but non lucratif active dans le domaine de l'inclusion sociale, de la santé mentale et de la désinstitutionnalisation. L'objectif principal de l'organisation est de fournir un soutien psychosocial et une éducation aux personnes qui appartiennent à l'ensemble de l'exclusion ou qui risquent de l'être, ainsi qu'aux apprenants adultes dans le domaine humanitaire.



CIEP (BE): Le CIEP est le service de formation du Mouvement ouvrier chrétien (MOC) et de ses organisations constitutives telles que l'ANMC – (+4 millions de membres) et le CSC – (+1 million d'affiliés). Le CIEP fournit des outils et des activités d'EFP principalement aux professionnels et aux collectifs vulnérables. Le CIEP possède une vaste expertise dans les activités d'EFP ainsi qu'une expertise dans le domaine en accompagnant de nombreux centres de formation à l'EFP. Le CIEP apportera au projet son savoir-faire en ce qui concerne les actions d'EFP appliquées aux collectifs vulnérables, ainsi que ses connaissances et sa capacité à atteindre un grand nombre de citoyens par le biais de la plateforme MOC, pendant la phase de diffusion et d'exploitation du projet.



BAU (SP): BAU est né en 1989. En 2009, dans le cadre de l'Espace européen de l'enseignement supérieur (EEES), BAU s'est affilié à l'Université de Vic-Central University of Catalonia, devenant un centre pionnier dans la fourniture d'études universitaires pour le baccalauréat et le cours de FEP en design de mode. Le but de BAU est de former des designers contemporains, créatifs et capables de comprendre les changements sociaux, culturels et économiques. BAU contribue au projet avec son expertise en FEP dans le domaine de la mode contemporaine, ainsi qu'avec ses professionnels, designers et installations. En outre, BAU veillera à ce que les résultats du projet offrent aux établissements d'enseignement formel européens de la mode un matériel transférable et de haute qualité.

2. PROGRAMME DE FORMATION POUR LES PROFESSIONNELS DE L'EFP DANS LES DOMAINES DE LA COUTURE, DE L'UPCYCLING, DE LA MODE ET DU DESIGN

2.1 Meilleures pratiques inspirantes

Le programme de formation du projet Fashion 4 Inclusion est basé sur les meilleures pratiques suivantes visant à l'inclusion sociale et professionnelle des migrants et des réfugiés, et mis en œuvre par les partenaires du consortium :



Fabric Republic

Le projet (Grèce) mené par IASIS, est un système innovant de gestion de l'habillement qui se concentre sur les besoins sociaux des réfugiés et leur inclusion dans le travail. Fabric Republic forme des réfugiés et des immigrants socialement vulnérables tout au long du processus d'upcycling et les emploie par le biais de programmes de logement et de réintégration.



Mamalyona

Projet (Espagne) mené par ABD en collaboration avec BAU University of Design, il promeut l'autonomisation des jeunes mères migrantes menacées d'exclusion sociale. Le projet comprend une formation en EFP en entrepreneuriat social, marketing, affaires, conception et production de produits textiles, et une phase finale de commercialisation.



Social Chic

Project (Italie) dirigé par Mondo Donna, est un atelier et un magasin de tailleur employant et formant des femmes migrantes / réfugiées qui ont subi des violences sexistes, situé à Bologne. L'atelier/boutique offre aux clients la possibilité d'acheter des robes sur mesure faites à la main et de réparer leurs vêtements.

2.2 Description et objectifs du programme de formation

La proposition de formation s'adresse aux **formateurs professionnels** qui souhaitent acquérir des connaissances dans les domaines de la **couture, de l'upcycling, de la mode et du design**, en tant qu'outils permettant l'inclusion sociale et professionnelle des migrants et des réfugiés. Le but et le but ultime du programme est de former des formateurs en combinant les disciplines dans le cadre d'une approche commune axée sur l'inclusion, le genre et l'interculturalité. De cette façon, le programme comprend non seulement des modules spécifiques qui nous permettront d'aborder les disciplines à travers des techniques et des outils, mais aussi des capsules de formation transversales qui seront essentielles pour concentrer ces pratiques sur l'intervention sociale. L'itinéraire déploie des notions et des tactiques d'entrepreneuriat, de coaching, de mentorat et d'animation de groupe, ainsi que des méthodologies créatives, combinant des capsules théoriques et pratiques avec le développement d'ateliers de prototypage en design.

Le programme est structuré en modules et blocs. Chaque module est conçu dans le but de regrouper les unités de formation autour de différents objectifs d'apprentissage. Ces apprentissages répondent aux compétences générales identifiées dans le cadre de compétences Mode pour l'inclusion, auquel s'ajoutent de nouvelles compétences spécifiques résultant des contenus et des méthodologies de chaque unité de formation. Les modules du programme sont, à leur tour, répartis en blocs qui atterrissent et spécifient le contenu que le module affiche à travers différentes sessions d'une durée comprise entre 1,5 et 3 heures. La structure du programme permet ainsi de combiner les unités de formation et de s'approfondir plus ou moins, en fonction des besoins de mise en œuvre.

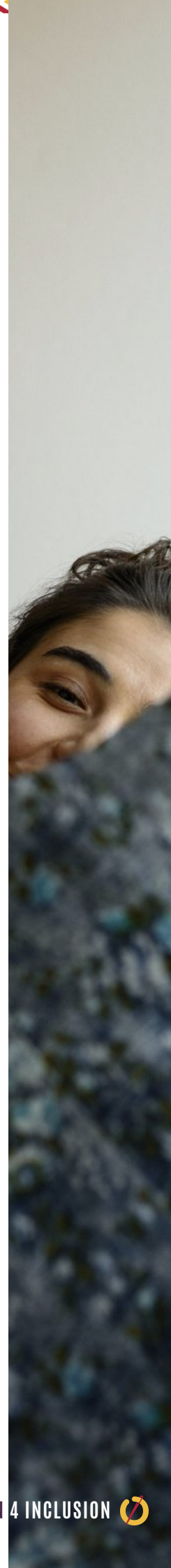
La distribution par modules et blocs est proposée en comprenant l'orientation, l'intérêt, l'expérience et l'expertise que chaque partenaire fournit au thème ou au domaine de connaissance que le programme cherche à couvrir. Pour la construction du programme et la conception des modules, les principaux objectifs des unités de formation proposées ont été identifiés, afin de pouvoir les regrouper.

Le programme est ainsi façonné par la recherche d'un **équilibre théorique et pratique**, en essayant de fournir aux participants non seulement des outils techniques et conceptuels, mais aussi des outils méthodologiques. Ainsi, la valeur et l'engagement éducatif proposés visent à trouver des voies sans précédent dans l'apprentissage du champ social, en incorporant des points de vue, des façons de faire et des tactiques caractéristiques des disciplines créatives.

2.3 Comment le programme de formation peut-il être mis en œuvre ?

La présente proposition est structurée en modules combinant différentes unités de formation, élaborés sur la base des propositions de formation fournies par les partenaires du consortium et sur la base de leur expertise et de leur domaine d'action (voir les meilleures pratiques ci-dessus). La vue d'ensemble du module est présentée dans la section suivante.

Bien que les modules soient construits sur la base de la meilleure approche pour mettre en œuvre une formation complète qui vise à atteindre les différents objectifs du projet, la structure de chacun d'eux et la structure des unités de formation contenues, permettent à toute organisation qui souhaite mettre en œuvre le programme de choisir la formation la plus appropriée et la plus appropriée à chaque contexte individuellement.



3. APERÇU DU PROGRAMME

3.1 Vue d'ensemble du module

Module 1

Genre et interculturalité dans l'éducation via l'upcycling créatif

Durée:
16 heures (6 sessions)

Programme:

A. Perspective de genre

- Session A1 : Apprendre et enseigner en perspective de genre (SSF) (3hs)
- Session A2 : E-Transformation à travers une perspective de genre (IASIS) (3hs)

B. Sensibilité interculturelle

- Session B1 : Compétences en communication interculturelle I : apprendre (CIEP) (2hs)
- Session B2 : Compétences en communication interculturelle II : enseigner (CIEP) (2hs)
- Session B3 : Atelier Éco-Joannerie et Storytelling Interculturel (IASIS) (3hs)
- Session B4 : Explorer l'approche de la sensibilité interculturelle à travers les processus créatifs (SSF) (3hs)

Module 2

En classe : outils pour servir de médiateur, accompagner et motiver les corps créatifs

Durée:
13 heures (7 sessions)

Programme:

A. Gestion des groupes

- Session A1 : Mouvement créatif et présence : Banc de poissons et mouvement évolué (BAU) (1,5hs)
- Session A2 : Dynamique I du Groupe (CIEP) (2hs)
- Session A3 : Dynamique II du Groupe (CIEP) (2hs)

B. Processus d'accompagnement

- Session B1 : Mouvement créatif et présence : Corps actif (BAU) (1,5 hs)
- Session B2 : Compétences en mentorat et coaching I (CIEP) (2hs)
- Session B3 : Compétences en mentorat et coaching II (CIEP) (2hs)

C. Engagement et motivation

- Session C1 : Le modèle TARGET pour identifier et développer un climat de motivation chez les étudiants (SSF) (2hs)

Module 3

Design, mode et couture : déploiement de techniques et de tactiques

Durée:
18 heures (6 sessions)

Programme:

A. Créativité, design et couleur

- Session A1 : Le sac de connaissances et d'artisanat I (BAU) (3 hs)
- Session A2 : Le sac de connaissances et d'artisanat II (BAU) (3 hs)

B. Les bases de la couture et du design de mode

- Session B1 : Equipement et matériel de travail (MondoDonna) (3 hs)
- Session B2 : Personnalisation de la terminologie et étude des tissus (MondoDonna) (3 hs)
- Séance B3 : Placer le modèle sur le tissu (MondoDonna) (3 hs)
- Session B4 : Techniques d'emballage (MondoDonna) (3 hs)

Module 4

L'entrepreneuriat social et le monde du travail

Durée:
10 heures (5 séances)

Programme:

A. L'entrepreneuriat : des méthodologies pour l'entrepreneuriat social

- Session A1 : Atelier sur l'entrepreneuriat social et le plan d'action (IASIS) (2 hs)
- Séance A2 : Le Cercle d'Or (BAU) (2 hs)

B. Possibilités d'emploi : panorama et outils

- Session B1: Élargir les possibilités d'emploi I: Culture de travail nationale et besoins du marché du travail (SSF) (2 hs)
- Session B2 : Élargir les possibilités d'emploi II: Technologies pour l'employabilité (SSF) (2hs)
- Session B3 : Élargir les possibilités d'emploi III : Outil Kinemaster (SSF) (2hs)

Module 1

Genre et interculturelité dans l'éducation par l'upcycling créatif

Durée:
16 heures (6 sessions)

Objectif et description

Fournir aux professionnels les connaissances, les compétences, les valeurs et la sensibilité nécessaires pour mettre en œuvre la perspective de genre et la diversité interculturelle et l'intégration dans le processus de formation et d'apprentissage, de manière transversale et efficace. Développement et mise en œuvre du matériel conceptuel à travers des ateliers sur le prototypage d'accessoires avec des techniques d'upcycling et le développement de concepts de fabrication et de conception.

Compétences générales

- Approche de sensibilité interculturelle
- Compétences en communication interculturelle.
- Capacité à intégrer la diversité sociale et culturelle du groupe dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage.
- Connaissance de la façon d'intégrer la perspective de genre dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage.
- Connaissance et utilisation de méthodologies d'apprentissage en cours de travail.

Compétences spécifiques

- Approche des connaissances et des techniques d'upcycling
- Approche de la connaissance et déploiement du langage de conception
- Développer des compétences manuelles grâce à des prototypes et des matériaux recyclés

Méthodologie

Contenu théorique, débats participatifs, activités, ateliers.
Travail individuel et collectif.



Programme

A. Perspective de genre

- Session A1 : Apprendre et enseigner en perspective de genre (SSF) (3hs)
- Session A2 : E-Transformation à travers une perspective de genre (IASIS) (3hs)

B. Sensibilité interculturelle

- Session B1 : Compétences en communication interculturelle I : apprendre (CIEP) (2hs)
- Session B2 : Compétences en communication interculturelle II : enseigner (CIEP) (2hs)
- Session B3 : Atelier Éco-Joaillerie et Storytelling Interculturel (IASIS) (3hs)
- Session B4 : Explorer l'approche de la sensibilité interculturelle à travers les processus créatifs (SSF) (3hs)

A. Perspective de genre

Session A1: Apprendre et enseigner en perspective de genre (SSF) (3hs)

Cette activité appartient au domaine des **compétences transversales** et sa durée est estimée à 3 heures.

La compétence qui sera travaillée par le biais de cette unité de formation est la suivante :

- Connaissances sur la façon d'intégrer la perspective de genre dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage [7]

L'activité de formation fournira aux formateurs les connaissances, les compétences et les valeurs pertinentes qui leur permettront de contribuer à la mise en œuvre effective de l'intégration de la dimension de genre et des perspectives dans le processus de formation et d'apprentissage.

L'enseignement dans une perspective de genre prend en compte à la fois les caractéristiques biologiques des personnes (sexe), tout comme les caractéristiques sociales et culturelles des femmes et des hommes (genre). Le genre fait référence aux rôles, comportements, activités et attributs qu'une société donnée à un moment donné considère comme appropriés pour les hommes et les femmes.

Outre les attributs sociaux et les opportunités associés au fait d'être un homme et une femme et les relations entre les femmes et les hommes et les filles et les garçons, le genre fait également référence aux relations entre les femmes et celles entre les hommes.

La perspective de genre facilite une compréhension approfondie des besoins, des comportements et des attitudes de l'ensemble de la population, en évitant les stéréotypes de genre.

Processus méthodologiques

L'activité est basée principalement sur une méthodologie théorique qui inclut la discussion et la contribution des participants à chaque étape. Il utilise également une approche basée sur les compétences, car le programme de formation aborde différentes aptitudes et compétences à développer par les participants. De plus, pendant l'activité, des conseils pratiques et des ressources pouvant être utilisés dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage sont donnés.

Objectifs

- Apprendre à enseigner dans une perspective de genre
- Compréhension des stéréotypes de genre et comment les éviter
- Accroître l'utilisation d'un langage inclusif

Programme et contenu des activités

1. Introduction et explications des termes importants du genre
2. Discussion sur les stéréotypes de genre conscients et inconscients
3. Discussion sur l'analyse de genre
4. Discussion sur le langage inclusif et conseils

1 Introduction et explications des termes de genre importants

Les stéréotypes de genre sont complexes et proviennent de la culture et des traditions locales. Les gens apprennent ce qui constitue un comportement féminin et masculin à partir de leur environnement social et à un âge précoce - de leur famille et de leurs amis, des médias et des institutions, y compris les écoles et les entités religieuses.

2 Discussion sur les stéréotypes de genre conscients et inconscients

Les stéréotypes de genre façonnent la perception de soi, les relations et influencent la participation au monde du travail. Ils peuvent affecter l'expérience professionnelle, le rendement scolaire, le choix de la matière et le bien-être d'une personne.

Les hypothèses que nous faisons au sujet des hommes et des femmes peuvent être conscientes ou inconscientes et peuvent entraîner de la discrimination fondée sur le sexe ou même de la violence. C'est pourquoi il est important d'avoir une conscience et une sensibilité sur la façon dont les stéréotypes de genre fonctionnent et affectent notre vie quotidienne et de les éviter dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage.

3 Analyse de genre

L'analyse de genre est un examen critique de la façon dont les différences dans les rôles, les activités, les besoins, les opportunités et les droits / droits des hommes, des femmes, des filles et des garçons affectent les hommes, les femmes, les filles et les garçons dans certaines situations ou contextes.

L'analyse comparative entre les sexes examine les relations entre les femmes et les hommes, leur accès aux ressources et leur contrôle, ainsi que les contraintes auxquelles elles sont confrontées les unes par rapport aux autres. Une analyse de type genre devrait être intégrée dans toutes les évaluations sectorielles ou analyses situationnelles afin de s'assurer que les injustices et les inégalités fondées sur le genre ne sont pas exacerbées par les interventions et que, dans la mesure du possible, une plus grande égalité et une plus grande justice dans les relations entre les sexes sont encouragées.

