




**4 FASHION  
INCLUSION**

**Manuel pour formateurs  
et apprenants dans les  
domaines de la couture,  
de la revalorisation,  
de la mode et du design  
pour les personnes EDE**





*Fashion for Inclusion. Formation et insertion sur le marché du travail  
grâce à la mode éthique, interculturelle et sociale*

*Numéro de contrat 2020-1-ES01-KA202-082950*

*Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne, sans  
toutefois refléter les points de vue de la Commission européenne.*

*La Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être  
fait des informations contenues dans le présent document.*



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



iasis



# Table des matières

<b>Introduction</b>	<b>3</b>
Le projet Fashion 4 Inclusion	3
Qui sommes-nous ?	4
<b>Le manuel</b>	<b>8</b>
Objectifs	8
Structure	9
<b>Chapitre 1</b>	<b>11</b>
COMMENT CONCEVOIR UN ITINÉRAIRE DE FORMATION	11
<b>Chapitre 2</b>	<b>12</b>
OUTILS ET RESSOURCES	12
<b>Chapitre 3</b>	<b>28</b>
BONNES PRATIQUES DES ITINÉRAIRES DE FORMATION	28
Mandala sur mesure	28
Yes You eco-Can	30
Entrepreneuriat social dans une perspective interculturelle	32
Apprentissage collaboratif dans un contexte interculturel	34
Apprendre ensemble : du corps, de la créativité et du design à l'insertion sociale	36
<b>Chapitre 4</b>	<b>38</b>
Enseignements tirés	38
I. Séance adaptée par BAU	38
« Explorer l'approche de la sensibilité interculturelle grâce à des processus créatifs »	38
II. Séance adaptée par MondoDonna	44
« Le sac de connaissances et bricolages »	44
<b>Annexe</b>	<b>48</b>
GLOSSAIRE	



# Introduction

## Le projet Fashion 4 Inclusion

L'objectif du projet **Fashion for Inclusion (Fashion 4 Inclusion)** est de promouvoir l'inclusion sociale et professionnelle des migrants et des réfugiés menacés, grâce à un Programme de formation innovant et éprouvé basé sur le travail et l'EFP dans le secteur de la mode durable. Plus précisément, ce projet prévoit d'améliorer l'accès des migrants et des réfugiés peu qualifiés à un EFP de qualité axé sur les résultats, grâce à des parcours d'apprentissage flexibles comprenant des compétences essentielles dans les programmes d'études, comme les langues et l'entrepreneuriat, dans un cadre interculturel de genre.

Dans cette optique, l'insertion sociale est le moteur de notre projet. À travers l'innovation et l'EFP, nous voulons promouvoir l'égalité, l'insertion sociale et professionnelle, la diversité, le dialogue interculturel et la non-discrimination de groupes en situation de vulnérabilité. En outre, le projet favorise également l'évolution professionnelle des formateurs, des enseignants et des mentors de l'EFP dans les ONG, les centres d'EFP, les centres de formation et les entreprises sociales pour mettre en œuvre conjointement des programmes d'études innovants afin d'atteindre l'objectif précité et de favoriser leur insertion professionnelle dans les domaines de la couture, de la revalorisation, de la mode et du design.

Dès lors, le projet Fashion for Inclusion multipliera les opportunités d'insertion professionnelle pour les migrants et les réfugiés. Parallèlement, il permettra d'améliorer l'évolution des professionnels de l'EFP dans les domaines de la couture, de la revalorisation, de la mode et du design.





Les productions intellectuelles (PI) du projet sont :

PI1. Un référentiel de compétences pour les professionnels de l'EFP dans les domaines de la couture, de la revalorisation, de la mode et du design à l'attention des migrants et des réfugiés menacés.

PI2. Un Programme de formation interculturelle pour les professionnels de l'EFP dans les domaines de la couture, de la revalorisation, de la mode et du design.

PI3. Un MOOC pour les professionnels et les praticiens dans les domaines de la couture, de la revalorisation, de la mode et du design pour les personnes EDEi.

PI4. Un manuel pour formateurs dans les domaines de la couture, de la revalorisation, de la mode et du design pour les personnes EDE.

## Qui sommes-nous?



**ABD (Espagne):** Coordinatrice du projet, ABD est une organisation à but non lucratif. Agréée service public par le gouvernement dans les années 1980, elle propose plus de 100 programmes qui visent à surmonter des situations de vulnérabilité ou d'exclusion sociale : toxicomanie et maladies associées, migration, violence au sein de la famille, maternité précoce, handicap, santé mentale, ou accès à des droits élémentaires comme le logement et l'emploi. Les programmes mis en place s'adressent à plus de 100 000 personnes qui fréquentent chaque année l'organisation. ABD contribuera au projet par son savoir technique, ainsi que par ses connaissances approfondies en matière de formation, de campagnes de sensibilisation, et avec le savoir-faire du projet MAMALYONA, entre autres.





**Solidaridad Sin Fronteras (Espagne):** SSF est une organisation non gouvernementale composée de professionnels interdisciplinaires. Sa 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 propose un large éventail de projets, d'activités de formation, de cours, de séminaires, d'études et de recherches, ainsi que d'activités publiques sur des questions sociales, politiques et culturelles, en défendant le droit à l'éducation et la liberté d'éducation.



**Mondo Donna (Italie):** MondoDonna Società Cooperativa Sociale Onlus (Bologne) estime que les personnes de tout sexe, orientation sexuelle, origine, langue et religion méritent la même dignité 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. Beaucoup de gens fuient des conditions de vie désespérées telles que la pauvreté et la guerre.

MondoDonna est devenu un point de référence dans la ville de Bologne pour ces personnes : elle propose un hébergement et un accompagnement, mais aussi des opportunités de formation professionnelle et des initiatives de placement sur mesure, dans le but de faciliter l'autonomie socio-économique.





**Mindshift Talent Advisory (Portugal):** 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 domaines d'activité suivants : #parcours de perfectionnement des compétences ; #programmes personnalisés de coaching, de formation et de mentorat ; #centres d'évaluation des compétences ; #gestion de carrière et développement personnel ; #engagement, sélection et intégration de jeunes talents ; #programmes de stage ; #préparation de la main-d'œuvre à la transformation numérique ; #campagnes sur les réseaux sociaux. Mindshift est fermement attaché aux principes de responsabilité sociale et au Programme de développement durable à l'horizon 2030, réunissant une équipe de collaborateurs aux parcours et expériences professionnelles variés.