4 Discussion sur le langage inclusif et les conseils

L'utilisation d'un langage inclusif signifie parler et écrire d'une manière qui ne discrimine pas un sexe, un genre social ou une identité de genre particulier, et ne perpétue pas les stéréotypes de genre. Compte tenu du rôle clé de la langue dans la formation des attitudes culturelles et sociales, l'utilisation d'un langage inclusif est un moyen puissant de promouvoir l'égalité des sexes et d'éradiquer les préjugés sexistes.

Ressources et espace

Pour l'enseignement de l'unité aux formateurs, une salle de classe avec l'infrastructure / le matériel suivant est nécessaire :

- 1 projecteur
- Tableau, marqueurs et stylos

Nombre, profil et ratios des formateurs

- 1 formateur : psychologue / expert en genre, qui fournit un soutien technique et une facilitation du processus d'apprentissage.
- Ratio : 10 stagiaires par formateur.

Évaluation

L'activité sera évaluée à la fois par le formateur et les stagiaires.

Le formateur évaluera le développement de l'activité et la participation par observation directe. Il peut également faire un rapport final à la fin de l'activité.

À la fin de l'activité, le formateur distribuera également un questionnaire de satisfaction.

Recommandations et commentaires généraux

- Il s'agit d'une activité efficace pour faire ressortir des points de vue forts et fomenter une discussion ouverte. Il est important de prévoir suffisamment de temps pour la discussion et de souligner qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses ; tout est ouvert au débat.
- Dans de nombreuses langues de l'UE, il n'existe pas de traduction simple du mot « genre » par opposition à « sexe ». Il peut être utile de souligner que l'utilisation des théories du genre pour expliquer la division sociale des sexes, suscitée principalement après la Seconde Guerre mondiale en réponse à l'explication de la culture oppressive du patriarcat et de l'inégalité de traitement des femmes.
- Il est important pour le succès de cette activité que le formateur favorise activement la discussion.

Session A2: E-Transformation à travers une perspective de genre (IASIS) (3hs)

Il s'agit d'une séance d'atelier. Il appartient au domaine de l'upcycling et sa durée est estimée à 3 heures.

Les compétences qui seront travaillées à travers cette unité de formation sont :

- Connaissance et utilisation des méthodologies d'apprentissage mixte [1]
- Connaissance et utilisation des méthodologies d'apprentissage par le travail [2]
- Connaissances sur la façon d'intégrer la perspective de genre dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage [7]

Les compétences 1 et 2 seront abordées car les formateurs seront équipés de techniques d'enseignement interactives numériques et de méthodologies d'apprentissage expérientiel numérique pour transférer efficacement les connaissances, tandis que le reste de l'unité de formation s'appuiera uniquement sur l'enseignement sur place.

La compétence 7 sera abordée car les formateurs seront en mesure d'intégrer la perspective de genre, même dans une formation qui n'a pas de corrélation directe avec elle.

L'activité de formation fournira aux formateurs la méthodologie et les techniques interactives éducatives numériques nécessaires pour encourager et guider leurs stagiaires à acquérir le savoir-faire sur la transformation d'un sous-produit, et plus précisément, à effectuer individuellement la conversion d'un vieux T-shirt en un sac recyclé entièrement fonctionnel. Cette formation offrira également des outils d'orientation efficaces pour encourager les stagiaires à concevoir un plan d'action pour de futurs projets / initiatives d'upcycling, ainsi que des outils pour mettre en œuvre la réflexion du stagiaire par l'auto-évaluation et une discussion ouverte.

Dans le même temps, les formateurs recevront une méthodologie pour intégrer la perspective de genre dans leur formation, même si elle n'est pas pertinente pour le sujet.

Par exemple, avant de fournir les tâches pour le développement du sac recyclé, l'éducateur aura une discussion ouverte sur la relation des femmes et des hommes avec le sac dans leurs contextes nationaux, par laquelle les formateurs sont encouragés à identifier et à traiter les discriminations afin d'éviter que les stéréotypes ne se perpétuent.

Cette discussion ouverte servira également de brise-glace pour l'introduction transparente au sujet suivant.

Processus méthodologiques

La structure de l'unité s'adresse aux formateurs, afin qu'ils puissent acquérir des compétences spécifiques et transférer les connaissances et les compétences de l'upcycling à leurs stagiaires. La méthodologie de l'unité actuelle reposera sur les principes de l'éducation des adultes et de l'apprentissage par l'expérience.

Objectifs

- Permettre aux formateurs d'encourager les stagiaires à développer individuellement de petites activités d'upcycling.
- Sensibiliser les formateurs aux activités innovantes de formation à l'upcycling et les rendre proactifs dans la conception et la recherche de futures formations pratiques en upcycling.
- Sensibiliser les formateurs pour inspirer les stagiaires sur la facilité de créer des produits recyclés à l'aide de matériaux accessibles, et favoriser leur décision de mettre en œuvre des initiatives similaires à l'avenir.
- Permettre aux formateurs d'intégrer la perspective de genre même dans une formation qui n'a pas de corrélation directe avec elle.
- Sensibiliser les apprenants à l'égalité des sexes.

Programme et contenu des activités

1. Introduction à l'Upcycling
2. Cas pour l'apprentissage pratique : un sac-tout
3. De la théorie à l'enseignement
4. Modèle de plan d'action

1 Introduction à l'Upcycling

Le formateur apprendra la théorie derrière le processus de réutilisation créatif appelé upcycling, ses applications dans plusieurs disciplines, ses différences avec le recyclage et le downcycling, ainsi que les ressources et les matériaux les plus courants pour la transformation efficace des produits et son impact écologique et sociétal.

2 Cas pour l'apprentissage pratique : un manuel

Le formateur recevra un manuel contenant une idée d'upcycling, avec des instructions étape par étape et une description claire de tous les matériaux nécessaires. Le manuel est nécessaire puisque l'activité expérientielle pratique en ligne s'appuiera sur celui-ci.

3 De la théorie à l'enseignement

Une fois que les formateurs ont établi la théorie derrière l'upcycling et la méthodologie d'apprentissage expérientiel, il est temps d'apprendre des stratégies d'enseignement pour démontrer le cas d'apprentissage pratique en ligne, à travers des méthodologies numériques interactives (comme le dessin numérique), pour illustrer la construction d'un sac à partir d'un vieux t-shirt.

4 Enfin, les formateurs recevront un modèle de plan d'action, ainsi que des techniques pour motiver les stagiaires à construire des initiatives futures et des outils de réflexion pour construire leur pensée critique.

Le contenu de la formation adressée aux stagiaires par les formateurs est le suivant:

1. Brise-glace et discussion ouverte sur la relation/corrélation des sexes avec les sacs (45 min)
2. Instructions interactives par dessin numérique sur la construction du Tote-bag (15 min)
3. Mise en place de la conversion du T-shirt en Tote-bag (1 heure)
4. Élaboration du plan d'action (45 min)
5. Réflexion et auto-évaluation (15 min)

Ressources et espace

Pour l'enseignement de l'unité aux formateurs, seule une plateforme d'apprentissage est nécessaire.

Pour effectuer efficacement cette formation avec leurs stagiaires, les formateurs devraient avoir accès à :

- Un logiciel d'enseignement à distance de téléphonie vidéo open source

Les stagiaires devraient avoir accès à :

- Une aiguille
- Du fil
- Des ciseaux
- Un vieux T-shirt (pour le développement du Tote-bag)

Nombre, profil et ratios des formateurs

Formateurs adultes ayant de l'expérience dans le travail avec des groupes sociaux marginalisés (en particulier les migrants) :

- 12 formateurs par e-classe.
- Ratios : 12 stagiaires par formateur dans la classe e.

Évaluation

Auto-évaluation au moyen d'un questionnaire d'évaluation

Indicateurs de qualité : Sentiment d'épanouissement et efficacité de la formation.

Évaluation par le formateur des indicateurs de qualité tels que la pertinence, l'efficacité et la rationalité, sur le plan d'action élaboré par les stagiaires.

Recommandations et commentaires généraux

L'élaboration du plan d'action sera mise en œuvre individuellement et non en groupe. Le formateur encourage les stagiaires à illustrer leurs idées pour des résultats optimaux.



A. Sensibilité interculturelle

- **Session B1: Compétences en communication interculturelle I : apprendre (CIEP) (2hs)**
- **Session B2: Compétences en communication interculturelle II : enseigner (CIEP) (2hs)**

Cette activité appartient au domaine des compétences transversales et a une durée estimée à 4 heures. Notre recommandation est de mettre en œuvre l'activité divisée en deux sessions de 2 heures chacune.

Les compétences qui seront travaillées à travers cette unité de formation sont :

- L'Approche de sensibilité interculturelle [4]
- Les Compétences en communication interculturelle [5]

Les compétences 4 et 5 seront abordées car les formateurs seront dotés des connaissances, des compétences et des valeurs pertinentes qui leur permettront de contribuer à intégrer une approche de sensibilité interculturelle et des compétences en communication interculturelle dans le processus de formation et d'apprentissage.

La compétence en communication interculturelle est définie comme un ensemble de capacités articulées : la capacité de forger sa propre identité, à la fois individuellement et collectivement, de surmonter les peurs et les préjugés culturels, de reconnaître l'autre et de faire preuve d'ouverture, d'accueil, de compréhension, d'acceptation et d'inclusion des autres.

L'activité de formation fournira aux formateurs des outils pour promouvoir l'apprentissage des postures mentales, permettant à différents systèmes de valeurs de coexister - en soi et autour de soi - sans jugement. Il s'agit de permettre à chaque formateur de mettre sa propre culture en perspective (relativisation vs universalisme). Cette « relativisation » implique un apprentissage basé sur un examen critique et objectif des valeurs culturelles sur lesquelles l'individu a construit ce qu'il est.

Processus méthodologiques

Cette formation s'adresse aux formateurs, pour développer leurs propres compétences en communication interculturelle mais aussi pour pouvoir les mettre en œuvre et même les transmettre lors de formations destinées à leurs apprenants.

L'activité sera donc répartie entre les moments où le formateur « apprend » et les moments où il « apprend à enseigner » et à transmettre ses connaissances à ses stagiaires.

Objectifs

- Fournir des repères théoriques permettant aux formateurs de comprendre les situations interculturelles ainsi que les principaux concepts de l'interculturalité.
- Sensibiliser les formateurs aux différents styles de communication qui existent et identifier ceux utilisés par leurs stagiaires, les prendre en compte dans leurs interactions.

- Prendre en compte le facteur interculturel, trouver des moyens de créer une bonne dynamique de groupe dans les groupes multiculturels.
- Sensibiliser les formateurs à l'interculturalité et les sensibiliser à leurs limites en matière d'échanges interculturels.
- Réfléchir à leur propre identité culturelle.
- Identifier certains problèmes interculturels lors des interactions.
- Interpréter ensemble ce qu'est la compétence culturelle selon le Cadre européen de référence.

Programme d'activités et contenu de la session B1 (pour apprendre)

1. Présentations et situation réelle
2. J'apprends les styles de communication
3. J'apprends les stéréotypes
4. J'apprends la communication interculturelle et non verbale

1 Présentations et situation réelle

Les stagiaires se présentent : on leur demandera de se définir en 10 mots qui complètent la phrase « Je suis / J'ai... ». Cette étape vise à leur montrer qu'il n'est pas facile de se présenter en quelques mots. L'identité ne peut se réduire à une quantité spécifique d'informations : il manque toujours quelque chose. Les stagiaires seront ensuite invités à écrire sur un bout de papier, en quelques mots, une situation interculturelle qu'ils ont vécue et qu'ils aimeraient mieux comprendre. Ces papiers/textes seront mis de côté et repris le dernier jour de formation.

2 J'apprends les styles de communication

Il s'agit de découvrir les différents styles de communication qui existent : linéaire ou circulaire, direct ou indirect, concret ou abstrait, expression ou suppression des émotions, etc. Les stagiaires analyseront deux ou trois situations où ces différents styles de communication auraient pu créer des malentendus. Une discussion suivra sur l'impact de ces styles dans les relations interculturelles.

3 J'apprends les stéréotypes

L'activité commence par un exercice de négociation. Les stagiaires devront chacun définir ce que « / Français / espagnol / allemand... » est en 10 mots. Ensuite, par paires, ils devront sélectionner 3 mots. Enfin, tout le groupe devra choisir 3 mots. Les mots sélectionnés seront observés pour refléter ce qu'ils représentent. La réflexion sera menée autour de la notion de « stéréotype » (MORELLI) : ses fonctions, ses usages, ses dérives.

4 J'apprends la communication interculturelle et non verbale

Après avoir abordé les concepts de communication interculturelle et non verbale, les stagiaires pourront lire des extraits de E. T. HALL (« La dimension cachée » (weebly.com)), dont le travail est décisif. Ensuite, ils liront des extraits de situations dans lesquelles les personnages se retrouvent confrontés à ce type de « choc interculturel ». Les stagiaires tenteront de les expliquer et pourront partager leurs expériences de ce type de situation en tant qu'étranger.

Programme d'activités et contenu de la session B2 (pour enseigner)

1. J'apprends et j'enseigne : améliorez vos compétences interculturelles
2. J'apprends et j'enseigne : Analyse et développement de la sensibilité interculturelle

1. J'apprends et j'enseigne : améliorez vos compétences interculturelles

Au lieu de préparer une leçon/formation, il s'agira également d'analyser ses propres réactions pendant la leçon/formation. Différentes situations de conflits interculturels seront proposées aux participants qui joueront les rôles donnés. Chaque situation sera ensuite analysée ensemble pour partager les moyens possibles de résoudre les conflits.

2. J'apprends et j'enseigne : Analyse et développement de la sensibilité interculturelle

À ce stade, les stagiaires analyseront les situations écrites lors de la première session. Chacun sera invité à raconter son anecdote de la manière la plus factuelle possible. Après la narration, chacun des stagiaires pourra proposer une explication, selon les différents modèles et concepts vus lors de la formation. Enfin, le narrateur aura le dernier mot sur sa propre interprétation.

Ressources et espace

Pour l'enseignement de l'unité aux formateurs, une salle de classe avec l'infrastructure / le matériel suivant est nécessaire :

- 1 projecteur
- 1 tableau noir

Nombre, profil et ratios des formateurs

- Tous les types de profils, mais principalement les formateurs et les éducateurs ayant de l'expérience dans le travail avec les migrants vulnérables.
- Ratios : 6 à 8 stagiaires par formateur.

Évaluation

This activity will be evaluated by an on-going assessment based on structured feedback discussions.

All trainees will answer orally and in group the following questions:

- What did the training provide me?
- What do I see differently now comparatively to before?
- What themes would I like to explore?
- What can I apply with my group (s) of trainees?
- What have I missed? What are my projects in relation to intercultural matters?

General recommendations and comments

Cette activité sera évaluée au moyen d'une évaluation continue fondée sur des discussions structurées sur la rétroaction.

Tous les stagiaires répondront oralement et en groupe aux questions suivantes :

- Qu'est-ce que la formation m'a fourni ?
- Qu'est-ce que je vois différemment maintenant par rapport à avant ?
- Quels thèmes aimerais-je explorer ?
- Comment puis-je travailler ces aspects avec mon (mes) groupe(s) de stagiaires ?
- Qu'est-ce que j'ai manqué ? Quels sont mes projets en lien avec les questions interculturelles ?

• Session B3: Recommandations et commentaires généraux

Il s'agit d'une séance d'atelier. Il appartient au domaine de l'upcycling et a une durée estimée à 3 heures.

Les compétences qui seront travaillées à travers cette unité de formation sont :

- Connaissance et utilisation des méthodologies d'apprentissage par le travail [2]
- Approche de sensibilité interculturelle [4]
- Capacité d'intégrer la diversité sociale et culturelle du groupe dans la formation contenu et processus d'apprentissage [6]
- Capacité à gérer la dynamique de groupe [9]

La compétence 2 sera abordée car des ateliers expérientiels auront lieu pour développer l'éco-bijoux, tandis que les compétences 4 et 6 ont été répertoriées car l'unité de formation aura un double objectif ; outre l'augmentation des compétences en matière d'upcycling, il visera à intégrer la diversité socioculturelle des stagiaires grâce à une approche de sensibilité interculturelle. Enfin, la compétence 9 sera abordée car les formateurs obtiendront le savoir-faire nécessaire pour encourager efficacement les groupes à collaborer plus efficacement.