**IASIS (Grèce):** IASIS est une organisation non gouvernementale à but non lucratif active dans le domaine de l'insertion sociale, de la santé mentale et de la désinstitutionnalisation. L'objectif principal de l'organisation est de fournir un soutien psychosocial et une formation aux personnes exclues ou menacées d'exclusion et aux apprenants adultes dans le domaine humanitaire.





**CIEP (Belgique):** 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 pour les professionnels et les publics vulnérables. Le CIEP possède une vaste expertise dans les activités d'EFP et d'éducation populaire en accompagnant de nombreux centres de formation d'EFP. Le CIEP apportera au projet son savoir-faire en matière de formation destinée aux publics vulnérables, ainsi que ses connaissances et sa capacité à atteindre un grand nombre de citoyens via le réseau MOC pendant la phase de diffusion et d'exploitation du projet.



**BAU (Espagne):** BAU a été créé 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 de Catalogne, devenant un centre pionnier pour les études universitaires en vue d'obtenir un bachelier et les cours d'EFP en design de mode. Le but de BAU est de former des designers modernes, créatifs, capables de comprendre les changements sociaux, culturels et économiques. BAU contribuera au projet avec son expertise en EFP dans le domaine de la mode moderne, 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.





# Le manuel

## Objectifs

Ce manuel est un support de formation de qualité adressé aux professionnels de l'EFP et aux volontaires qui travaillent avec des personnes EDE et des collectifs exposés au risque d'exclusion sociale, et plus particulièrement les migrants et les réfugiés, dans les domaines de la mode et du design, de la couture, de l'entrepreneuriat social et de la revalorisation, ainsi que des compétences transversales.

Ce matériel de soutien propose différents itinéraires de formation aux formateurs, afin qu'ils puissent pallier au manque de ressources d'apprentissage complètes et gratuites contenant des informations pertinentes. Ils pourront ainsi utiliser des méthodes d'EFP novatrices disponibles dans la Production intellectuelle 2 (Programme de formation interculturelle pour les professionnels de l'EFP dans les domaines de la couture, de la revalorisation, de la mode et du design) dans un contexte pratique et adapté à l'enseignement.

Les itinéraires de formation décrits dans ce manuel sont prévus et assemblés à l'aide des outils élaborés dans le deuxième chapitre de cette publication et les séances des productions intellectuelles 2. Étant donné que chaque itinéraire de formation se compose de plusieurs séances, différents sujets et compétences transversales seront abordés.

Ce manuel répond au besoin d'améliorer les opportunités de développement professionnel continu des enseignants, des formateurs, des mentors et des praticiens de l'EFP qui, grâce à cela, pourront utiliser les itinéraires de formation dont ils ont besoin ou composer leurs propres itinéraires personnels.



# Structure

Ce manuel est structuré en quatre (4) chapitres, chacun marqué d'une couleur différente :



## **Chapitre 1. COMMENT CONCEVOIR UN ITINÉRAIRE DE FORMATION ?**

Ce chapitre présente la définition d'un itinéraire de formation, ainsi que les instructions pour le concevoir.



## **Chapitre 2. OUTILS ET RESSOURCES**


Ce chapitre contient une liste de tous les outils fournis par chaque partenaire. Ces outils pratiques permettent d'assurer une mise en œuvre adéquate des séances de formation.



## **Chapitre 3. BONNES PRATIQUES DES ITINÉRAIRES DE FORMATION**

Dans ce chapitre, vous trouverez des exemples d'itinéraires de formation conçus par les partenaires de ce projet. Les itinéraires de formation ont été créés à l'aide des outils définis dans le deuxième chapitre de ce manuel et dans les séances présentées dans la Production intellectuelle 2 (Programme de formation





interculturelle pour les professionnels de l'EFP dans les domaines de la couture, de la revalorisation, de la mode et du design). Étant donné que chaque itinéraire de formation se compose de plusieurs séances, différents sujets et compétences transversales seront abordés.



#### **Chapitre 4. ENSEIGNEMENTS TIRÉS**

Ce chapitre contient une adaptation de certains itinéraires de formation avec des méthodologies et des conseils pour les mettre en place sur la base de l'expérience de leur application testée lors des ateliers locaux et des AAEF.





# Chapiter 1

## COMMENT CONCEVOIR UN ITINÉRAIRE DE FORMATION



Un itinéraire de formation se décrit par la voie choisie et prise par un formateur dans toute une série de séances de formation, afin de stimuler les performances, l'efficacité et les compétences qui leur permettent d'acquérir progressivement des connaissances.

Pour concevoir votre propre itinéraire de formation, vous devez d'abord réfléchir à vos groupes cibles, à leurs besoins et à vos objectifs d'enseignement/d'apprentissage.

Après cette analyse, vous commencerez à choisir les séances de formation dans la Production intellectuelle 2 de ce projet, appelée « Programme de formation interculturelle pour les professionnels de l'EFPP dans les domaines de la couture, de la revalorisation, de la mode et du design ».

Vous créez votre propre structure avec les séances de formation que vous avez choisies, afin de composer votre itinéraire de formation. Tout en choisissant et en mettant en œuvre les séances de formation qui composent votre itinéraire, vous pouvez les adapter aux besoins et aux objectifs que vous souhaitez atteindre.

Par ailleurs, tout en composant votre itinéraire de formation idéal, vous pouvez choisir un ou plusieurs outils contenant des supports d'accompagnement que vous utiliserez pour mieux mettre en œuvre votre itinéraire de formation. Il est conseillé de limiter l'itinéraire de formation à 8 heures pouvant être réparties sur plusieurs jours.



Dans le chapitre suivant, nous vous proposerons toute une série d'outils conçus par nos partenaires. Vous disposerez ensuite des itinéraires de formation créés par nos partenaires et que vous pouvez adopter dans votre organisation, ou vous pouvez les utiliser comme sources d'inspiration pour créer votre propre itinéraire de formation.

## Chapiter 2

### OUTILS ET RESSOURCES

#### Le mandala de la vie (outil)

##### Description et explication pour l'utiliser

##### Avant-propos

Dans la tradition orientale, le mandala est une représentation symbolique du cosmos. Dans l'Antiquité, il était créé avec des poudres de différentes couleurs à même le sol. Bien qu'il soit souvent peint sur du tissu et des murs, il reste malgré tout intrinsèquement associé à la poussière et au sable. Cette particularité est liée à la signification profonde du mandala en tant que tel : la représentation suprême de la nature éphémère du monde matériel et de la circularité de la vie. Une fois dessiné sur le sol, le mandala reste exposé à la destruction par des agents atmosphériques, comme le vent et la pluie. La destruction indique la possibilité éternelle d'un nouveau commencement, car le nouveau mandala pourrait avoir des caractéristiques similaires, mais ne sera jamais tout à fait pareil, ce qui conduit à l'innovation et à la croissance.

Le mandala est de nos jours devenu un outil de coaching extrêmement important.







### **Description**

Le « mandala de la vie » est un cercle divisé en plusieurs segments, chacun représentant un aspect spécifique de l'existence. Le nombre de segments dépend de la volonté d'envisager plus ou moins d'aspects de la vie. D'habitude, le coach sélectionne le segment en fonction de l'attention particulière qu'il veut accorder à la séance.

Les plus récurrents sont par exemple « la famille », « le travail », « les émotions » et « la santé ». À ceux-ci peuvent s'ajouter « l'amitié », « l'amour », « les loisirs/la vie sociale », « les études », « les finances » ... Les segments doivent être adaptés en fonction des besoins de la personne avec laquelle le coach travaille.

### **Objectif**

Le mandala permet d'auto-évaluer le moment précis dans lequel la personne se trouve, en tenant compte des domaines stratégiques relatifs à l'occasion.

Pour chaque segment, la personne choisit une couleur et, en fonction de son niveau de satisfaction, colore le segment en question, en commençant par le centre du cercle.

Après avoir défini le niveau de satisfaction actuel pour chaque espace, les espaces qui ont le niveau de satisfaction le plus faible apparaîtront immédiatement, tout comme les éventuels déséquilibres.

En remplissant son mandala, la personne définit ce qui se passe ici et maintenant et peut élaborer un plan précis des domaines de sa vie où elle doit prendre les devants pour atteindre ses objectifs.

Cet outil est particulièrement utile avec les personnes qui ne parlent pas bien la langue, étant donné que sa signification apparaît d'elle-même.

### **Conseils**

Il est conseillé de répéter cet exercice régulièrement. Au fil de temps, les changements et les progrès vont apparaître et vous en découvrirez plus sur vous et sur les moyens d'atteindre une vie épanouissante.

Les couleurs revêtent elles aussi une signification. La liste suivante montre les couleurs et leur signification symbolique.





	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>ROUGE</b> pour la force, l'énergie et la passion</li><li>• <b>POSE</b> pour la féminité, l'amour et la douceur</li><li>• <b>ORANGE</b> pour la créativité, la transformation, la connaissance de soi et l'intuition</li><li>• <b>JAUNE</b> pour l'apprentissage, la sagesse, le rire et le bonheur</li><li>• <b>VERT</b> pour la guérison physique, les capacités psychiques, l'amour de la nature et le soin</li><li>• <b>BLEU</b> pour la guérison émotionnelle, la paix intérieure et la méditation</li><li>• <b>VIOLET</b> pour tout ce qui est spirituel</li><li>• <b>BLANC</b> pour la pureté, la vérité et la conscience</li><li>• <b>NOIR</b> pour le mystère, les réflexions profondes et l'individualité</li></ul>
<b>Lien ou pièce jointe</b>	<a href="https://slidemodel.com/templates/wheel-of-life-powerpoint-template/">https://slidemodel.com/templates/wheel-of-life-powerpoint-template/</a>



## Mener une analyse des besoins en formation en 8 étapes (méthodologie)

### Description et explication pour l'utiliser

Quand une organisation veut mettre en œuvre un programme de formation et d'apprentissage, elle doit connaître son objectif, d'où l'importance de mener une analyse des besoins en formation.

Cette analyse des besoins en formation permet aux organisations de repérer les points faibles qu'elle souhaite améliorer et d'appliquer la meilleure méthodologie pour y parvenir.

#### **Étape 1. Déterminer les résultats souhaités**

La première étape consiste à déterminer les résultats souhaités de la mise en œuvre d'un tel programme d'amélioration. Ces programmes sont généralement liés à un objectif spécifique de l'organisation susceptible de concerner une unité ou un département spécifique, voire l'ensemble de l'organisation.

Tout sera lié à l'objectif et aux résultats souhaités.

#### **Étape 2. Lier les résultats souhaités aux compétences des apprenants**

Il existe plusieurs manières de travailler et de s'organiser pour atteindre les résultats souhaités en fonction de différents facteurs.

Il est essentiel de bien connaître les apprenants pour pouvoir leur attribuer des tâches et des responsabilités le plus efficacement possible pour atteindre les résultats souhaités. Des informations les concernant, eux et leurs compétences, peuvent être rassemblées au travers d'entretiens, de séances de groupe, de sondages, etc.

Une connaissance appropriée des apprenants et de leur attribution, associée à une bonne motivation, permet d'atteindre plus facilement les résultats souhaités dans une



analyse des besoins en formation.

### **Étape 3. Identifier les compétences pouvant être acquises**

Ce point est étroitement lié au précédent, étant donné qu'en apprenant à connaître les apprenants et leurs compétences, on observera que certaines compétences ne peuvent pas être acquises ou nécessiteront trop de temps ou de ressources pour être assimilées.

Une fois que les compétences essentielles du point précédent ont été établies, l'organisation doit connaître les compétences déjà acquises par les apprenants, les compétences pouvant être facilement améliorées grâce aux programmes d'apprentissage et les compétences qui manquent et qui nécessitent un accompagnement externe.

### **Étape 4. Évaluer les compétences**

En connaissant les compétences nécessaires pour atteindre les résultats souhaités, l'organisation doit savoir quels apprenants possèdent ces compétences, et pour ce faire, des évaluations ou des tests doivent être menés afin que les résultats puissent être analysés et évalués.

Cependant, certaines compétences ne peuvent pas être observées ni mesurées dans ces sondages. Certaines compétences et d'autres éléments, comme la personnalité, sont identifiés grâce à des tests professionnels spécifiques. Des spécialistes peuvent ainsi créer des scénarios lors desquels un apprenant doit adopter différents rôles au sein de l'organisation et ses réactions sont observées en fonction de sa personnalité et de ses compétences.

### **Étape 5. Établir une hiérarchisation des besoins en formation**

En connaissant le nombre d'apprenants à former et les compétences nécessaires, l'organisation doit établir une hiérarchisation en fonction du degré d'importance et des besoins.

Ainsi, des programmes de formation et d'apprentissage appropriés peuvent être mis en œuvre, en optimisant le plus efficacement possible la durée et les ressources



nécessaires.

#### **Étape 6. Déterminer le programme de formation**

L'organisation doit estimer le meilleur programme de formation à adopter pour les apprenants dans une analyse des besoins en formation. Il existe différents moyens et méthodologies pour le faire : sur le terrain, dans le cadre d'un coaching, en classe, en ligne, avec des manuels, dans le cadre de séminaires, etc.