L'activité de formation fournira aux formateurs la méthodologie nécessaire pour concevoir et mettre en œuvre un atelier d'apprentissage par l'expérience physique, dans lequel leurs stagiaires seront invités à collaborer les uns avec les autres en deux groupes de quatre, pour développer un accessoire plus avancé (bijoux), en utilisant des bouteilles en plastique.

Il offrira également des techniques efficaces pour encourager les stagiaires à travailler dans un groupe diversifié et diminuer les facteurs qui pourraient retenir le groupe, grâce à la gestion de la dynamique de groupe.

Dans le même temps, les formateurs recevront une méthodologie pour intégrer une approche de sensibilité interculturelle dans leur formation, dans laquelle la diversité socioculturelle des stagiaires est prise en compte.

Dans l'unité actuelle, après l'achèvement des bijoux, les stagiaires participeront à une activité de narration pour partager des histoires et des expériences sur les types de bijoux dans leur pays d'origine, en présentant des images (oline) de bijoux traditionnels et en décrivant la signification qui les sous-tend.

Processus méthodologiques

La structure de l'unité s'adresse aux formateurs afin qu'ils puissent acquérir des compétences spécifiques et transférer les connaissances et les compétences de l'upcycling à leurs stagiaires. La méthodologie de l'unité actuelle reposera sur les principes de l'éducation des adultes et de l'apprentissage par l'expérience.

Objectifs

- Permettre aux formateurs de favoriser les compétences de travail d'équipe des stagiaires dans le développement de projets d'upcycling plus avancés.
- Permettre aux formateurs d'aider l'équipe à travailler plus efficacement grâce à la gestion de la dynamique de groupe.
- Sensibiliser les formateurs à l'interculturalité et à la diversité socioculturelle de chacun d'entre eux.
- Souligner l'importance de l'apprentissage expérientiel non formel dans l'enseignement du recyclage et de l'upcycling.

Programme et contenu des activités

1. Approche d'apprentissage expérientiel
2. Arguments en faveur de l'apprentissage pratique : un éco-bijou élégant
3. Gestion de la dynamique de groupe

1 Approche d'apprentissage expérientiel

Dans le contenu actuel, les formateurs exploreront comment la méthodologie d'apprentissage expérientiel peut être appliquée dans des contextes informels, dans une variété de contextes nationaux et avec des apprenants de différents âges et origines culturelles, comme décrit par Kolb (1984) et d'autres théoriciens comme Gross & Rutland (2007). Le formateur doit reconnaître et conceptualiser d'autres méthodes d'enseignement qui faciliteront la formation à l'upcycling.

2 Arguments en faveur de l'apprentissage pratique : un éco-bijou élégant

Le formateur sera équipé d'un manuel qui contiendra une idée d'upcycling avec des instructions étape par étape et décrivant clairement tous les matériaux nécessaires. Le manuel est nécessaire puisque l'activité expérientielle pratique s'appuiera sur lui.

3 Gestion de la dynamique de groupe

Le formateur apprendra à développer des compétences pour augmenter la cohésion du groupe (Dyaram, Lata & Kamalanabhan, 2005) et assurer des sentiments positifs, l'interactivité et l'unité des stagiaires, afin qu'ils puissent obtenir des résultats optimaux dans l'activité de travail en équipe.

Le contenu de l'activité de formation adressé aux stagiaires par les formateurs est le suivant :

- Apprendre à se connaître, aborder le problème / projet en fournissant des instructions concrètes et en définissant les rôles, les tâches et les responsabilités (15 min)
- Mise en place de l'atelier d'apprentissage expérientiel sur la construction de l'«Eco-Bijoux Élégants » (1 h 45 min)
- Mise en place de la phase de narration (45 min)
- Réflexions finales (15 min)

Ressources et espace

Pour l'enseignement de l'unité aux formateurs, une salle de classe avec l'infrastructure / le matériel suivant est nécessaire :

- 1 projecteur
- 1 tableau avec des marqueurs noirs

Pour effectuer efficacement cette formation avec leurs stagiaires, les formateurs doivent avoir accès à une salle de classe d'une capacité de 9 personnes (y compris le formateur) équipée de l'infrastructure / matériel suivant:

- Un four
- Une fixation mousqueton
- Une chaîne métallique
- Des pinces
- Un perforateur portatif en cuir
- Une bouteille en plastique pour la création des bijoux recyclés

Nombre, profil et ratios des formateurs

- Formateurs adultes ayant de l'expérience dans le travail avec des groupes sociaux marginalisés (en particulier les migrants).
- Ratios : 12 formateurs par e-classe dans le cas où la formation s'adresse aux formateurs et 2 groupes (de 4 stagiaires chacun) par formateur dans chaque salle de classe, dans le cas où la formation s'adresse aux migrants/réfugiés.

Évaluation

Auto-évaluation au moyen d'un questionnaire d'évaluation.

Indicateurs de qualité : Sentiment d'épanouissement et efficacité de la formation.

Évaluation par le formateur des indicateurs de qualité tels que la pertinence, l'efficacité et la rationalité, sur le plan d'action élaboré par les stagiaires.

- **Session B4 Explorer l'approche de la sensibilité interculturelle à travers les processus créatifs (SSF) (3hs)**

Cette activité appartient au domaine des compétences transversales et a une durée estimée à 3 heures.

Les compétences qui seront travaillées à travers cette unité de formation sont :

- Approche de sensibilité interculturelle [4]
- Compétences en communication interculturelle. [5]

L'activité de formation utilise des techniques qui visent à améliorer les compétences des formateurs qui travaillent avec des personnes issues de l'immigration, à les aider à développer leur approche interculturelle, à améliorer leur capacité à faire preuve d'empathie envers des personnes d'autres cultures et à examiner un événement ou un comportement sous un ou plusieurs angles culturels.

Après cette session pratique, une session théorique aura lieu, au cours de laquelle toutes les phases de l'approche de sensibilité interculturelle seront discutées et des thèmes tels que les compétences globales et la communication interculturelle seront débattus.

Processus méthodologiques

Cette activité embrassera la méthodologie de l'approche artistique axée sur les expériences interculturelles en utilisant des scénarios de la vie réelle.

La méthodologie de l'approche artistique est une forme de méthode expressive qui utilise le processus créatif de faire de l'art pour améliorer les compétences et, dans ce cas, aussi pour mieux comprendre et mettre en œuvre l'approche de sensibilité interculturelle en améliorant la communication interculturelle.

Il y aura des méthodologies théoriques et une approche basée sur les compétences, car le programme de formation aborde différentes aptitudes et compétences à développer par les participants.

Objectifs

- Des formateurs de perfectionnement des compétences qui traitent avec des personnes d'origine culturellement diverse.
- Augmenter la capacité d'empathie avec les personnes d'autres cultures.
- Augmenter les compétences globales.
- Améliorer la communication interculturelle.

Programme et contenu des activités

1. Phase d'approche
2. Phase de développement
3. Phase de discussion
4. Cadre théorique sur l'approche de la sensibilité interculturelle

1 Phase d'approche

Les stagiaires s'assoient en cercle et raconteront quelque chose à leur sujet afin de se présenter aux autres.

2 Phase de développement:

Chaque participant est encouragé à préparer une histoire sur une expérience interculturelle forte lors d'une activité qu'il a eue avec des personnes migrantes (l'expérience peut être positive ou négative).

Pour avoir de l'aide dans la construction de leurs histoires, l'animateur fournira différents mots (ils peuvent être collés sur un mur ou écrits sur un tableau noir). Par exemple : valeurs, fierté, traditions, symboles, croyances, comportements, intérêts, codes, rituels, règles, sentiment d'appartenance, compétences, stéréotypes, etc.

Pendant la représentation, ils peuvent assumer différents rôles et personnages, et ils peuvent improviser et utiliser d'autres participants pour en prendre part. La créativité est renforcée.

Tout l'espace scénique peut être utilisé afin d'obtenir un contrôle de l'espace par rapport aux autres participants et avec des objets possibles.

Les techniques d'expression vocale, telles que la prononciation, l'intonation, l'expressivité vocale, le ton de la voix, etc. sont également encouragées.

3 Phase de discussion

L'animateur ouvrira une discussion sur les histoires que les professionnels ont exposées, en demandant ce qu'ils ont ressenti.

L'animateur donnera également des conseils, du matériel et des ressources, afin d'améliorer la communication et l'approche interculturelles.

4 Cadre théorique sur l'approche de la sensibilité interculturelle

Toutes les phases de l'approche de sensibilité interculturelle seront discutées, et des ressources théoriques et du matériel sur la communication interculturelle et les compétences globales seront donnés.

Ressources et espace

Pour l'enseignement de l'unité aux formateurs, une salle de classe avec le matériel suivant est nécessaire :

- 1 projecteur
- 1 tableau noir

Nombre, profil et ratios des formateurs

- 2 formateurs : 1 médiateur interculturel / social et 1 art-thérapeute
- Les formateurs fournissent un soutien technique et une facilitation du processus d'apprentissage.
- Ratio : 5 stagiaires par formateur.

Évaluation

L'activité sera évaluée à la fois par le formateur et les stagiaires.

Le formateur évaluera l'ensemble de l'activité par observation directe de l'implication des stagiaires, de leurs attitudes et de leurs comportements.

Les stagiaires auront l'occasion d'évaluer l'activité en répondant aux questions spécifiques qui y sont liées abordées par le formateur.

À la fin de l'activité, le formateur distribuera également un questionnaire de satisfaction.

Recommandations et commentaires généraux

- Le formateur doit promouvoir une atmosphère de respect mutuel, de confiance et de compréhension constructive, où les stagiaires se sentent libres d'exprimer leurs sentiments et leurs émotions.
- Le formateur aura une attitude empathique : il appliquera une écoute active et évitera tout jugement.

Module 2

En classe : outils pour servir de médiateur, accompagner et motiver les corps créatifs

Durée:
13 heures (7 sessions)

Objectif et description

Fournir aux professionnels des outils qui leur permettent de déployer des dynamiques de groupe, d'identifier les rôles et les interactions entre les étudiants, ainsi que de promouvoir une pédagogie coopérative. Apprenez à accompagner individuellement et collectivement en classe, en développant les clés du mentorat et du coaching. Intégrer de nouvelles méthodes de travail collectif et de coaching personnel à travers la dynamique d'activation du corps et du mouvement. Approchez le modèle « Cible » pour accroître l'engagement et la motivation des élèves dans l'apprentissage.

Compétences générales

- Capacité à faire face à la démotivation des étudiants
- Capacité à gérer la dynamique de groupe
- Compétences en mentorat
- Compétences en coaching

Compétences spécifiques

- Apprenez à activer la présence et la conscience du corps
- Travailler individuellement et collectivement à travers le corps et le mouvement.

Méthodologie

Contenu théorique, analyse et cas pratiques, débats participatifs, activités, ateliers sur le corps et le mouvement.



Programme

A. Gestion des groupes

- Session A1 - Mouvement créatif et présence : Banc de poissons et mouvement évolué (BAU) (1,5hs)
- Session A2 : Dynamique I du Groupe (CIEP) (2hs)
- Session A3 : Dynamique II du Groupe (CIEP) (2hs)

B. Processus d'accompagnement

- Session B1 - Mouvement créatif et présence : Corps actif (BAU) (1,5 hs)
- Session B2 : Compétences en mentorat et coaching I (CIEP) (2hs)
- Session B3 : Compétences en mentorat et coaching II (CIEP) (2hs)

C. Engagement et motivation

- Session C1: The TARGET Model to identify and develop a motivational climate among students (SSF) (2hs)

A. Gestion des groupes

Session A1: Mouvement créatif et présence : Banc de poissons et mouvement évolué (BAU) (1,5hs)

Il s'agit d'une activité d'atelier. Il appartient au domaine des compétences transversales et a une durée estimée à 1,5 heure.

La compétence qui sera travaillée par le biais de cette unité de formation est:

- Capacité à gérer la dynamique de groupe [9]

L'activité de formation fournira aux formateurs une plus grande capacité d'écoute, afin d'augmenter le sentiment de valeur et d'appartenance de chaque membre du groupe.

Méthodologie

La « Keep Moving Method » sera utilisée comme outil de création. À travers le mouvement créatif, les techniques de respiration, l'alignement du corps et la dynamique d'écoute du corps, les participants travailleront sur la présence, le lien avec le groupe et l'état créatif de chacun d'eux: atterrissage dans le corps, prendre conscience des circuits créatifs pour créer de nouveaux liens créatifs dans leur cerveau; découvrir et expérimenter comment l'état de leur respiration, leur énergie, la façon dont ils habitent le corps, peuvent influencer directement leurs créations.

Objectifs

- Prendre conscience du corps et le dynamiser
- Intégrer une respiration abdominale, libre et détendue, calmer et ouvrir l'esprit
- Construire des ponts créatifs avec les pièces créées et fabriquées
- Permettre à chacun de se connecter avec son potentiel créatif
- Rassembler le groupe et générer de la joie

Programme et contenu des activités

1. 4-8 respirations dans un cercle
2. Mouvement organique
3. Mouvement des bancs de poissons
4. Évolution du mouvement
5. Création de groupe

1 4-8 respirations dans un cercle

Les participants commenceront la séance en respirant, debout en cercle avec de l'espace entre eux. En plaçant leurs mains sous leur nombril et les yeux fermés, ils feront 4 à 8 respirations pour augmenter la connectivité entre le cœur et le cerveau : respirer en 4 temps, expirer par la bouche en 8 temps, avec la mâchoire lâche et laisser l'air sortir de manière détendue. (2 minutes)

2 Mouvement organique

Avec une musique douce et toujours les yeux fermés, ils laisseront émerger le mouvement organique de leur colonne vertébrale, écoutant où le corps veut aller et le suivant sans jugement. (10-15 minutes)

Avant d'ouvrir les yeux, ils prendront une profonde respiration en retenant l'air dans le bas-ventre avant d'expirer.

3 Mouvement des bancs de poissons

Les participants se rassembleront ensuite au centre, imitant un banc de poissons. Sur la base de l'écoute et du respect, ils -en tant que groupe- poursuivront le mouvement inspiré par un banc de poissons, dans lequel il n'y a pas de leader et le mouvement change suivant l'impulsion de chacun des membres, coulant avec les directions qui sortent d'eux-mêmes pour le simple fait d'être ouvert à écouter. Personne n'est au-dessus de quiconque, ils sont une unité d'individus. (15-20 minutes)

4 Mouvement évolutif

Ils retourneront au cercle et seront invités à se regarder avec un regard ouvert et diaphane, qui peut capturer chaque mouvement. Un simple mouvement évoluera entre tous sans savoir qui propose, mais en empathique avec le travail des autres. (20 minutes)

5 Création de groupe

Pour clôturer la session, une création de groupe sera réalisée en fonction du sentiment dégagé de la dynamique décrite.

Ressources et espace

- Pour l'enseignement de l'unité aux formateurs, une salle avec suffisamment d'espace pour que les participants se déplacent avec amplitude et sécurité est nécessaire.
- Un équipement sonore pour connecter et amplifier la musique.

Profil, nombre et ratios du formateur

Le formateur aura une formation dans la conscience corporelle et l'expérience dans le mouvement créatif. Il peut être un danseur ou un thérapeute corporel avec des notions de danse. Il est important qu'il ait une écoute attentive de son corps et qu'il sache comment observer comment son corps de stagiaire fonctionne au niveau du mouvement et comment rediriger ces corps pour les connecter à leur potentiel et les aligner à partir d'un lieu de respect et de santé.

Évaluation

À la fin de chaque session, avant même de demander des commentaires, les stagiaires sont invités à noter leur expérience pendant la session dans leurs cahiers. Cette description est appelée phénotype (la description du phénomène vécu). Puisque le langage est aussi métaphorique et peut nous donner des indices de l'imaginaire à travers lequel nous avons voyagé, cet élément servira également de source d'inspiration pour les créations.