Le plus important ici est de trouver une méthodologie bien structurée et bien conçue, car il est important de communiquer et d'enseigner les compétences nécessaires aux apprenants de la manière la plus efficace possible.

#### **Étape 7. Mener une analyse coûts-bénéfices (ACB)**

À ce moment-là, les coûts associés aux méthodologies de formation et d'apprentissage utilisées et tous les facteurs qui s'y rapportent sont étudiés :

- ✓ Durée de formation et d'apprentissage requise
- ✓ Élaboration du contenu d'apprentissage
- ✓ Manière de fournir le contenu d'apprentissage
- ✓ Productivité perdue en raison du temps passé à suivre le programme
- ✓ Coûts en fonction de la méthodologie choisie

#### **Étape 8. Préparer l'évaluation du programme de formation**

La dernière étape consiste à évaluer si la formation et l'apprentissage utilisés ont porté leurs fruits et si l'issue est positive. Il est important que le résultat soit satisfaisant en termes d'acquisition des compétences souhaitées, qu'il ait contribué aux objectifs et aux résultats souhaités, et que les apprenants soient à l'aise avec le programme utilisé.

Il est important que le programme soit une expérience positive pour les apprenants. Sinon, même si le programme est de bonne qualité et permet d'atteindre les compétences souhaitées, le manque de motivation de la







	part des apprenants le rendra contreproductif.
<b>Lien ou pièce jointe</b>	Adaptation de <a href="https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2017/01/realizar-analisis-de-necesidades-de-capacitacion/">https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2017/01/realizar-analisis-de-necesidades-de-capacitacion/</a> Effectué le 14 juillet 2021.



## Le sac de connaissances et bricolages (outil)

### Description et explication pour l'utiliser

#### Introduction

Notre imaginaire créatif est la capacité de combiner différents éléments et d'imaginer une réalité différente. Nous avons tous des référents et des choses qui nous appartiennent consciemment et inconsciemment. Le sac de connaissances est un outil qui permet de nous reconnecter à notre sensibilité créatrice par des processus de design et en intégrant la théorie des couleurs. L'objectif est de concrétiser l'imaginaire créatif d'un individu. Le sac devient le support qui matérialise notre imaginaire.

#### Pourquoi passer par un sac ?

Un sac renferme des objets utilisés régulièrement. On applique cette métaphore pour comprendre le fonctionnement de notre imagination qui nous accompagne dans toutes nos activités.

#### Étape 1. Notre imaginaire

Nous expliquerons brièvement le concept et donnerons quelques références d'imaginaires créatifs très clairs, afin d'identifier et de comprendre ce que c'est.

#### Étape 2. Des questions au travers de couleurs

Dans cette partie, nous allons utiliser le questionnement comme pratique pour générer de nouvelles connaissances. Nous allons le faire au travers de couleurs, un concept abstrait, accessible et ouvert qui nous permettra d'ouvrir notre regard et de générer de nouveaux liens avec nos connaissances. Cette pratique nous permet d'élargir nos horizons et notre manière de voir les choses.

#### Comment décriez-vous une couleur à une personne aveugle ?



**Quelle serait l'odeur des couleurs ?**

**Quel serait le son des couleurs ?**

**Où les couleurs me transportent-elles ?**

**Comment est-ce que je m'identifie à la couleur ?**

**Comment puis-je lier mes origines à la couleur ?**

### **Étape 3. La couleur pour s'exprimer.**

Peut-on raconter son histoire sur papier avec de la couleur (et non pas des mots) pour s'exprimer ? La couleur est un outil puissant pour activer la sensibilité et travailler à partir de l'abstrait ; elle est donc utile lorsqu'il s'agit de rendre abstraits tous ces éléments figuratifs de notre imagination pour les transformer en forces chromatiques.

### **Étape 4. Sacs d'histoire.**

Le bricolage et les travaux manuels sont des pratiques qui permettent de matérialiser tout cet imaginaire abstrait dans un produit ou un objet concret. Dans cette partie et après les étapes précédentes, l'idée est de créer un sac avec de la couleur et du tissu comme moyen d'expression afin de raconter une histoire sur nous-mêmes.

Pour fabriquer le sac, vous pouvez utiliser un modèle comparable à celui de la photo. Celui-ci est en bois et présente un motif troué qui permet de le peindre, mais aussi de le tisser. Si vous n'avez pas d'outils comme un cutter, vous pouvez aussi utiliser du carton ou toute autre matière.

### **Étape 5. Partage.**





Chaque participant fera une petite présentation de son sac de connaissances afin de partager son histoire et son imagination aux autres étudiants.



## Découvrir ses points communs grâce au Cercle d'or (méthodologie)

### Description et explication pour l'utiliser

#### Introduction

La dynamique du Cercle d'or permettra d'évaluer collectivement l'atelier ou l'activité en cours. Nous cherchons tous à valoriser les choses qui ont bien marché, celles qu'on pourrait renforcer et celles qu'on ne partage pas. L'objectif ultime n'est pas de recueillir des opinions, mais de créer conjointement tout un horizon d'objectifs. Cela permet d'ouvrir les débats, d'identifier et de définir ce qu'on veut, la manière d'y arriver et surtout la raison pour laquelle on le fait ; trouver le moteur qui nous anime et la proposition de valeur qui fait notre différence et partager notre processus de prise de décision afin de définir une ligne commune pour l'ensemble du groupe.

#### Instructions

##### Étape 1 : Nuage de hashtags

Nous allons commencer par dresser une liste de mots qui nous définissent en tant que groupe, de réflexions sur nos sentiments et de leçons tirées de cas pratiques réalisés précédemment. Nous allons procéder individuellement sur une feuille pour avoir la possibilité de réfléchir seuls. Ensuite, nous allons énoncer les mots à voix haute et les écrire un par un sur différents Post-it, afin de créer un nuage de hashtags.

Palabras que hablen  
de vuestro proyecto

(NUBE DE HASHTAGS)

##### Étape 2 : Correspondance de termes

Des problèmes communs parmi les membres







commenceront à apparaître. Nous allons dans un premier temps répartir ces mots au hasard sur une table. L'étape d'après consiste à classer les Post-it et à les grouper par colonne en fonction de thèmes ou d'affinités.



### Étape 3 : Identifier le QUOI, le COMMENT et le POURQUOI

Une fois que les groupes de Post-it ont été définis par affinité, nous placerons le terme le plus important qui représente tout le reste tout en haut de chaque colonne (généralisant ainsi une échelle de valeurs). Nous ajouterons trois Post-it (d'une couleur différente des précédents) avec les mots suivants : QUOI - COMMENT - POURQUOI et les placerons en haut de la colonne qui représente le mieux ce terme selon nous.