Ensuite, il y a un tour de rétroaction dans lequel chacun a la possibilité de commenter la session ou de partager sa description phéno.

L'observation du processus du stagiaire est cruciale ; de noter les différences visibles dans la façon dont ils sont à la fin de la session, de la façon dont ils étaient quand ils ont commencé (comment ils se déplacent, ce qu'ils disent, comment ils dis-le) pour vérifier ce qu'ils ont pu intégrer.

Recommandations générales

Il est important de garder à l'esprit que le phénomène d'être ancré dans un corps vivant, actif, conscient et créatif est un travail qui exige de la constance. C'est une formation dans laquelle à travers la pratique, les stagiaires peuvent approfondir les perceptions, les nuances et leur propre conscience, pour pouvoir passer du physique au plus conceptuel.

L'expérience physique et corporelle offre de nouveaux paysages créatifs.

Il n'y a pas de hâte d'aller n'importe où, cependant, aussi simple que cela puisse paraître, cette session permettra aux stagiaires d'aller de plus en plus loin et de se développer de l'intérieur vers l'extérieur, fidèles à leur essence.

- **Session A2: Dynamique I du Groupe (CIEP) (2hs)**
- **Session A3: Dynamique II du Groupe (CIEP) (2hs)**

Cette activité appartient au domaine des compétences transversales et a une durée estimée à 4 heures. Notre recommandation est de mettre en œuvre l'activité divisée en deux sessions de 2 heures chacune.

Les compétences qui seront travaillées à travers cette unité de formation sont:

- Capacité à faire face à la démotivation des élèves [8]
- Capacité à gérer la dynamique de groupe [9]

Les dynamiques de groupe sont l'ensemble des phénomènes, mécanismes et processus psychiques et sociologiques qui émergent et se développent dans de petits groupes sociaux également appelés groupes restreints (de 4 à environ 20 participants au cours de leur activité conjointe).

L'activité de formation permettra aux formateurs de mieux comprendre ce qui se passe au sein de leur groupe et de développer les compétences nécessaires pour gérer les interactions et les échanges entre les membres du groupe. Ces outils peuvent également être utilisés comme leviers de développement et d'apprentissage avec les stagiaires.

Processus méthodologiques

Le défi pédagogique de la formation sur la complexité des processus dynamiques de groupe est moins d'apprendre aux formateurs et aux enseignants à appliquer des modèles et des méthodes que de s'appliquer à la modélisation, c'est-à-dire à comprendre la dynamique dans laquelle ils sont impliqués. Les études de cas et les apprentissages expérientiels sont encouragés et recommandés.

Objectifs

- Identifier le processus de formation d'un groupe
- Identifier les influences impliquées au sein des groupes
- Identifier les relations de groupe : former, standardiser et performer
- Identifier le rôle de la communication et de la rétroaction
- Fournir des clés pour créer une atmosphère d'équipe positive
- Fournir des clés pour faire face à la diversité
- Fournir des clés pour ajuster et équilibrer un groupe
- Fournir des clés pour agir sur la dynamique de groupe

Programme et contenu des activités

1. Des clés théoriques pour susciter la motivation
2. Comment mettre en place une pédagogie coopérative ?
3. Définir ensemble les caractéristiques d'une dynamique de groupe

1 Des clés théoriques pour susciter la motivation

La partie théorique sera consacrée à la découverte des différentes étapes de développement d'un groupe, selon le schéma de B.W. Tuckman ([Tuckman: Forming, Storming, Norming, Performing model \(businessballs.com\)](#)) Face aux difficultés motivationnelles de ses apprenants, le formateur doit questionner ses pratiques à la lumière de théories spécifiques.

Plusieurs auteurs proposent des modèles conceptuels qui peuvent fournir des conseils éclairés basés sur des situations spécifiques. Les formateurs sont invités à découvrir, à travers une situation, trois modèles conceptuels:

- Dynamiques motivationnelles de Rolland Viau (lestravaux de recherche de [Rolland Viau's research works | Université de Sherbrooke, Sherbrooke \(UdeS\) and other places \(researchgate.net\)](#))
- Méthode TARGET([TARGET: a model for integrating ideas about motivation | Educational Psychology \(lumenlearning.com\)](#))
- Modèle et sources d'efficacité personnelle (Développement du leadership et [Leadership development and personal effectiveness \(ioe.ac.uk\)](#)).

2 Comment mettre en place une pédagogie coopérative?

La pédagogie coopérative vise à mettre l'accent sur une série de valeurs et à les développer tout au long des activités. Parmi ces valeurs, nous nous concentrons sur : le respect, l'engagement solidaire, l'ouverture aux autres, le droit d'être différent, la confiance, le partage, l'autonomie, l'équité, l'écoute empathique.

3 Définir ensemble les caractéristiques d'une dynamique de groupe

Enfin, dans un troisième module, les formateurs devront définir les caractéristiques d'une bonne dynamique de groupe et d'une mauvaise dynamique de groupe, et créer ensemble un guide (recommandations et conseils).

Ressources et espace

Pour l'enseignement de l'unité aux formateurs, une salle de classe avec l'infrastructure/ le matériel suivant est nécessaire :

- 1 projecteur
- 1 tableau noir/tableau blanc
- Marqueurs
- Matériel d'écriture

Nombre, profil et ratios des formateurs

- Tous les types de profils, mais principalement les formateurs et les éducateurs ayant de l'expérience dans le travail avec les migrants vulnérables.
- Ratios : 6 à 8 stagiaires par formateur.

Évaluation

Un guide créé collectivement sur les « bonnes pratiques » et les « pratiques à éviter » sur le thème de la dynamique des groupes sera la principale auto-évaluation des apprenants. Un questionnaire pourrait également être soumis aux apprenants à la fin de l'activité afin qu'ils puissent évaluer leur apprentissage.

Recommandations et commentaires généraux

- Créer un environnement d'apprentissage sécuritaire
- S'engager dans l'apprentissage par activité
- Célébrez la diversité au sein du groupe d'apprenants
- Utiliser le personnel formé au mentorat et au coaching comme une priorité

En plus de définir les contextes dans lesquels le conflit (mauvaise communication) est compris et poursuivi par les individus, la culture relie également les identités individuelles aux identités collectives. Ce fait est important pour comprendre la base de la plupart des conflits ethniques ou nationalistes, dans lesquels du matériel culturel sélectionné est utilisé pour constituer des types spéciaux de groupes sociaux, ceux basés sur des liens putatifs (et primordiaux) de parenté partagée, d'histoire, de langue ou de religion.

B. Processus d'accompagnement

• Session B1: Mouvement créatif et présence : Corps actif (BAU) (1,5 hs)

Il s'agit d'une activité d'atelier. Il appartient au domaine des **compétences transversales** et a une durée estimée à 1,5 heure.

Les compétences qui seront travaillées à travers cette unité de formation sont :

- Capacité à gérer la dynamique de groupe [9]
- Compétences en coaching [11]

L'activité de formation fournira aux formateurs des compétences de coaching pour guider les stagiaires à travers une « tournée » pour activer leur énergie, placer leur respiration et se connecter au mouvement lui-même.

Cette « visite » guidée sera suivie individuellement et permettra aux participants d'entrer en contact avec eux-mêmes, donc avec leur potentiel et leur propre sentiment de plénitude. Cela leur permettra d'habiter, non seulement à partir de l'esprit, mais à partir du corps actif, vivant et sensible; cet esprit intégré va en faveur de leurs impulsions et de leurs besoins d'expression.

Processus méthodologiques

La « Keep Moving Method » sera utilisé comme outil de création. À travers le mouvement créatif, les techniques de respiration, l'alignement du corps et la dynamique d'écoute du corps, les participants travailleront sur la présence, le lien avec le groupe et l'état créatif de chacun d'eux; atterrir dans le corps, prendre conscience des circuits créatifs pour établir de nouveaux liens créatifs dans leur cerveau; découvrir et expérimenter comment l'état de leur respiration, leur énergie, la façon dont ils habitent le corps, peuvent influencer directement leurs créations.

Objectifs

- Prendre conscience du corps et le dynamiser
- Intégrer une respiration abdominale, libre et détendue, calmer et ouvrir l'esprit
- Construire des ponts créatifs avec les pièces créées et fabriquées
- Permettre à chacun de se connecter avec son potentiel créatif
- Rassembler le groupe et générer de la joie

Programme et contenu des activités

1. Activer l'énergie par le mouvement
2. Abaisser la respiration pour travailler la musculature profonde
3. Respiration profonde
4. Mouvement créatif

1 Activer l'énergie par le mouvement

La séance commence par l'activation de l'énergie par le mouvement. Avec la musique rythmique, les stagiaires seront guidés pour suivre certaines étapes et mouvements émergeant du centre et en coordination avec le CVP (Cranial-Vertebrae-Pelvis) ; des mouvements pour détendre les articulations et intégrer les 5 directions, en activant, en s'éveillant et en passant par des endroits spécifiques ; des mouvements destinés à augmenter l'énergie et à les amener au corps.

En faisant cela, l'esprit de contrôle commence à se détendre, à s'intégrer et à entrer dans un autre hémisphère. Il est important que cette partie soit effectuée avec joie et bonne humeur, ainsi que de garder l'expiration à l'esprit, de perdre la mâchoire et de laisser l'air sortir de la bouche de manière saine. (20-25 minutes)

2 Baisser la respiration pour travailler la musculature profonde

Dans l'espace occupé par chacun, les participants descendent au sol sans s'allonger, pour s'asseoir sur leurs ischions, ouvrant l'espace pour finir d'abaisser la respiration et travailler une musculature profonde.

Après cela, 4 ou 5 exercices seront effectués, pour renforcer et travailler le plancher pelvien, avec une respiration abdominale synchronisée avec le mouvement, en accordant une attention particulière à l'expiration comme début du mouvement.

3 Respiration profonde

Les stagiaires s'étireront ensuite vers le sol en regardant vers le haut, avec leurs mains touchant le tien bronzé (sous le nombril) et écouteront plus profondément leur respiration; gonfler le bas du ventre en inspiration comme s'il s'agissait d'un ballon, sentir aussi le dos et les côtes flotter, et expirer par la bouche de manière sonore avec la mâchoire lâche. Six ou neuf tours de cette respiration profonde seront faits.

Ils continueront à s'allonger, prenant conscience de toutes les parties de la peau qui sont en contact avec le sol. Avec cette prémisse et en partant du centre pour se déplacer librement, on leur demande de monter à la verticale, de prendre leur temps et d'explorer, avec une belle musique de fond. (20-25 minutes).

4 Mouvement créatif

Les stagiaires sont invités à se tenir debout, remarquant comment leur corps est chaud, activé, centré, libre, respiré et intégré à l'esprit; prêt à passer au mouvement plus créatif. Diverses musiques pour inspirer et fournir différentes « textures » seront jouées. En partant des 5 directions (haut-bas, avant-arrière, côté, spirale, ouverture-fermeture), chacune d'entre elles sera nommée de manière désordonnée, afin que les participants puissent suivre les directions sans réfléchir, juste saisir. Le concept de « bien faire les choses » sera déconstruit en entrant dans un espace d'ouverture à travers les stimuli directionnels. Après quelques minutes, chacun suivra son mouvement spontané sans jugement, profitant de cet espace de permissivité pour le temps qui lui reste, explorant et donnant de la valeur au mouvement qui naît de chacun.

Ressources et espace

- Pour l'enseignement de l'unité aux formateurs, une salle avec suffisamment d'espace pour que les participants se déplacent avec amplitude et sécurité est nécessaire.
- Un équipement sonore pour connecter et amplifier la musique.

Nombre, profil et ratios des formateurs

Le formateur aura une formation dans la conscience corporelle et l'expérience dans le mouvement créatif. Il peut être un danseur ou un thérapeute corporel avec des notions de danse. Il est important qu'il ait une écoute attentive de son corps et qu'il sache comment observer comment son corps de stagiaire fonctionne au niveau du mouvement et comment rediriger ces corps pour les connecter à leur potentiel et les aligner à partir d'un lieu de respect et de santé.

Évaluation

À la fin de chaque session, avant même de demander des commentaires, les stagiaires sont invités à noter leur expérience pendant la session dans leurs cahiers.

Cette description est appelée phénotype (la description du phénomène vécu). Puisque le langage est aussi métaphorique et peut nous donner des indices de l'imaginaire à travers lequel nous avons voyagé, cet élément servira également de source d'inspiration pour les créations. Ensuite, il y a un tour de rétroaction dans lequel chacun a la possibilité de commenter la session ou de partager sa description phéno.

L'observation du processus du stagiaire est cruciale ; de noter les différences visibles dans la façon dont ils sont à la fin de la session, de la façon dont ils étaient quand ils ont commencé (comment ils se déplacent, ce qu'ils disent, comment ils dis-le) pour vérifier ce qu'ils ont pu intégrer.

Recommandations et commentaires généraux

Il est important de garder à l'esprit que le phénomène d'être ancré dans un corps vivant, actif, conscient et créatif est un travail qui exige de la constance. C'est une formation dans laquelle à travers la pratique, les stagiaires peuvent approfondir les perceptions, les nuances et leur propre conscience, pour pouvoir passer du physique au plus conceptuel.

L'expérience physique et corporelle offre de nouveaux paysages créatifs.

Il n'y a pas de hâte d'aller n'importe où, cependant, aussi simple que cela puisse paraître, cette session permettra aux stagiaires d'aller de plus en plus loin et de se développer de l'intérieur vers l'extérieur, fidèles à leur essence.

- **Session B2: Compétences en mentorat et coaching I (CIEP) (2hs)**
- **Session B3: Compétences en mentorat et coaching II (CIEP) (2hs)**

Cette activité appartient au domaine des **compétences transversales** et a une durée estimée à 4 heures. Notre recommandation est de mettre en œuvre l'activité divisée en deux sessions de 2 heures chacune.

Les compétences qui seront travaillées à travers cette unité de formation sont :

- Compétences en mentorat [10]
- Compétences en coaching [11]

L'activité de formation fournira aux formateurs des compétences de coaching et de mentorat, afin de développer une capacité de soutien qui valorise les individus, crée des liens sociaux au sein d'une structure et favorise l'acquisition de connaissances, ainsi que la réussite individuelle et collective.

Le mentorat est basé sur l'organisation d'une relation de soutien et de bénévolat entre des « mentors » expérimentés et des « mentorés » ayant besoin d'écoute, de soutien ou de perfectionnement. C'est un échange à double sens où tout le monde a quelque chose à partager.

Le mentoré moins expérimenté gagne du temps et de la confiance grâce à son mentor et le mentor voit ses compétences reconnues et ses connaissances mises au défi par son mentoré.

Processus méthodologiques

La structure de l'unité s'adresse aux entraîneurs adultes afin qu'ils puissent en apprendre davantage sur le coaching et les compétences en matière de mentorat.

La méthodologie de l'unité actuelle s'appuiera sur 5 axes : théorie, analyse, conception de la stratégie, développement des compétences interpersonnelles et savoir-faire pratique.

Objectifs

- Établir une relation de confiance avec les stagiaires, en devenant un soutien psychologique pour eux.
- Développer le potentiel et le savoir-faire, en augmentant les capacités d'enseignement du formateur.
- Développer l'art d'écouter, savoir questionner et reformuler les idées et les questions.

Programme et contenu des activités

1. Analyse des cas et des pratiques
2. Développement des compétences interpersonnelles
3. Contributions théoriques
4. Conception de la stratégie
5. Développement d'un savoir-faire pratique

Grâce à la théorie, les stagiaires apprendront à définir le mentorat, le tutorat, le coaching, le conseil et le leadership, afin de positionner leur action de manière optimale dans leur environnement d'enseignement. Ils définiront également l'éthique professionnelle.

Les stagiaires exploreront des méthodes de travail facilitant la mise en valeur des ambitions et des compétences de leurs tuteurs et / ou de leurs stagiaires.

Au cours de cette formation, les stagiaires seront invités à travailler sur leurs propres cas concrets (ils peuvent toutefois travailler sur des cas fictifs proposés par le formateur s'ils le préfèrent).

Ils en apprendront davantage sur les modèles de conception de plans de développement des compétences et de gestion des connaissances. Ils mettront en évidence la posture du tuteur et /ou du mentor et développeront des compétences d'écoute, de conseil, de facilitation de la confrontation avec la réalité. Les formateurs seront au courant des approches andragogiques et de la façon dont les adultes apprennent et comment ils peuvent être motivés dans des contextes de formation formels et non formels.

Ressources et espace

Pour l'enseignement de l'unité aux formateurs, une salle de classe avec l'infrastructure et le matériel suivants est nécessaire :

- 1 projecteur
- 1 tableau noir/tableau blanc
- Marqueurs
- Matériel d'écriture

Nombre, profil et ratios des formateurs

- Tous les types de profils, mais principalement les formateurs et les éducateurs ayant de l'expérience dans le travail avec les migrants vulnérables.
- Ratios : 6 à 8 stagiaires par formateur.

Évaluation

L'évaluation sera réalisée sous la forme d'une auto-évaluation, comprenant un questionnaire de questions pertinentes pour les stagiaires (voir proposition dans le tableau annexé à l'annexe 1). Ils seront en mesure d'évaluer eux-mêmes leurs compétences et leurs connaissances en termes de coaching et de mentorat.

C. Engagement et motivation

- **Session C1: Le modèle TARGET pour identifier et développer un climat de motivation chez les étudiants (SSF) (2hs)**

Cette activité appartient au domaine des **compétences transversales** et a une durée estimée à 2 heures.

La compétence qui sera travaillée par le biais de cette unité de formation est la suivante :

- Capacité à faire face à la démotivation des élèves [8]

L'activité de formation fournira aux formateurs une stratégie de motivation pour accroître l'engagement des stagiaires et soutenir leur motivation à apprendre.

La motivation est souvent une préoccupation majeure pour les éducateurs dans tous les domaines. Les avantages éducatifs associés à des niveaux accrus de motivation des étudiants ont été bien documentés dans la recherche en éducation. L'amélioration de la motivation des élèves peut être affectée par l'environnement éducatif (climat de motivation) développé par l'enseignant.

Les stagiaires seront évalués en fonction de critères auto-référencés (réalisation d'objectifs personnels, participation et effort) et auront un calendrier flexible pour accomplir une tâche donnée, en fonction de leurs besoins et compétences spécifiques.

Un environnement favorable à l'autonomie (c.-à-d. qui fait participer les élèves à la prise de décisions concernant leur apprentissage et au développement de leurs compétences en matière d'autogestion) répond aux besoins psychologiques d'une personne et favorise des niveaux plus élevés d'autorégulation.

Processus méthodologiques

La formation appliquera une approche participative. Les stagiaires participeront à la programmation en fonction de leurs besoins et attentes professionnels et personnels. Les différents contenus de la session seront présentés par le formateur des formateurs, qui tentera de lancer des questions de réflexion et de générer d'autres discussions entre eux. Les stagiaires auront l'occasion d'exprimer leurs préoccupations et de partager leur propre expérience avec les sujets abordés.

Une approche fondée sur les compétences sera également utilisée, car la formation porte sur différentes aptitudes et compétences à développer par les participants.

Comme les participants sont des apprenants adultes, le programme suivra les principes de l'andragogie :

- Les adultes doivent participer à la planification et à l'évaluation de leur enseignement.
- L'expérience (y compris les erreurs) constitue la base des activités d'apprentissage.
- Les adultes sont plus intéressés par l'apprentissage de sujets qui ont une pertinence immédiate pour leur travail ou leur vie personnelle.
- L'apprentissage des adultes est centré sur les problèmes plutôt que sur le contenu.

Objectifs

- Apprenez à développer un environnement d'apprentissage motivant en classe grâce à l'application du modèle TARGET.

Programme et contenu des activités

Les stagiaires découvriront le modèle TARGET en tant que stratégie de motivation pour accroître leur engagement et leur motivation d'apprentissage. L'acronyme TARGET fait référence aux six dimensions différentes du modèle : Tâches, Autorité, Reconnaissance, Regroupement, Évaluation et Temps. Chaque dimension implique des stratégies visant à favoriser l'engagement des tâches et à réduire les comparaisons sociales. Dans un climat de maîtrise, les élèves travaillent sur différentes tâches, sont autorisés à travailler à leur propre niveau de capacité et sont encouragés à participer aux décisions concernant divers aspects de la leçon. De plus, ils ont la possibilité de recevoir des récompenses en fonction des progrès individuels et de travailler dans de petits groupes flexibles à capacités mixtes.

1. Introduction au modèle TARGET

2. Élaboration de stratégies spécifiques

1 Introduction au modèle TARGET

La formation consiste en une introduction au modèle TARGET avec une description de chaque domaine cible, leur objectif et leurs objectifs, ainsi que des exemples de stratégies possibles. La formation couvrira le contenu expliqué dans le tableau ci-joint (annexe XX), sur la base des travaux de Tony Robbins.

2 Élaboration de stratégies spécifiques

Les stagiaires sont invités à élaborer et à réfléchir à des stratégies spécifiques dans chaque domaine cible à appliquer dans leurs contextes de travail et leurs étudiants.

Ressources et espace

Pour l'enseignement de l'unité aux formateurs, une salle de classe avec l'infrastructure et le matériel suivants est nécessaire :

- 1 projecteur
- Papier et stylos pour tous les stagiaires

Nombre, profil et ratios des formateurs

- Profil du formateur : conseillers en emploi, psychologues et médiateurs interculturels/sociaux.
- L'équipe de formateurs fournit un soutien technique et facilite le processus d'apprentissage.
- Ratios : 15 stagiaires par formateur maximum (pour assurer l'approche participative)

Évaluation

À la fin de la formation, les participants l'évalueront en termes de développement des sessions, de convivialité et de transférabilité des contenus à leurs contextes de travail.

L'activité pratique de fournir des stratégies spécifiques basées sur les domaines du modèle TARGET constitue un exercice d'auto-évaluation en soi.



Module 3

Design, mode et couture : déploiement de techniques et de tactiques

Durée:
18 heures (6 sessions)

Objectif et description

Ce module se concentrera exclusivement sur le déploiement de connaissances techniques, méthodiques et pratiques autour du design, en particulier le design de mode et la pratique de la couture. Le premier bloc, qui servira d'introduction, donnera aux professionnels un premier contact avec la sensibilité des processus créatifs et de la théorie des couleurs. Ensuite, les sessions se concentreront sur l'apprentissage du monde de la mode et de la couture, de l'utilisation d'outils de base au travail avec des tissus, des motifs et des techniques d'emballage.

Compétences générales

- Connaissance et utilisation de méthodologies d'apprentissage en cours de travail.
- Approche de la connaissance et déploiement du langage de conception

Compétences spécifiques

- Approche de la théorie des couleurs
- Manipulation de différents matériaux et techniques de fabrication
- Approche de la technique et du langage du design de mode

Méthodologie

Contenu théorique-pratique, apprentissage par la pratique, processus d'itération (essais et erreurs), débats participatifs.



Programme

A. Créativité, design et couleur

- Session A1 : Le sac de connaissances et d'artisanat I (BAU) (3 hs)
- Session A2 : Le sac de connaissances et d'artisanat II (BAU) (3 hs)

B. Les bases de la couture et du design de mode

- Session B1 : Equipement et matériel de travail (MondoDonna) (3 hs)
- Session B2 : Personnalisation de la terminologie et étude des tissus (MondoDonna) (3 hs)
- Séance B3 : Placer le modèle sur le tissu (MondoDonna) (3 hs)
- Session B4 : Techniques d'emballage (MondoDonna) (3 hs)

A. Créativité, design et couleur

- **Session 1: Le sac de connaissances et d'artisanat I (BAU) (3 hs)**
- **Session 2: Le Sac de la Connaissance et de l'Artisanat II (BAU) (3 hs)**

Ce sont des activités d'ateliers. Ils appartiennent au domaine de la mode et du design et ont une durée estimée à 6 heures. Notre recommandation est de mettre en œuvre l'activité de l'atelier divisée en deux sessions de 3 heures chacune.

Les compétences qui seront travaillées à travers cette unité de formation sont:

- Connaissance et utilisation des méthodologies d'apprentissage mixte [1]
- Connaissance et utilisation des méthodologies d'apprentissage par le travail [5]
- Capacité d'intégrer la diversité sociale et culturelle du groupe dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage [6]

Les stagiaires travailleront en équipe, échangeant et discutant de leurs imaginaires et de leurs racines. Ils mélangeront également des méthodologies artisanales avec des pratiques innovantes.

Le sac de connaissances et d'artisanat est une activité pour se connecter avec la couleur et les racines de chaque personne, pour explorer le monde créatif et imaginaire, de nouvelles idées, d'autres façons de penser et d'agir dans le design. Le défi est de trouver le rapport que chaque individu a avec la couleur, de l'exprimer dans un sac peint à la main et brodé. Le but ultime du sac est de le transformer en médium et de l'utiliser comme un imaginaire pour développer plus de produits et d'activités.



Le projet prend en compte la théorie ethnographique pour décoloniser le regard, laissant ainsi derrière lui l'interprétation de la couleur et du design par des points de vue culturels et subjectifs. Se détacher de la subjectivité, c'est se débarrasser du « point de vue », c'est-à-dire à travers les perceptions du sujet. Cette pensée nous fait croire que nous sommes à cause de notre propre perception, mais nous finissons par nous percevoir superficiellement et inefficacement, avec de grandes distorsions de notre propre figure sans fin spécifique. C'est pourquoi nous avons tendance à nous étiqueter au sein des groupes sociaux et des styles, sans nous rendre compte que nous sommes tous vraiment semblables. C'est pourquoi la recherche et le débat sont si importants.

La couleur nous aide à distinguer notre identité des autres et est aussi un langage très puissant qui peut transmettre autant que des mots; un canal sensible qui peut représenter des quantités de connexions et de stimuli. Chaque couleur et composition évoque des sentiments différents et est basée sur les principes de l'harmonie chromatique, où chaque nuance a sa fonction. L'art abstrait joue un rôle très important, car c'est un mouvement qui supprime les éléments figuratifs pour dominer la force expressive dans les formes et les couleurs, sans rien avoir à voir avec la figuration dans l'espace réel.

L'artisanat joue un rôle très important dans ce processus de conception et de création, car il nous relie à la réalité matérielle, rendant le processus de travail plus satisfaisant. C'est une valeur ajoutée qui rend le design irremplaçable. Il nous relie directement à des concepts tels que la slow-fashion, une méthode d'augmentation de la valeur et de l'impact, de consommation de la mode par le biais de profits et de productions équitables (l'antithèse de quelque chose d'industrialisé).

Processus méthodologiques

Pour atteindre les objectifs, le poste de l'enseignant devient un co-concepteur, participant ainsi à l'ensemble du processus de développement du projet par l'interaction avec les étudiants, augmentant l'empathie et proposant des solutions basées sur une communication constante tout au long du processus. De cette façon, il est possible d'interconnecter les expériences, les communautés, les cultures et les imaginaires.

Objectifs

- Utiliser la couleur comme méthode de communication et de création
- Se connecter avec le monde imaginaire et créatif, et le relier à travers la couleur
- Se débarrasser de notre regard subjectif et le déconstruire
- Co-concevoir avec l'équipe pédagogique
- Pour découvrir les techniques d'impression
- Pour en savoir plus sur des concepts tels que la slow-fashion
- Appliquer et expérimenter des techniques artisanales telles que la broderie
- Mélanger l'artisanat avec des techniques et des technologies innovantes telles que la découpe laser.
- Autonomie
- Recherche
- Débat

Programme d'activités et contenu

La formation est divisée en deux sessions : la première porte sur la conceptualisation et la seconde sur la matérialisation de l'idée :

1. Panel de discussion
2. Recherche et partage autodidactes
3. Conceptualisation
4. Matérialisation

1 Panel de discussion

Une table ronde sera ouverte pour parler de la théorie des couleurs, de l'art abstrait, de l'imaginaire, de la subjectivité et de l'identité, ainsi que des expériences personnelles et des relations avec la couleur. Les références seront affichées.

2 Recherche et partage autodidactes

Les couleurs seront remises en question afin de les déconstruire et de comprendre notre rapport avec elles : Où les couleurs nous transportent-elles ? Quels mouvements suggèrent-ils ? Quelle nourriture ? Quelle odeur ? Quelles pensées ? Quels mots ? Comment s'identifie-t-on à la couleur ?

3 Conceptualisation

Les participants conceptualisent l'idée qu'ils veulent représenter et la façon dont ils la relie à la couleur.

4 Matérialisation

La forme du sac est conçue en communauté. Ensuite, la base est numérisée en illustrateur et des trous sont ajoutés pour pouvoir la broder et la découper avec la découpeuse laser sur une base en bois de 3mm. Chaque stagiaire ajoute la base de couleur qu'il juge nécessaire et expérimente des mélanges et des façons de l'appliquer, toujours en se connectant à l'imaginaire. Avant la broderie, elle est esquissée sur une feuille de grille, puis appliquée avec des lacets à la base, créant des formes et des interconnexions avec le monde créatif et la couleur de chacun (voir des exemples pratiques de cas réels à l'annexe 2).

Techniques utilisées :

Numérisation de la base à l'aide d'Illustrator Découpé au laser Peinture brodée

Matériel:

Tissu bois 3D
Peinture couleur
Cordes de couleur

Alternative manuelle

Pour l'alternative manuelle, seul le tissu 3D sera utilisé et les motifs seront faits sur le tissu au lieu du bois.

Ressources et espace

Pour l'enseignement de l'unité aux formateurs, une salle de classe de fabrication numérique avec une découpeuse laser est nécessaire, ainsi qu'une salle de classe avec protection pour la peinture avec l'infrastructure / matériel suivant :

- Un ordinateur
- Livres sur la peinture et la théorie des couleurs
- Cordes colorées de parapente
- Peinture de couleurs ou sprays
- 10 Grandes brosses
- 4 Ciseaux
- 10 Bois 1m x 1. 50m
- 2 mètres de tissu 3D

Pour l'*alternative manuelle*, une salle de classe avec protection pour la peinture et, si possible, avec des tables hautes, est nécessaire, avec le matériel suivant :

- Cordes colorées de parapente
- Peinture de couleurs ou sprays
- 10 Grandes brosses
- 4 Ciseaux
- 12,5 mètres de tissu 3D

Nombre, profil et ratios des formateurs

- Un formateur ayant des connaissances multidisciplinaires en design de mode, en fabrication numérique et en gestion des équipements est nécessaire.
- Ratios : un enseignant pour 10 stagiaires, pour assurer une relation étroite, un accompagnement et de l'empathie.

Évaluation

Il n'y a pas du tout d'évaluation des politiques. Les stagiaires préparent une présentation pour expliquer le processus du sac de connaissances, le concept, les recherches qu'ils ont effectuées et leurs conclusions finales du projet.

Un panel d'experts en couleur, créativité et design sera invité à leur faire part de leurs commentaires individuels et d'équipe, permettant d'ouvrir un débat final.



B. Les bases de la couture et du design de mode

Session B1: Equipement et matériel de travail (MondoDonna) (3 hs)

Cette activité appartient au domaine de la couture et a une durée estimée à 3 heures.

Les compétences qui seront travaillées à travers cette unité de formation sont :

- Connaissance et utilisation des méthodologies d'apprentissage par le travail [2]
- Approche de sensibilité interculturelle [4]
- Capacité à gérer la dynamique de groupe [9]
- Compétences en coaching [11]

La compétence 2 sera abordée car les formateurs recevront une approche qui souligne l'importance des éléments d'apprentissage sur le lieu de travail. Cette approche permettra aux formateurs de donner aux stagiaires un plus grand sens de leur propre identité et de leur professionnalisme, une compétence nécessaire pour réussir à trouver et à conserver un emploi. L'activité de formation fournira aux formateurs des connaissances et des compétences sur la façon d'intégrer une approche de sensibilité interculturelle dans la dynamique de groupe. En passant par différentes étapes de cette approche inclusive, en commençant par le déni (la perception que la perspective culturelle est la seule interprétation réelle, exacte ou valide de la réalité) et en culminant avec l'intégration (l'intériorisation de la conscience multiculturelle et la capacité d'interagir de manière productive au-delà des différences culturelles), les formateurs seront en mesure d'engager et d'inclure tous les stagiaires. Les formateurs apprendront à relier les différences culturelles et techniques dans les matériaux sur mesure et les principaux types de machines des pays des stagiaires à celle utilisée dans le pays d'accueil, en vue d'un placement (compétences 4 et 9).