Colonne QUOI : Définit généralement le groupe et ce qu'on fait. C'est le plus facile à identifier et correspond à





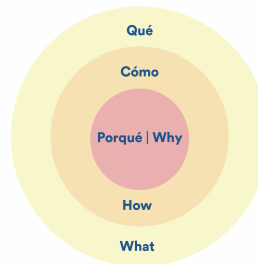
la première couche du cercle.

Colonne COMMENT : Elle doit contenir toute une série de termes qui parlent des systèmes, des processus, des attitudes, des méthodologies et des stratégies qui sont mises en œuvre pour réaliser le QUOI.

Colonne POURQUOI : C'est l'élément le plus important, le cœur du projet. Ce qui doit « transparaître ». C'est la raison ou la motivation qui guidera et justifiera le QUOI et le COMMENT. Ce sont les valeurs, les principes ou les objectifs qui guident la manière de penser du projet. Il est important de commencer par répondre aux questions suivantes : Pourquoi ce projet existe-t-il ? Qu'est-ce qui pourrait intéresser les gens ? Qu'est-ce qui fait votre spécificité ? Pourquoi devraient-ils vous choisir ? Est-ce que les choses sont faites comme il faut ? Sommes-nous conformes à nos valeurs ? Comment pourrait-on s'améliorer ?

#### Étape 4 : Créer une histoire commune

Une fois que toutes les colonnes ont été identifiées, nous allons relier les termes dans chacune d'entre elles pour créer une histoire commune qui lie ces mots ensemble de manière significative et harmonieuse. Après tant de décisions prises en groupe et la création collective de ce système, nous allons définir ensemble ce petit texte d'inspiration qui nous donnera les clés pour créer notre imaginaire et qui servira de conclusion à notre auto-évaluation et de source d'inspiration pour nos futurs textes, manifestes, slogans ou formules.



## 7 étapes pour développer une vraie compétence de « coopération » dans un environnement interculturel (méthodologie)

### Description et explication pour l'utiliser

L'apprentissage coopératif est une approche interactive qui met l'accent sur le travail d'équipe. Des gens aux capacités diverses et aux différentes origines culturelles travaillent main dans la main pour atteindre un objectif commun.

C'est comme une équipe de football : il ne suffit pas que les joueurs soient excellents dans la maîtrise de la balle ; il faut qu'ils puissent jouer ensemble avec leurs différences pour gagner.

Ces étapes permettent aux organisations de créer des jeux et des systèmes éducatifs intégrant la compétence de « coopération » dans un environnement interculturel.

#### Étape 1. Accueillir, briser la glace

L'objectif de cette étape est de mettre à l'aise les participants pour faciliter la prise de contact. Le côté ludique permet de réduire le stress.

#### Étape 2. Apprendre à connaître les autres, promouvoir la cohésion

Si chacun apprend à connaître son prochain, tout le monde pourra se mettre à explorer de nouvelles idées et à atteindre des objectifs en toute confiance. Trois éléments influencent la cohésion du groupe : l'engagement de chaque membre à atteindre l'objectif commun, la complicité entre les membres et la fierté collective. La réflexion maintient la cohésion en attirant l'attention du groupe sur ces interactions.

#### Étape 3. Être reconnu, adopter une attitude positive vis-à-vis de soi-même et des autres

Le but est que chacun reconnaisse ses qualités et ses limites, mais également les qualités et les limites des autres membres du groupe.





	<p><b>Étape 4. Prendre sa place dans un groupe et reconnaître celle des autres</b></p> <p>Le but ici est de découvrir le fonctionnement du groupe et de voir comment chacun trouvera sa place, mais également de reconnaître une place pour chacun dans un esprit de respect mutuel.</p> <p><b>Étape 5. Communiquer : écouter et s'exprimer</b></p> <p>Travailler la communication verbale et non verbale. La communication non verbale est un aspect très important à prendre en compte dans une situation d'apprentissage avec un public issu de différentes origines culturelles et différents profils linguistiques.</p> <p><b>Étape 6. Faire confiance aux autres et au sein du groupe</b></p> <p>Cette étape devrait permettre à tous de se sentir à l'aise et d'augmenter la confiance au sein du groupe. Cela permet de nous sentir acceptés avec nos limites, de pouvoir compter sur les autres et d'adopter des comportements positifs envers eux.</p> <p><b>Étape 7. Coopérer</b></p> <p>Les jeux et les activités nécessitent la participation de chacun afin de pouvoir réussir tous ensemble. Personne n'est écarté ou éliminé, ce qui permet à tous de profiter du jeu. En développant leur créativité, cette étape offre aux participants la possibilité de montrer leurs capacités, d'externaliser leurs émotions, de libérer leur énergie et d'enrichir la vie du groupe, d'améliorer les projets conçus ensemble et de chercher des alternatives originales aux situations problématiques et conflictuelles.</p>
<b>Lien ou pièce jointe</b>	<p><a href="https://www.teacheracademy.eu/what-is-cooperative-learning-5-strategies-for-your-classroom">What Is Cooperative Learning? 5 Strategies for your Classroom (teacheracademy.eu)</a></p>



## Techniques avancées de revalorisation (outil)

### Description et explication pour l'utiliser

Upcycling has no limitations, and the current tools aim to La revalorisation n'a aucune limite, comme le prouvent ces outils actuels. En tant que formateur, vous pouvez aider les bénéficiaires à « révéler » leur talent caché et les inciter à se montrer créatifs, les sensibiliser aux conséquences environnementales de la revalorisation et les aider à acquérir toute une série de compétences implicites, comme la créativité, l'attention, la persévérance, la détermination, la manipulation fine, la précision, la dextérité main-œil et d'autres compétences spécialisées et cognitives.

Vous trouverez ci-dessous des instructions pour créer deux pièces en utilisant du textile, deux exemples qui montrent qu'on peut faire de belles choses avec la revalorisation et que plus on s'investit, plus le résultat sera impressionnant. Vous pouvez imprimer les instructions et les leur donner afin qu'ils puissent travailler en groupe ou individuellement. À la fin de chaque tâche, accordez un peu de temps aux bénéficiaires et encouragez-les à exprimer leurs émotions.

**Titre Pièce 1 :** Égouttoir

**Difficulté :** Moyenne

**Matériel requis :** 8 cintres en bois, 4 baguettes cylindriques (elles doivent mesurer 40 centimètres chacune), des clous et un marteau.