En ce qui concerne la compétence 11, l'activité de formation fournira aux formateurs des compétences de coaching pour développer une capacité de soutien qui valorise les individus et démontre une réelle préoccupation pour le bien-être des stagiaires, en favorisant l'acquisition de connaissances spécifiques en utilisant des techniques de communication et d'écoute active.

Processus méthodologiques

The activity starts with the study of the necessary equipment, information on its use and maintenance. The theoretical part must always be followed and complemented with practice in the field, supervised by expert L'activité commence par l'étude de l'équipement nécessaire, des informations sur son utilisation et son entretien. La partie théorique doit toujours être suivie et complétée par une pratique sur le terrain, supervisée par un personnel expert.staff.

Objectifs

Permettre aux formateurs de devenir aussi autonomes que possible dans l'utilisation et la maintenance des machines, dans le traitement, dans le travail en toute sécurité, afin de rendre toutes les étapes de la production fluides.

Programme et contenu des activités

1. Présentation de l'équipe de travail
2. Introduction à la couture artisanale
3. Etude des matériaux de couture
4. Etude des principales machines
5. Test sur le terrain vestimentaire : de la découpe à l'assemblage du tissu (avec vérification)

1

Présentation de l'équipe de travail

L'introduction de l'équipe de formation et des participants mettra l'accent sur l'importance de chaque individu et la conscience que, avec une interaction régulière, chaque membre dépendra des autres et partagera les mêmes valeurs.

2

Introduction à la couture artisanale

Contrairement à la couture industrielle, la couture artisanale nécessite des connaissances approfondies. Par conséquent, chaque participant se familiarisera avec chacun des outils fournis et saura travailler un vêtement indépendamment du début à la fin.

3

Etude des matériaux de couture

Chaque participant recevra du matériel sur mesure pour se familiariser avec celui-ci et identifier l'utilisation et le contexte les plus appropriés.

4 Etude des machines principales, telles que les machines à coudre

La première partie sera purement théorique et consacrée à l'étude des équipements nécessaires à la réalisation des activités de couture :

- Équipement de base, comme des ciseaux en tissu, du ruban à mesurer, des carrés, des couteaux électriques, des épingles, des aiguilles, du fer à repasser...
- Équipement complexe, comme les machines à coudre linéaires ou overlock.

L'équipement de base sera fourni aux participants au début de la session et sera destiné à un usage personnel pendant les heures de travail.

En ce qui concerne les machines complexes, les caractéristiques intrinsèques de chacun des composants et leur fonctionnement seront montrés en premier: boutons marche / arrêt, pieds (selon le processus, différents types de pieds sont utilisés: pieds pour zip, cuir, tissus extensibles, etc.), pédales (pour soulever le pied de presse et pour opérer, aiguilles (selon le tissu, il existe différentes jauges et pointes), changement de fil, boutons de tension de filetage, pièces périssables (aiguilles et lames), nettoyage et entretien des machines, et comment travailler en toute sécurité, simplement en suivant les manuels d'instructions des différents appareils.

La pratique sur le terrain sera supervisée avec précision par un personnel expérimenté.

5 Test sur le terrain vestimentaire : de la découpe à l'assemblage du tissu (avec vérification)

Dans cette phase, l'utilisateur mettra en pratique ce qu'il a appris à travers des tests tels que la découpe du tissu (selon les demandes), l'évaluation des machines les plus adaptées au travail requis, l'assemblage de différentes parties de la coupe dans un prototype ou un test de tissu.

Une évaluation sera faite sur l'autonomie de l'utilisateur au cours du processus.

Ressources et espace

Pour l'enseignement de l'unité aux formateurs, une salle de classe avec le matériel suivant doit être montrée aux participants :

- Machines à coudre ou overlock
- Ciseaux en tissu, compteurs de tailleur, épingles, aiguille, cutter, fer à repasser...

Nombre, profil et ratios des formateurs

- 3 formateurs : 1 tuteur, 1 créateur de mode, 1 tailleur avec au moins 5 ans d'expérience.
- Ratios : 10 stagiaires par formateur.

Évaluation

Les compétences acquises seront évaluées en appliquant les connaissances théoriques acquises dans le domaine, par la mise en œuvre de tests pratiques (tels que la création d'un prototype comme échantillon proposé) dans un laps de temps donné.

Session B2: Personnalisation de la terminologie et étude des tissus (MondoDonna) (3hs)

Cette activité appartient au domaine de la couture et a une durée estimée à 3 heures. Les compétences qui seront travaillées à travers cette unité de formation sont :

- Connaissance et utilisation des méthodologies d'apprentissage par le travail [2]
- Connaissance des besoins du marché du travail et des possibilités d'emploi [3]
- Capacité d'intégrer la diversité sociale et culturelle du groupe dans la formation contenu et processus d'apprentissage [6]
- Compétences en coaching [11]

La compétence 2 sera abordée car les formateurs recevront une approche qui souligne l'importance des éléments d'apprentissage sur le lieu de travail. Cette approche permettra aux formateurs de donner aux stagiaires un plus grand sens de leur propre identité et de leur professionnalisme, une compétence nécessaire pour réussir à trouver et à conserver un emploi. De plus, avec la compétence 3, les formateurs auront la capacité de reconnaître l'importance et la nécessité d'intégrer des recherches spécifiques dans les facteurs socio-économiques, combinées à la capacité de lire les signes de changement technologique et culturel lors de la production d'un article vestimentaire. Au cours de cette session, les formateurs découvriront les besoins actuels du marché de la mode et le moyen le plus efficace de fournir les produits appropriés aux clients.

La compétence 6 sera abordée car les formateurs encourageront les stagiaires à exprimer et à partager des similitudes dans leurs contextes culturels. Les formateurs apprendront à stimuler l'imagination et la créativité des stagiaires, en s'appuyant sur leurs propres expériences et / ou souvenirs.

En ce qui concerne la compétence 11, l'activité de formation fournira aux formateurs des compétences de coaching pour développer une capacité de soutien qui valorise les individus et démontre une réelle préoccupation pour le bien-être des stagiaires, en favorisant l'acquisition de connaissances spécifiques en utilisant des techniques de communication et d'écoute active.

Processus méthodologiques

Dans cette phase, il est important d'apprendre des terminologies sur mesure et une connaissance des tissus et de leurs performances intrinsèques grâce à leur manipulation. Manipuler les tissus, c'est pouvoir prendre possession de l'élément principal qui constitue un vêtement, la matière sera moulée, pour donner vie à de nouvelles textures qui expriment au mieux la créativité des participants. Les étudiants seront invités à aller au-delà des conventions, à ne pas fixer de limites physiques, à élargir leur vision et leur représentation de l'espace, en travaillant avec différents matériaux, notamment la tulle, la mousseline de soie, l'organza, le taffeta, le coton (léger comme la popeline ou structuré), le lin, le cady, la laine, le cuir, le jersey et même le plastique.

Objectifs

Les objectifs de cette activité sont de rendre l'utilisateur aussi autonome que possible dans le choix des tissus les plus adaptés, en tenant compte des différents facteurs déterminés tels que :

- Le prix final du vêtement, souvent un point décisif pour l'achat de l'article.
- Commodité et qualité du service: il doit maintenir certaines normes de qualité.
- Portabilité
- Occasion d'utilisation

Programme et contenu des activités

1. Introduction à la personnalisation des terminologies
2. Pavillon
3. Les tissus
4. Types de fibres
5. Les salons du textile
6. Manipulation des tissus
7. Vérification pratique de la créativité de l'utilisateur

Dans le processus de création d'un costume, il y a des points fondamentaux à partir de: la terminologie vestimentaire, l'étude des tissus et la connaissance des conditions socio-économiques. Les conditions socio-économiques vivent dans un état de fluctuation perpétuelle, conduisant au changement continu du contexte et des raisons qui conduisent à l'achat d'un costume. La recherche spécifique combinée à la capacité de lire les signes du changement, sont le point de départ de toute forme de création et d'entreprise économique.

Les facteurs à prendre en compte initialement au cours du processus créatif sont le contexte historique et les utilisations des vêtements.

En plus de ces facteurs, il existe également un certain nombre de critères pratiques qui influencent de manière décisive l'impulsion qui vous pousse à acheter le produit fini et qui doivent donc être pris en considération, tels que le prix, la qualité et le confort.

Le tailleur a pour tâche de lire les conditions socio-économiques du lieu où il se trouve et de fournir les produits appropriés. Pour cela, il est nécessaire d'avoir une connaissance de la matière première de chaque atelier de tailleur : les tissus.

Avoir une bonne connaissance des tissus permet d'analyser les caractéristiques physiques de la pièce (longueur, hauteur, présence de défauts) et de vérifier la stabilité dimensionnelle ; c'est-à-dire le rétrécissement ou l'allongement des tissus pendant le traitement, qui sont des caractéristiques essentielles pour sélectionner le tissu pour chaque article final.

Ressources et espace

Pour l'enseignement de l'unité aux formateurs, une salle de classe avec le matériel suivant est requise :

- Un glossaire des tissus
- Une variété de types de tissus de différentes couleurs/motifs, textures, fibres...

Nombre, profil et ratios des formateurs

- 3 formateurs : 1 tuteur, 1 créateur de mode, 1 tailleur avec au moins 5 ans d'expérience.
- Ratios : 10 stagiaires par formateur.

Évaluation

Les compétences acquises seront évaluées en mettant les théories proposées en champ direct, à travers la réalisation de tests pratiques, tels que la création d'un portfolio de tests de tissus, en travaillant au nom de l'éclectisme et du dynamisme, entre intériorité et extériorité, abandonnant toute peur de jouer avec les contrastes, recherchant un équilibre entre matière et immatériel, volumes et légèreté, artisanat.

Session B3: Placer le modèle sur le tissu (MondoDonna) (3 hs)

ette activité appartient au domaine de la couture et a une durée estimée à 3 heures. Les compétences qui seront travaillées à travers cette unité de formation sont :

- Connaissance et utilisation des méthodologies d'apprentissage par le travail [2]
- Capacité d'intégrer la diversité sociale et culturelle du groupe dans la formation contenu et processus d'apprentissage [6]
- Compétences en coaching [11]

La compétence 2 sera abordée car les formateurs recevront une approche qui souligne l'importance des éléments d'apprentissage sur le lieu de travail. Cette approche permettra aux formateurs de donner aux stagiaires un plus grand sens de leur propre identité et de leur professionnalisme, une compétence nécessaire pour réussir à trouver et à conserver un emploi. La compétence 6 sera abordée car les formateurs encourageront les stagiaires à exprimer et à partager des similitudes dans leurs contextes culturels. Les formateurs apprendront à stimuler l'imagination et la créativité des stagiaires, en s'appuyant sur leurs propres expériences et / ou souvenirs.

En ce qui concerne la compétence 11, l'activité de formation fournira aux formateurs des compétences de coaching pour développer une capacité de soutien qui valorise les individus et démontre une réelle préoccupation pour le bien-être des stagiaires, en favorisant l'acquisition de connaissances spécifiques en utilisant des techniques de communication et d'écoute active.

Processus méthodologiques

L'activité commencera par l'étude des motifs de tissus, en passant à différents emplacements - selon les motifs des tissus - pour créer des vêtements à l'échelle 1/4.

Objectifs

- Rendre le formateur aussi autonome que possible dans le choix des tissus les plus adaptés, en tenant compte du modèle à fabriquer.
- Savoir utiliser au maximum la quantité de tissu, dans une vision « sans gaspillage », en tenant également compte du prix final du vêtement
- Savoir comment obtenir le meilleur des modèles.

Programme et contenu des activités

1. Qu'est-ce qu'un placement ?
2. Connaître les caractéristiques du tissu
3. Tissu uni, rayé, rayures horizontales, vérifié
4. Méthode de placement et réglage des phases de travail
5. Types de placement
6. Test sur le terrain, à travers un exercice de coupe

Dans la production du modèle, le placement appartient à la phase de coupe et fait référence à la technique qui garantit que le tissu est exploité au maximum (c'est-à-dire que le modèle doit prendre le moins de place possible, pour permettre autant de tailles que possible sur le même modèle). Le tissu doit être positionné dans une zone spécifique du modèle, pour tirer le meilleur parti du motif du tissu (c'est-à-dire que si le tissu a des motifs plus grands, la coupe doit être faite de manière à ce que le motif se démarque).

Une fois que la toile est finale et que les modifications nécessaires ont été apportées au motif de papier, l'échantillon peut être découpé dans le tissu de votre choix.

Chaque tissu a ses propres caractéristiques, qu'il est essentiel de connaître pour l'exécution des placements.

Ressources et espace

Pour l'enseignement de l'unité aux formateurs, une salle de classe avec l'infrastructure / le matériel suivant est nécessaire :

- Salle avec tables
- Différents types de tissus : unis, à motifs, rayures, chèque

Nombre, profil et ratios des formateurs

- 3 formateurs : 1 chef de produit, 1 créateur de mode, 1 tailleur avec au moins 5 ans d'expérience.
- Ratios : 5 stagiaires par formateur.

Évaluation

Les compétences acquises seront évaluées en mettant les théories proposées en champ direct, à travers la mise en œuvre de tests pratiques, tels que la création de prototypes à l'échelle.

• **Session B4: Techniques d'emballage (MondoDonna) (3 hs)**

Cette activité appartient au domaine de la couture et a une durée estimée à 3 heures.

Les compétences qui seront travaillées à travers cette unité de formation sont :

- Connaissance et utilisation des méthodologies d'apprentissage par le travail [2]
- Approche de sensibilité interculturelle [4]
- Capacité d'intégrer la diversité sociale et culturelle du groupe dans la formation contenu et processus d'apprentissage [6]
- Capacité à gérer la dynamique de groupe [9]
- Compétences en mentorat [10]

La compétence 2 sera abordée car les formateurs recevront une approche qui souligne l'importance des éléments d'apprentissage sur le lieu de travail. Cette approche permettra aux formateurs d'être en mesure de donner aux stagiaires un plus grand sens de leur propre identité et de leur professionnalisme, une compétence nécessaire pour réussir à trouver et à conserver un emploi. De plus, comme le tailleur n'est plus seulement celui qui fabrique des vêtements personnalisés, mais un créateur qui sait comprendre les goûts et les problèmes du client, les formateurs recevront des connaissances sur des facteurs socio-économiques spécifiques qui affectent la production d'articles vestimentaires. Au cours de cette session, les formateurs apprendront comment lier ces connaissances à l'étude pratique de l'anatomie humaine, des motifs, des tissus et des emballages.

L'activité de formation fournira aux formateurs des connaissances et des compétences sur la façon d'intégrer une approche de sensibilité interculturelle dans la dynamique de groupe. En passant par différentes étapes de cette approche inclusive, en commençant par le déni (la perception que la perspective culturelle est la seule interprétation réelle, exacte ou valide de la réalité) et en culminant avec l'intégration (l'intériorisation de la conscience multiculturelle et la capacité d'interagir de manière productive au-delà des différences culturelles), les formateurs seront en mesure d'engager et d'inclure tous les stagiaires. (Compétence 4)

Les formateurs apprendront à gérer la diversité socioculturelle des stagiaires et encourageront le groupe à exprimer et à partager les similitudes et les différences dans la personnalisation des objets vestimentaires dans leurs contextes culturels. (Compétence 6)

Enfin, en plus des compétences de mentorat telles que l'écoute active, la disponibilité et l'analyse (compétence 10), les formateurs apprendront à créer une culture d'équipe de soutien en utilisant des exercices de consolidation d'équipe pour encourager des relations plus solides entre les membres individuels de l'équipe (compétence 9).

Le tailleur n'est plus seulement celui qui fabrique des vêtements personnalisés, mais un créateur qui sait comprendre les goûts et les problèmes du client, et donc fait des vêtements qui mettront le porteur à l'aise.

Le métier de tailleur peut donner une grande satisfaction mais nécessite étude et application, notamment sur :

- Anatomie humaine
- Tissus
- Motif
- Emballage

La connaissance du corps humain et de ses mouvements est essentielle pour le styliste qui aborde la création de vêtements qui ont un impact visuel, mais qui sont en même temps confortables. Savoir comment ces vêtements interagissent en mouvement détermine la façon dont le tissu s'adapte au corps et se déplace en harmonie avec lui.

Processus méthodologiques

L'activité commence par l'étude anatomique du corps, puis passe à la traduction du dessin technique en un modèle réel. Cette traduction sera possible en assemblant deux ou plusieurs parties du tissu jusqu'à ce que le vêtement souhaité soit terminé.

Objectifs

- Fournir aux participants les compétences nécessaires pour suivre de manière autonome la création d'un vêtement, à partir de la fiche technique et de l'illustration de mode.
- Apprendre à placer correctement le modèle pour couper le tissu et créer le vêtement fini.
- Fournir les bases de processus modernes, innovants et particuliers.
- Apprendre l'utilisation de l'équipement et des techniques de repassage
- Pour apprendre à utiliser la fiche technique de traitement / assemblage
- Pour en savoir plus sur les principales méthodes de couture
- Apprendre les méthodes et les procédures de contrôle de la qualité et de conformité du produit textile.

Programme et contenu des activités

1. Techniques de mesure, basées sur le style et la conformation
2. Comment lire une fiche technique
3. Du motif de papier à la découpe de tissu
4. Fabrication préliminaire de vêtements (basting)
5. Vérifiez l'emballage et le vêtement final
6. Techniques de repassage
7. Contrôle et finition du terrain, vêtement d'essai pour une première approche

Ressources et espace

Pour l'enseignement de l'unité aux formateurs, une salle de classe avec l'infrastructure et le matériel suivants est nécessaire :

- Machine à coudre ou overlock
- Différents types de tissus

Nombre, profil et ratios des formateurs

- 3 formateurs : 1 chef de produit, 1 créateur de mode, 1 tailleur avec au moins 5 ans d'expérience.
- Ratios : 5 stagiaires par formateur.

Évaluation

À la fin du cours, il y aura un test d'évaluation final qui consiste à présenter, sur un devoir spécifique, son propre artefact.



Module 4

L'entrepreneuriat social et le monde du travail

Durée:
10 heures (5 séances)

Objectif et description

Ce module déploiera des méthodologies qui peuvent conduire à l'entrepreneuriat social, ainsi que développer des compétences entrepreneuriales qui permettent de lancer de nouveaux projets. En outre, l'accès à la culture nationale du travail et aux besoins du marché du travail sera facilité pour le rendre transférable. D'autre part, il vise également à fournir aux professionnels des ressources pour appliquer les technologies dans la recherche et l'amélioration de l'employabilité de leurs étudiants, grâce à des outils généraux et spécifiques.

Compétences générales

- Connaissance et utilisation des méthodologies d'apprentissage par le travail
- Connaissance des besoins du marché du travail et des possibilités d'emploi
- Capacité d'intégrer la diversité sociale et culturelle du groupe dans le contenu de la formation et le processus d'apprentissage

Compétences spécifiques

- Apprendre « Kinemaster » à créer un programme vidéo.
- Utilisation des technologies numériques applicables à l'employabilité
- Notions sur l'entrepreneuriat social
- Gestion de projet et création d'histoires chorales

Méthodologie

Contenus théoriques, débats et dynamiques participatives, activités, atelier pratique, application d'outils spécifiques.



Programme

A. L'entrepreneuriat est en train de créer : des méthodologies pour l'entrepreneuriat social

- Session A1 : Atelier sur l'entrepreneuriat social et le plan d'action (IASIS) (2hs)
- Séance A2 : Le Cercle d'Or (BAU) (2 hs)

B. Possibilités d'emploi : panorama et outils

- Session B1: Élargir les possibilités d'emploi I: Culture de travail nationale et besoins du marché du travail (SSF) (2hs)
- Session B2: Élargir les possibilités d'emploi II: Technologies pour l'employabilité (SSF) (2hs)
- Session B3 : Élargir les possibilités d'emploi III : Outil Kinemaster (SSF) (2hs)

A. L'entrepreneuriat est en train de créer: des méthodologies pour l'entrepreneuriat social

- **Session A1: Atelier sur l'entrepreneuriat social et le plan d'action (IASIS) (2hs)**

Cette activité appartient au domaine de l'**entrepreneuriat social** et a une durée estimée à 2 heures.

Les compétences qui seront travaillées à travers cette unité de formation sont :

- Connaissance et utilisation des méthodologies d'apprentissage par le travail [2]
- Connaissance des besoins du marché du travail et des possibilités d'emploi [3]
- Capacité d'intégrer la diversité sociale et culturelle du groupe dans la formation contenu et processus d'apprentissage [6]

La compétence 2 sera abordée alors que les formateurs mettront en œuvre un atelier interactif, où les stagiaires élaboreront un plan d'action initial.

La compétence 3 sera abordée car les formateurs orienteront les stagiaires à penser à des initiatives basées sur des ressources accessibles qui répondent aux besoins réels de la société.

La compétence 6 sera abordée car les formateurs encourageront les stagiaires à exprimer et à partager des initiatives similaires d'entreprises sociales dans leurs contextes nationaux.

L'activité de formation fournira aux formateurs la méthodologie nécessaire pour familiariser leurs stagiaires avec l'entrepreneuriat social par le biais d'une discussion informative, en leur montrant l'impact mondial positif que les entrepreneuriats sociaux produisent en maximisant leurs profits, qui sont principalement utilisés au profit de la société.

Cette formation offrira également des techniques pour favoriser la capacité des apprenants à identifier et à tirer parti des atouts opportunistes, et à développer des solutions aux problèmes sociaux et environnementaux en concevant un plan d'action initial.

Dans le même temps, les formateurs recevront des stratégies pour permettre aux stagiaires d'échanger leurs expériences sur l'entrepreneuriat dans leurs contextes nationaux.

Processus méthodologiques

La structure de l'unité s'adresse aux formateurs, afin qu'ils puissent acquérir des compétences spécifiques et transférer les connaissances et les compétences de l'entrepreneuriat social à leurs stagiaires.

La méthodologie de l'unité actuelle reposera sur les principes de l'éducation des adultes et de l'apprentissage par l'expérience.

Une fois que le formateur aura acquis une compréhension de l'ES, il /elle acquerra les connaissances nécessaires pour former les stagiaires à la génération de résultats optimaux de la réalisation et de la construction de projets/plans d'action en SE, avec la méthodologie Design Thinking (telle que proposée par Chou, 2018).

La méthodologie susmentionnée répond aux besoins de l'unité de formation actuelle, car elle organise les étapes nécessaires et motive les stagiaires à mettre en œuvre leurs idées en dehors de la salle de classe. Au cours de la formation, les formateurs familiariseront les stagiaires à jouer avec la méthodologie du Design Thinking, à faire une planification initiale, puis à sortir et à rendre leur idée tangible et à la piloter.

Objectifs

- Apprendre les stratégies pour mettre en œuvre des ateliers qui aident les apprenants à se familiariser avec l'entrepreneuriat social et ses objectifs.
- Permettre aux formateurs de favoriser les perspectives d'emploi de leurs stagiaires en les intégrant dans le monde de l'entrepreneuriat social.
- Sensibiliser les formateurs et leurs stagiaires aux objectifs et aux avantages de l'entrepreneuriat social de manière multidisciplinaire. Sensibiliser les formateurs aux opportunités dont leurs stagiaires migrants peuvent tirer parti pour développer des solutions aux problèmes sociaux et environnementaux.

Programme et contenu des activités

1. Introduction à l'entrepreneuriat général et social (SE) (20 min)
2. Partage d'expériences sur les activités d'entrepreneuriat et les initiatives collectives dans leurs contextes nationaux (20 min)
3. Introduction à la conception et à la mise en œuvre de solutions sociales et environnementales innovantes (20 min)
4. Élaboration du plan d'action de manière individuelle (45 min)

Ressources et espace

Pour l'enseignement de l'unité aux formateurs, une salle de classe avec l'infrastructure / le matériel suivant est nécessaire :

- 1 projecteur
- 1 planche
- Marqueurs noirs
- Feuilles de papier (format A4)

Numéro et profil des formateurs

- Formateurs adultes ayant de l'expérience dans le travail avec des groupes sociaux marginalisés (en particulier les migrants)
- 12 formateurs par classe
- Ratio : 8-10 stagiaires par formateur.

Évaluation

Auto-évaluation au moyen d'un questionnaire d'évaluation

Indicateurs de qualité : Sentiment d'épanouissement et efficacité de la formation.

Évaluation par le formateur des indicateurs de qualité tels que la pertinence, l'efficacité et la rationalité, sur le plan d'action élaboré par les stagiaires.

Recommandations et commentaires généraux

Les formateurs devraient créer un environnement chaleureux et convivial avec leurs stagiaires et les encourager à illustrer leurs idées sur le plan d'action.

- **Session A2: Le Cercle d'Or (BAU) (2 hs)**

Cette activité appartient au domaine des compétences transversales et a une durée estimée à 2 heures.

Les compétences qui seront travaillées par le biais de cette unité de formation sont les suivantes:

- Connaissance et utilisation des méthodologies d'apprentissage par le travail [2]
- Capacité à gérer la dynamique de groupe [9]

L'activité de formation fournira aux formateurs des outils de communication et des connaissances partagées basées sur le travail d'équipe et la gestion de la dynamique de groupe, afin d'unir le groupe de manière cohésive.

Processus méthodologiques

Au cours de cette session, les formateurs apprendront à utiliser une méthodologie de communication appelée « Le Cercle d'Or » (par Simon Sinek). Cet outil aidera le groupe à se définir et à prendre des décisions concernant sa trajectoire, ses objectifs et ses valeurs, permettant aux participants de développer une échelle de valeur pour se concentrer et définir ce qu'ils devraient rechercher : quels systèmes, processus et stratégies devraient être utilisés pour atteindre leurs principes ou leurs objectifs.

À la fin de la session, les participants écriront un petit texte inspirant qui fonctionnera comme un conteneur à partir duquel les phrases, les slogans et les manifestes peuvent être extraits, aidant à définir ce qu'est le projet et ce qu'il n'est pas; pour définir une ligne que l'ensemble du groupe suivra.

Objectifs

- Conscience de soi à propos de leur pratique
- Analyse des valeurs et sensibilisation
- Pour créer un espace pour écouter le groupe
- Pour rechercher et définir des lignes communes afin de créer un tracé commun
- Intégrer les compétences communicatives
- Pouvoir appliquer ces connaissances à l'ensemble du projet, afin qu'il ait cohésion et cohérence (graphismes, ton, texte, couleurs, typographies...)

Programme d'activités et contenu

1. Espace de réflexion personnelle
2. Échelle de valeur
3. QUOI - COMMENT - POURQUOI
4. Texte inspirant

1 Les stagiaires sont invités à faire une liste, en écrivant les valeurs, les mots, les produits, les services, la philosophie, etc. qui les définissent en tant que groupe; tout ce à quoi ils peuvent penser. Cette liste est faite individuellement, afin que les participants ne soient pas « pollués » et disposent de leur propre espace de réflexion personnelle.

2 Les stagiaires diront les mots à haute voix et les écriront, un par un, dans différents post-it ; les premiers points communs entre les membres du groupe commenceront à émerger. Ces mots seront répartis au hasard sur une table. Ils trieront les post-it et les regrouperont en colonnes par thème ou affinité. Une fois que les groupes de post-it sont définis par affinité, le terme le plus important (représentant le reste) sera placé en haut de la colonne, générant une échelle de valeur.

3 Les mots QUOI – COMMENT – POURQUOI écrits dans trois post-it différents seront placés en haut de la colonne identifiée comme celle qui représente le plus ce terme.

QUELLE colonne : Définit généralement le collectif et parle du produit ou du service que vous offrez. C'est la plus facile à identifier et correspond à la première couche du cercle. Il doit être aussi clair et cohérent que possible.

Par exemple, « Mamalyona est un collectif de femmes diversifiées qui offre des produits uniques faits à la main, inspirés par leurs cultures et leurs expériences de vie, à travers la couture. »

COMMENT FAIRE : Devrait contenir une série de termes qui parlent des systèmes, des processus et des stratégies qui doivent être mis en œuvre afin de rendre le QUOI possible.

Par exemple, « De manière engagée et accompagnés par BAU et ABD, qui leur fournissent une formation académique, ils forment une équipe unie et dévouée avec humilité, courage, lutte et force. »

Pourquoi colonne : C'est la plus importante, le cœur du projet. C'est la raison ou la croyance qui guidera et justifiera le QUOI et le COMMENT ; les valeurs, les principes ou les objectifs qui guident la façon de penser le projet.

Il est conseillé de travailler avec les rêves, les valeurs et les désirs des gens pour les inspirer et se connecter avec eux.

Par exemple, « En tant que mères jeunes, entrepreneuses, guerrières et autonomes, nous croyons en une éducation libre de réconciliation avec l'AMOUR POUR NOS ENFANTS, QUI SONT LE MOTEUR DE NOTRE INSPIRATION. »

4 Une fois les colonnes identifiées, les stagiaires rejoindront les termes de chaque colonne, pour créer des paragraphes qui tournent ces mots harmonieusement et de manière significative.

Après avoir créé ce système collectivement, ils élaboreront un petit texte inspirant qui aidera à créer un imaginaire qui servira de source d'inspiration pour de futurs textes, manifestes ou slogans.

Ressources et espace

Pour l'enseignement de l'unité aux formateurs, une salle de classe avec l'infrastructure / le matériel suivant est nécessaire :

- 1 tableau noir
- Post-it
- Crayons
- Rôle

Nombre, profil et ratios des formateurs

Les formateurs jouent le rôle de catalyseur et d'accompagnement, posant des questions sur les décisions, créant un débat qui génère de la réflexion.

Évaluation

À la fin de la session, les stagiaires auront élaboré un texte qui devrait définir et représenter le groupe et ses valeurs, qui seront rassemblés en un tour. On leur demandera d'écrire des commentaires individuels dans leurs cahiers et de documenter l'ensemble du processus, en particulier les résultats finaux.

C'est l'occasion d'observer quel est le rôle et la disposition de chaque membre du groupe; qui a l'idée la plus claire, qui doute, qui convient, qui s'impose.

Recommandations générales et commentaires

Il est important de rendre le groupe très conscient que la valeur fondamentale du cercle doit être une valeur qui déplace le groupe en tant que moteur. Chaque individu doit être ouvert et disposé à s'adapter pour le bien commun. C'est une pratique qui les aidera à tisser des liens et à aller de l'avant dans la même direction commune.

B. Possibilités d'emploi : panorama et outils

- **Session B1: Élargir les possibilités d'emploi I: Culture de travail nationale et besoins du marché du travail (SSF) (2hs)**

Il s'agit d'une activité d'atelier. Il appartient au domaine des compétences transversales et a une durée estimée à 2 heures.

La compétence qui sera travaillée par le biais de cette unité de formation est la suivante :

- Connaissance des besoins du marché du travail et des possibilités d'emploi [3]

L'activité de formation fournira aux formateurs les connaissances et les compétences pertinentes qui leur permettront d'élargir les possibilités d'emploi de leurs stagiaires (adultes migrants). Au cours de cette session, les formateurs découvriront la culture de travail nationale et les besoins du marché du travail, afin de la transmettre à leurs étudiants, afin qu'ils s'y familiarisent.

Processus méthodologiques

Les différents contenus de la session seront présentés par le formateur de formateurs, qui tentera de lancer des questions de réflexion et de générer une discussion plus approfondie entre les participants.

Les stagiaires auront l'occasion d'exprimer leurs préoccupations et de partager leur propre expérience avec les sujets abordés.