**Durée :** 1 heure

#### Étapes :

1. Dévissez le crochet métallique des cintres pour le retirer.
2. Placez 5 cintres à 10 cm les uns des autres en ligne droite.
3. Utilisez l'une des baguettes en bois pour les relier. Utilisez les trous formés par les cintres pour y placer la baguette. Mettez un clou pour fixer la baguette à chaque cintre.
4. Faites de même de l'autre côté des cintres.
5. Placez une autre baguette entre les cintres dans leur partie intérieure pour offrir une meilleure stabilité à votre égouttoir. Fixez-la avec un clou.
6. Répétez le processus de l'autre côté.
7. Vous pouvez maintenant ajouter les autres cintres. Retournez-les et placez-en un derrière le premier cintre, l'autre



derrière le dernier et le troisième au centre (en troisième lieu). Utilisez des clous pour les fixer. Vous gagnerez en stabilité en utilisant ces cintres et ils vous permettront également de placer des tasses et des verres.



**Titre Pièce 2 :** Étui pour tablette

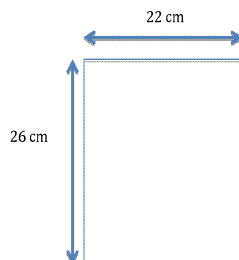
**Difficulté :** Élevée

**Matériel requis :** Chambres à air pour vélo, un cutter, du Velcro, du fil et une machine à coudre.

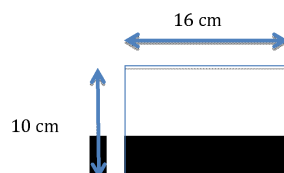
**Durée :** 6 heures.

**Étapes :**

1. Coupez les chambres à air : vous devez en relier plusieurs, car elles font généralement 19 cm x 14 cm, or, l'étui que vous fabriquez fait 26 cm x 22 cm.
2. Nettoyez les chambres à air avec un chiffon humide.
3. Cousez les chambres les unes autres jusqu'à avoir deux parties faisant les mesures suivantes :

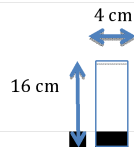


4. Ajoutez une poche avant si vous le souhaitez. Les mesures sont :

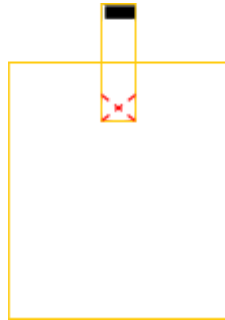


5. Créez une quatrième pièce qui servira de fixation :



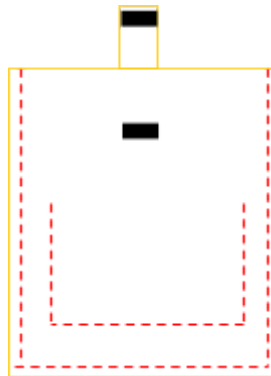


6. Cousez d'abord un morceau de Velcro sur la dernière pièce. Ensuite, cousez la petite pièce au milieu de l'une des grandes pièces.



7. Cousez l'autre morceau de Velcro sur la grande pièce que vous n'avez pas encore utilisée. Vous devez la coudre au centre, à 8 centimètres du bord supérieur.

Cousez la pièce qui fera office de poche à la grande pièce avec le Velcro (celle que vous venez de faire). Enfin, cousez les deux grandes pièces ensemble et votre étui est prêt !



Lien ou pièce  
jointe

<http://chicandcraft.intras.es/>

# Chapiter 3

## BONNES PRATIQUES DES ITINÉRAIRES DE FORMATION

### Mandala sur mesure

#### Domaines couverts

**Mode et design**

**Couture**

**Compétences transversales :**

- Approche de la sensibilité interculturelle
- Compétences de communication interculturelle
- Connaissances sur la manière d'intégrer la perspective de genre dans le contenu de formation et les processus d'apprentissage.

#### Résultats d'apprentissage

- Former les formateurs en contact avec des gens issus de milieux culturels différents, en améliorant leur empathie et leur communication interculturelle.
- Fournir des outils pour créer une ambiance d'équipe positive et gérer la diversité.
- Donner la possibilité aux formateurs d'être aussi autonomes que possible avec la machine, le processus, la sécurité et toutes les étapes de production.
- Rendre le formateur aussi autonome que possible dans son choix des tissus les plus appropriés, en tenant compte du modèle à produire et de la quantité de tissu, dans une optique « zéro déchet »

#### Ressources de formation incluses

- **Séance de formation B4.** Explorer l'approche de la sensibilité interculturelle grâce à des processus créatifs. (Programme B. Sensibilité interculturelle\_Module 1 du programme de formation)
- **Séance de formation B1.** Équipement et matériel professionnel (Programme B. Les bases de la couture et du design de la mode\_Module 3 du programme de formation)
- **Séance de formation B3.** Placer le modèle sur le tissu. (Programme B. Les bases de la couture et du design de la mode\_Module 3 du programme de formation).
- **Outils :** « Le mandala de la vie »



## Description | 2 jours

Les activités sont mises en œuvre selon la description comprise dans le programme de formation (PI2). La durée approximative de l'itinéraire de formation est d'environ 8 heures et sera réalisée sur 2 jours.

<p><b>Jour Un</b></p> <p>L'itinéraire commence par des activités de formation pour les formateurs qui travaillent avec des migrants. L'objectif est de les aider à développer une approche interculturelle et à améliorer leur capacité d'empathie avec des gens de cultures différentes. Pendant la phase de discussion, l'animateur présentera « le mandala de la vie » et demandera aux participants de remplir le cercle en fonction de leur niveau de satisfaction sur une feuille de papier conservée par l'animateur.</p>	<p><b>Séance de formation B4.</b> <b>Explorer l'approche de la sensibilité interculturelle grâce à des processus créatifs.</b> (Programme B. Sensibilité interculturelle_Module 1 du programme de formation)</p>
<p><b>Jour Deux</b></p> <p>Le deuxième jour est axé sur la partie pratique de la couture.</p> <p>On commence par l'introduction à l'étude du matériel nécessaire, les informations sur son utilisation et l'entretien pour créer des pièces sur mesure. Avant de commencer la dernière phase de l'itinéraire de formation, les formateurs doivent remplir un nouveau « mandala de la vie ». Il s'agit d'un outil d'évaluation sur les activités de formation menées jusqu'ici. Enfin, les formateurs sont initiés à l'étude des motifs des tissus, puis aux différents placements.</p>	<p><b>Séance de formation B1.</b> <b>Équipement et matériel professionnel</b> (Programme B. Les bases de la couture et du design de la mode_Module 3 du programme de formation).</p> <p><b>Séance de formation B3.</b> <b>Placer le modèle sur le tissu.</b> (Programme B. Les bases de la couture et du design de la mode_Module 3 du programme de formation).</p>

### Évaluation

L'animateur distribuera un questionnaire de satisfaction. Le mandala de la vie est un outil d'évaluation supplémentaire réalisé au début et à la fin de l'itinéraire de formation afin de montrer le changement de niveau de satisfaction des formateurs.



# Yes You eco-Can

## Domaines couverts

### Revalorisation

#### Compétences transversales :

- Approche de la sensibilité interculturelle et au genre et compétences en communication
- Capacité à faire face à la démotivation des étudiants
- Capacité à intégrer la diversité sociale et culturelle du groupe dans le contenu de formation et les processus d'apprentissage

## Résultats d'apprentissage

- Pour faire prendre conscience aux formateurs des différents styles de communication qui existent et identifier ceux utilisés par leurs apprenants, afin d'en tenir compte dans leurs interactions.
- Pour tenir compte du facteur interculturel, en trouvant des moyens de créer une bonne dynamique de groupe dans des groupes multiculturels.
- Pour réfléchir à leur propre identité culturelle.
- Permettre aux formateurs d'exploiter les compétences des apprenants en matière de travail d'équipe afin d'élaborer des projets de revalorisation plus avancés.
- Apprendre à créer un environnement d'apprentissage motivant en classe en appliquant la méthode TARGET.
- Pour utiliser la couleur comme moyen de communication et de création.
- Pour se connecter au monde imaginaire et créatif et le mettre en relation avec la couleur.

### Ressources de formation incluses

- **Séance de formation B1.** Compétences de communication interculturelle I : apprendre (programme B. Sensibilité interculturelle\_Module de la formation)
- **Séance de formation B3.** Bijouterie écologique et histoire interculturelle (programme B. Sensibilité interculturelle\_Module 1 de la formation)
- **Séance de formation C1.** La méthode TARGET pour identifier et créer un climat de motivation parmi les étudiants (Programme C. Engagement et Motivation\_Module 2 de la formation)
- **Séance de formation A1.** Le sac de connaissances et bricolages (Programme A. Créativité, design et couleur\_Module 3 de la formation)
- **Outils :** « Techniques avancées de revalorisation »



## Description | 2 jours

La durée approximative de l'itinéraire de formation est d'environ 8 heures et sera réalisée sur 2 jours.

<p><b>Jour Un</b></p> <p>Activité initiale avec les participants pour briser la glace et apprendre à se connaître.</p> <p>Avant de mettre en œuvre les séances conformément à la description de la PI2, nous allons mettre en place une activité d'apprentissage par expérimentation d'une demi-heure appelée « Barnga ». Il s'agit d'un jeu de simulation qui incite les joueurs à faire preuve d'esprit critique sur les stéréotypes et le dialogue interculturel. BARNGA met les individus dans des situations où ils sont confrontés à la réalité que, malgré de nombreuses similarités, les gens issus de différentes cultures ont leurs propres règles et quand ils arrivent dans un pays avec d'autres règles, ils ne sont pas vraiment capables de s'adapter ou de les reconnaître.</p>	<p><b>Séance de formation B1. Compétences de communication interculturelle I : apprendre</b> (programme B. Sensibilité interculturelle_Module1de la formation)</p> <p><b>Séance de formation B3. Bijouterie écologique et histoire interculturelle</b> (programme B. Sensibilité interculturelle_Module 1 de la formation)</p> <p><b>Séance de formation A1. Le sac de connaissances et bricolages</b> (Programme A. Créativité, design et couleur_Module 3 de la formation)</p>
<p><b>Jour Deux</b></p> <p>Mis en place d'un énergisant pour motiver les participants.</p> <p>Avant de mettre en œuvre les séances conformément à la description de la PI2, nous allons mettre en place une activité expérimentale de 30 minutes appelée « Défenseurs et poursuivants : Qu'auriez-vous fait ? ». L'activité en question prévoit des affaires dans lesquels ils doivent soit défendre soit attaquer (en fonction de l'équipe dans laquelle ils sont [défenseurs ou poursuivants]) les formateurs qui incarnent les personnages dans les scripts sur l'efficacité de leur gestion du groupe d'apprenants dans la classe.</p>	<p><b>Séance de formation C1. La méthode TARGET pour identifier et créer un climat de motivation parmi les étudiants</b> (Programme C. Engagement et Motivation_Module 2 de la formation)</p>

### Évaluation

Il y a 3 types d'évaluation :

- Coller leurs attentes avec des Post-it : Au début de la formation, les partenaires devront coller au tableau leurs attentes sur la formation à l'aide de Post-it. À la fin de la formation, ils devront récupérer les Post-it dont les attentes ont été remplies.
- Questionnaire d'évaluation via Gform avec des questions ouvertes et fermées
- Discussion de groupe finale





# Entrepreneuriat social dans une perspective interculturelle

## Domaines couverts

### Entrepreneuriat social

#### Compétences transversales :

- Approche de la sensibilité interculturelle
- Compétences de communication interculturelle
- Connaissance des besoins du marché du travail et canaux d'offres d'emploi

## Résultats d'apprentissage

- Renforcer les compétences des professionnels en contact avec des gens issus d'un milieu culturel différent.
- Améliorer la capacité d'empathie envers les personnes d'une autre culture.
- Améliorer les communications interculturelles.
- Sensibiliser tant les formateurs que leurs bénéficiaires aux objectifs et aux avantages de l'entrepreneuriat social de manière multidisciplinaire.
- Permettre aux formateurs d'encourager les perspectives d'emploi de leurs apprenants en les intégrant au monde de l'entrepreneuriat social.

#### Ressources de formation incluses

- **Séance de formation B2.** Compétences de communication interculturelle II : enseigner (Programme B Sensibilité interculturelle\_Module 1 du programme de formation)
- **Séance de formation B4.** Explorer l'approche de la sensibilité interculturelle grâce à des processus créatifs (Programme B. Sensibilité interculturelle\_Module 1 du programme de formation)
- **Séance de formation A1.** Atelier sur l'entrepreneuriat social et plan d'action (Programme A. Entreprendre, c'est créer : méthodologies pour un entrepreneuriat social\_Module 4 du programme de formation)
- **Séance de formation B1.** Étendre ses opportunités d'emploi I : Culture professionnelle nationale et besoins du marché de l'emploi. (Programme B. Opportunités d'emploi : Panorama et outils\_Module 4 du programme de formation)
- **Outils :** « Mener une analyse des besoins en formation en 8 étapes »





## Description | 2 jours

Les activités sont mises en œuvre selon la description comprise dans le programme de formation (PI2). La durée approximative de l'itinéraire de formation est d'environ 8 heures et sera réalisée sur 2 jours.