Une approche fondée sur les compétences sera également utilisée, car le programme de formation aborde différentes aptitudes et compétences à développer par les participants.

Comme les stagiaires sont des apprenants adultes, le programme de formation suivra les principes de l'andragogie :

- Les adultes doivent participer à la planification et à l'évaluation de leur enseignement.
- L'expérience (y compris les erreurs) constitue la base des activités d'apprentissage.
- Les adultes sont plus intéressés par l'apprentissage de sujets qui ont une pertinence immédiate pour leur travail ou leur vie personnelle.
- L'apprentissage des adultes est centré sur les problèmes plutôt que sur le contenu.

Objectifs

Cette formation vise à doter les professionnels / formateurs de connaissances et de compétences pour promouvoir l'expansion des possibilités d'emploi chez leurs étudiants. Pour ce faire, ils :

- En savoir plus sur le contexte de travail national
- Être conscient des besoins du marché du travail

Programme et contenu des activités

1. Le marché national du travail
2. Différentes options d'emploi
3. Professions et créneaux d'emploi les plus demandés
4. Ressources pour la formation professionnelle, l'éducation formelle et non formelle
5. Types de contrats
6. Droits et devoirs des travailleurs
7. Activité : Groupe de discussion sur les sujets présentés

Ressources et espace

Pour l'enseignement de l'unité aux formateurs, une salle de classe avec l'infrastructure / le matériel suivant est nécessaire :

- 1 projecteur
- 1 tableau blanc ou paperboard
- Stylos appropriés
- 1 ordinateur et un smartphone/tablette par stagiaire
- Papier et stylo (pour prendre des notes) par stagiaire

Nombre, profil et ratios des formateurs

- Profil du formateur : conseillers en emploi, psychologues et médiateurs interculturels/sociaux.
- Ils fourniront un soutien technique et une facilitation du processus d'apprentissage.
- Ratio : 15 stagiaires par formateur maximum (pour assurer l'approche participative)

Évaluation

À la fin du programme de formation, les participants l'évalueront en termes de développement des sessions, de convivialité et de transférabilité des contenus à leurs contextes de travail. Les stagiaires rempliront également un questionnaire d'auto-évaluation sur les sujets et les compétences couverts.

Recommandations et commentaires généraux

- Se connecter avec la motivation des stagiaires lors de l'enseignement du contenu ; le plus important est qu'ils trouvent l'utilité d'apprendre les nouvelles technologies numériques par eux-mêmes.
- Pour motiver les stagiaires à venir à l'atelier, il est utile de donner des exemples ou des histoires de réussite de personnes qui ont déjà assisté à ces ateliers.

- **Session B2: Élargir les possibilités d'emploi II : Technologies pour l'employabilité (SSF) (2hs)**

Il s'agit d'une activité d'atelier. Il appartient au domaine des compétences transversales et a une durée estimée à 2 heures.

La compétence qui sera travaillée par le biais de cette unité de formation est la suivante :

- Connaissance des besoins du marché du travail et des possibilités d'emploi [3]

L'activité de formation fournira aux formateurs les connaissances et les compétences pertinentes qui leur permettront d'élargir les possibilités d'emploi de leurs stagiaires (adultes migrants).

Au cours de cette session, les formateurs apprendront à développer un atelier pour améliorer l'employabilité de leurs stagiaires au moyen des technologies numériques.

Processus méthodologiques

Les différents contenus de la session seront présentés par le formateur de formateurs, qui tentera de lancer des questions de réflexion et de générer une discussion plus approfondie entre les participants.

Les participants auront l'occasion d'exprimer leurs préoccupations et de partager leur propre expérience avec les sujets abordés.

Une approche fondée sur les compétences sera également utilisée, car le programme de formation aborde différentes aptitudes et compétences à développer par les participants. Comme les stagiaires sont des apprenants adultes, le programme de formation suivra les principes de l'andragogie :

- Les adultes doivent participer à la planification et à l'évaluation de leur enseignement.
- L'expérience (y compris les erreurs) constitue la base des activités d'apprentissage.
- Les adultes sont plus intéressés par l'apprentissage de sujets qui ont une pertinence immédiate pour leur travail ou leur vie personnelle.
- L'apprentissage des adultes est centré sur les problèmes plutôt que sur le contenu.

Objectifs

Cette formation vise à doter les formateurs de connaissances et de compétences pour favoriser l'élargissement des possibilités d'emploi chez leurs étudiants. Pour ce faire, ils :

- Apprendre à améliorer l'employabilité de leurs stagiaires grâce aux technologies numériques
- Améliorer les compétences numériques

Programme et contenu des activités

Cet atelier a été développé dans le cadre du projet européen Migrant Literacies dans le but de former les éducateurs travaillant dans le domaine de l'éducation des adultes (en particulier les migrants adultes), leurs compétences en matière de médias et de littératie numérique:

<https://www.migrantliteracies.eu/>

- L'utilisation des smartphones pour l'employabilité
- Comment utiliser les smartphones pour accéder aux offres d'emploi, postuler à des emplois en ligne ou par e-mail, etc.
- Des applications qui facilitent la recherche et la candidature d'opportunités d'emploi
- Utilisation des médias sociaux pour l'image de marque personnelle
- Se présenter (compétence transversales - soft skills)
- Compétences en image de marque (personal branding) : comment mettre en avant vos compétences, aptitudes, etc.
- Apparence physique (être propre et bien habillé), principes de marque personnelle.
- Compétences en communication, initiative, confiance, communiquer ce que vous voulez et éviter les erreurs.

Ressources et espace

Pour l'enseignement de l'unité aux formateurs, une salle de classe avec l'infrastructure / le matériel suivant est nécessaire :

- 1 projecteur
- 1 tableau blanc ou paperboard
- Stylos appropriés
- 1 ordinateur et un smartphone/tablette par stagiaire
- Papier et stylo (pour prendre des notes) par stagiaire

Nombre, profil et ratios des formateurs

- Profil du formateur : conseillers en emploi, psychologues et médiateurs interculturels/sociaux.
- Les formateurs fournissent un soutien technique et une facilitation du processus d'apprentissage.
- Ratio : 15 stagiaires par formateur maximum (pour assurer l'approche participative)

Évaluation

À la fin du programme de formation, les stagiaires l'évalueront en termes de développement des sessions, de convivialité et de transférabilité des contenus à leurs contextes de travail.

Ils rempliront également un questionnaire d'auto-évaluation sur les sujets et les compétences couverts.

Recommandations et commentaires généraux

- Pour se connecter à la motivation des stagiaires lors de l'enseignement du contenu, le plus important est qu'ils trouvent l'utilité d'apprendre les nouvelles technologies numériques par eux-mêmes.
- Pour motiver les stagiaires à venir à l'atelier, il est utile de donner des exemples ou des histoires de réussite de personnes qui ont déjà assisté à ces ateliers.

- **Session B3: Élargir les possibilités d'emploi III : Outil Kinemaster (SSF) (2hs)**

Cette activité appartient au domaine des compétences transversales et a une durée estimée à 2 heures.

La compétence qui sera travaillée par le biais de cette unité de formation est la suivante :

- Connaissance des besoins du marché du travail et des possibilités d'emploi [3]

L'activité de formation fournira aux formateurs les connaissances et les compétences pertinentes qui leur permettront d'élargir les possibilités d'emploi de leurs stagiaires, des adultes migrants.

Dans cette session, les formateurs apprendront à créer un programme vidéo avec l'application Kinemaster.

Processus méthodologiques

Les différents contenus de la session seront présentés par le formateur de formateurs, qui tentera de lancer des questions de réflexion et de générer une discussion plus approfondie entre les participants.

Les stagiaires auront l'occasion d'exprimer leurs préoccupations et de partager leur propre expérience avec les sujets abordés.

Une approche fondée sur les compétences sera également utilisée, car le programme de formation aborde différentes aptitudes et compétences à développer par les participants. Comme les stagiaires sont des apprenants adultes, le programme de formation suivra les principes de l'andragogie :

- Les adultes doivent participer à la planification et à l'évaluation de leur enseignement.
- L'expérience (y compris les erreurs) constitue la base des activités d'apprentissage.
- Les adultes sont plus intéressés par l'apprentissage de sujets qui ont une pertinence immédiate pour leur travail ou leur vie personnelle.
- L'apprentissage des adultes est centré sur les problèmes plutôt que sur le contenu.

Objectifs

Cette formation vise à doter les formateurs de connaissances et de compétences afin de promouvoir l'élargissement des possibilités d'emploi chez leurs stagiaires. Pour ce faire, ils :

- Apprenez à créer un vide curriculum
- Améliorer les compétences numériques

Programme et contenu des activités

1. Comment utiliser Kinemaster: bases du montage vidéo
2. Kinemaster pour créer un Vidéo-CV: que dire et ne pas dire, communication et auto-branding, la bonne longueur de la vidéo

3. Activité pratique 1 : Simulation d'une candidature en ligne (téléchargement d'un CV traditionnel - incluant un lien vers un CV YouTube, une lettre de motivation)
4. Activité pratique 2 : Tournage d'un simulacre d'entretien d'embauche dans le cadre de la préparation du CV vidéo (Vidéo: <https://www.youtube.com/watch?v=3myxzXVRoDI>)

Ressources et espace

Pour l'enseignement de l'unité aux formateurs, une salle de classe avec l'infrastructure / le matériel suivant est nécessaire :

- 1 projecteur
- 1 tableau blanc ou paperboard
- Stylos appropriés
- 1 ordinateur et un smartphone/tablette par stagiaire
- Papier et stylo (pour prendre des notes) par stagiaire

Nombre, profil et ratios des formateurs

- Profil du formateur : conseillers en emploi, psychologues et médiateurs interculturels/sociaux.
- Ils fourniront un soutien technique et une facilitation du processus d'apprentissage.
- Ratio : 15 stagiaires par formateur maximum (pour assurer l'approche participative)

Évaluation

À la fin du programme de formation, les stagiaires l'évalueront en termes de développement des sessions, de convivialité et de transférabilité des contenus à leurs contextes de travail. Ils rempliront également un questionnaire d'auto-évaluation sur les sujets et les compétences couverts.

Recommandations et commentaires généraux

- Pour se connecter à la motivation des stagiaires lors de l'enseignement du contenu, le plus important est qu'ils trouvent l'utilité d'apprendre les nouvelles technologies numériques par eux-mêmes.
- Pour motiver les stagiaires à venir à l'atelier, il est utile de donner des exemples ou des histoires de réussite de personnes qui ont déjà assisté à ces ateliers.

ANNEXE

Annexe 1

Tableau d'auto-évaluation (adaptable aux besoins et aux contextes)

Session de formation:

Compétences de mentorat et de coaching I & III

Grille d'auto-évaluation

Évaluez ce que vous avez appris tout au long de cette unité de formation. Que pensez-vous avoir appris à faire ? Cochez les cases et donnez des exemples dans la mesure du possible.

Je peux interagir avec les gens...	Je peux le faire sans efforts	Je peux le faire parfois	Je peux le faire parfois mais avec beaucoup d'efforts	C'est un objectif que j'aimerais atteindre
... Je peux établir une relation de confiance avec mes apprenants en tenant compte de leurs besoins et de leurs points de vue.				
... Je peux écouter activement mes apprenants, savoir remettre en question et reformuler leurs idées et leurs questions.				
... Les adultes ressentent le besoin de savoir pourquoi ils ont besoin d'apprendre quelque chose avant d'apprendre. Cela se traduit par le fait que dans l'éducation des adultes, la première tâche du formateur est d'aider les apprenants à prendre conscience du « besoin de savoir ».) ... Donc, je peux jouer un rôle de soutien pour eux.				

Annexe 2

Exemples pratiques tirés de cas réels

Session de formation:

Le Sac de la Connaissance et de l'Artisanat I & II

Exemple pratique 1:

Melania représentait la nostalgie qu'elle ressentait pour ses racines et sa culture colombiennes, puisqu'elle est une femme qui a été adoptée et élevée en Catalogne. Elle représentait la mélancolie qu'elle ressentait à l'idée de rencontrer sa mère biologique et tout ce que cela symbolisait pour elle d'avoir été adoptée par une culture dans laquelle elle se sentait totalement non identifiée, dans laquelle elle subissait le racisme et pour laquelle elle ressentait beaucoup de rejet émotionnel. Dans le sac de connaissances, on peut clairement voir ce sentiment de dislocation et de nostalgie avec la gamme de couleurs utilisées.

Exemple pratique 2:

Kizel a utilisé le sac de connaissances comme méthode de soulagement. Elle n'avait rien de clair sur son imaginaire, elle ressentait juste le besoin de lâcher prise, alors elle a utilisé le sac comme support pour représenter son désir de libération créative car c'est une personne très timide. Elle a utilisé ces stimuli pour faire ce goutte à goutte de peinture mélangé avec le mouvement du corps et a brodé ces racines qui l'ont saisie avec le monde terrestre et normatif, l'empêchant de se libérer.



Annexe 3

Tableau du modèle TARGET

Unité de formation:

Le modèle TARGET pour identifier et développer un climat de motivation chez les étudiants

ZONE CIBLE/CONTENU	Foyer	Objectifs	Exemples de stratégies possibles	Spécifique Stratégies (à remplir par les participants)
Tdemander	Comment les tâches d'apprentissage sont structurées – ce que l'élève est invité à faire	Améliorer l'attractivité intrinsèque des tâches d'apprentissage. Rendre l'apprentissage significatif	Encourager l'enseignement qui se rapporte aux antécédents et à l'expérience de l'élève Évitez de payer pour les objectifs	
Uneautonomie/ responsabilité	Participation des élèves à l'apprentissage et aux décisions scolaires	Offrir aux élèves une liberté optimale pour faire des choix et prendre leurs responsabilités	Donnez des alternatives dans la réalisation de devoirs. Demandez les commentaires des élèves	
Rreconnaissance	La nature et l'utilisation de la reconnaissance et de la récompense en milieu scolaire	Offrir à tous les élèves la possibilité d'être reconnus pour leur apprentissage	Favoriser les prix du « meilleur personnel ».	
Rouping G	L'organisation de l'apprentissage et des expériences scolaires	Construire un environnement d'acceptation et d'appréciation de tous les élèves. Élargir la gamme d'interaction	Offrir des possibilités d'apprentissage coopératif, de résolution de problèmes et de prise de décision. Éliminer les classes groupées de capacités	
Évaluation E	La nature et l'utilisation des procédures d'évaluation et d'évaluation	Processus de notation et de production de rapports. Pratiques associées à l'utilisation de tests standardisés	Réduire l'accent mis sur les comparaisons sociales des réalisations. Donner aux élèves l'occasion d'améliorer leur rendement	
Time	La planification de la journée scolaire	Offrir des possibilités de participation prolongée et significative des élèves aux tâches d'apprentissage	Permettre aux élèves de progresser à leur propre rythme dans la mesure du possible. Bloquez la planification et offrez de la flexibilité	

Fashion for inclusion



Financé par Erasmus+ SEPIE KA202
(2020-1-ES01-KA202-082950)

Projet coordonné par ABD Asociación Bienestar y Desarrollo, en partenariat avec les organisations IASIS, Mindshift, CIEP, Solidaridad sin Fronteras, BAU et Mondo Donna.

Cette publication a été réalisée avec le soutien financier de l'Union européenne.




Son contenu relève de la seule responsabilité du coordinateur du projet ABD Asociación Bienestar y Desarrollo et ne reflète pas nécessairement les vues de l'Union européenne.



Cette œuvre est sous licence Creative Commons Attribution - NonCommercial - ShareAlike 4.0 International License ([CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)).

Cette licence permet aux réutilisateurs de distribuer, remixer, adapter et construire sur le matériel dans n'importe quel support ou format à des fins non commerciales uniquement, et seulement tant que l'attribution est donnée au créateur. Si vous remixez, adaptez ou construisez sur le matériel, vous devez obtenir une licence pour le matériel modifié dans des conditions identiques.

CC BY-NC-SA comprend les éléments suivants :

- BY  Le crédit doit être donné au créateur
- NC 
- SA 



Training programme proposal
FASHION 4 INCLUSION