<p><b>Jour Un</b></p> <p>La séance de formation fournira aux apprenants des outils pour promouvoir l'apprentissage de postures mentales, permettant ainsi à différents systèmes de valeur de coexister, en soi et autour de soi, sans jugement. Les séances évoqueront à la fois la méthodologie de l'Approche artistique axée sur des expériences interculturelles en utilisant des scénarios de la vie réelle. Des méthodologies théoriques et une approche basée sur les compétences seront abordées, ainsi que les différentes compétences et aptitudes à acquérir par les participants.</p>	<p><b>Séance de formation B2. Compétences de communication interculturelle II : enseigner</b> (Programme B Sensibilité interculturelle_Module 1)</p> <p><b>Séance de formation B4. Explorer l'approche de la sensibilité interculturelle grâce à des processus créatifs</b> (Programme B. Sensibilité interculturelle_Module 1)</p>
<p><b>Jour Deux</b></p> <p>Les séances de formation fourniront aux formateurs les connaissances et les compétences appropriées pour leur permettre d'étendre les opportunités d'emploi de leurs apprenants.</p> <p>De plus, les séances de formation fourniront aux formateurs la méthodologie nécessaire pour familiariser les apprenants à l'entrepreneuriat social au travers d'une discussion informative, en leur montrant l'impact positif de l'entrepreneuriat social sur le monde.</p>	<p><b>Séance de formation A1. Atelier sur l'entrepreneuriat social et plan d'action</b> (Programme A. Entreprendre, c'est créer : méthodologies pour un entrepreneuriat social_Module 4)</p> <p><b>Séance de formation B1. Étendre ses opportunités d'emploi I : Culture professionnelle nationale et besoins du marché de l'emploi.</b> (Programme B. Opportunités d'emploi : Panorama et outils_Module 4)</p>

## Évaluation

Les séances de formation seront évaluées tant par l'animateur que par les participants. L'animateur évaluera toutes les activités par observation directe de l'implication des participants, de leur attitude et de leurs comportements et par l'enregistrement de leurs réponses à des questions spécifiques posées lors de la phase de conclusion et d'évaluation. Les participants auront la possibilité d'évaluer les activités en répondant aux questions spécifiques qui s'y rapportent posées par l'animateur.

Outils d'évaluation :

- Registre de présence aux différentes activités.
- Rapport de suivi.
- Questionnaires de satisfaction.
- Questionnaires spécifiques à chaque activité.
- Entretiens semi-structurés.



# Apprentissage collaboratif dans un contexte interculturel

## Domaines couverts

### Compétences transversales :

- Compétences de communication interculturelle
- Capacité à gérer la dynamique de groupe
- Compétences de coaching et de mentorat

## Résultats d'apprentissage

- Apprendre à développer la capacité des étudiants de différentes origines à travailler avec les autres en renforçant certaines attitudes propices à la coopération : l'écoute, l'empathie, le respect pour la différence interculturelle, l'implication, la sociabilité.
- Encourager les formateurs à développer leur capacité à devenir « animateur » de la coopération entre étudiants et favoriser des relations collaboratives pour permettre à chacun de contribuer à la réussite d'un groupe.
- Donner les outils aux formateurs pour développer une vraie compétence de « coopération » dans un environnement interculturel.

### Ressources de formation incluses

- **Séance de formation B2.** Compétences de communication interculturelle II : enseigner (Programme B Sensibilité interculturelle\_Module 1 du programme de formation)
- **Séance de formation B3.** Compétences de mentorat et de coaching I (Programme B Processus d'accompagnement\_Module 2 du programme de formation)
- **Formation B3.** Compétences de mentorat et de coaching II (Programme B Processus d'accompagnement\_Module 2 du programme de formation)
- **Outils :** « 7 étapes pour développer une vraie compétence de "coopération" dans un environnement interculturel »



## Description | 2 jours

Les activités sont mises en œuvre selon la description comprise dans le programme de formation (PI2). Le pilotage pendant les ateliers locaux permettra de s'adapter si nécessaire en fonction de l'évaluation des participants. L'objectif final est de répondre efficacement aux besoins de nos groupes cibles. La durée approximative de l'itinéraire de formation est d'environ 8 heures et sera réalisée sur 2 jours.

<p><b>Jour un</b></p> <p>Lors du premier jour, la première séance sera axée sur la capacité des apprenants à travailler en groupes en insistant sur l'empathie et l'écoute active.</p>	<p><b>Séance de formation B2.</b> <b>Compétences de communication interculturelle II : enseigner</b> (Programme B Sensibilité interculturelle_Module 1 du programme de formation)</p>
<p><b>Jour deux</b></p> <p>Le deuxième jour sera axé sur les compétences de coopération dans un groupe. L'objectif principal est d'encourager les participants à adopter la coopération comme « comportement » dans un environnement interculturel.</p>	<p><b>Séance de formation B3.</b> <b>Compétences de mentorat et de coaching I</b> (Programme B Processus d'accompagnement_Module 2 du programme de formation)</p> <p><b>Formation B3. Compétences de mentorat et de coaching II</b> (Programme B Processus d'accompagnement_Module 2 du programme de formation)</p>

### Évaluation

Photo-langage pour exprimer l'apprentissage et les émotions.

Discussion de groupe.

Trois questions pourraient être utilisées pour favoriser l'expression orale et lever les obstacles psychologiques.

1. **Qu'avez-vous appris ?**
2. **Qu'est-ce qui est le plus important pour vous ?**
3. **Pourquoi recommanderiez-vous cette formation à d'autres personnes ?**



# Apprendre ensemble : du corps, de la créativité et du design à l'insertion sociale

## Domaines couverts

### Revalorisation

#### Compétences transversales :

- Connaissances et utilisation des méthodes d'apprentissage basées sur le travail
- Approche de la sensibilité interculturelle
- Capacité à intégrer la diversité sociale et culturelle du groupe dans le contenu de formation et le processus d'apprentissage
- Capacité à gérer la dynamique de groupe

## Résultats d'apprentissage

- Générer une écoute et une cohésion de groupe susceptibles de faire exploser la sensibilité interculturelle.
- Apprendre en travaillant collectivement grâce au transfert de compétences.
- Utiliser les langages du design et le prototype matériel pour s'exprimer culturellement.
- Intégrer le corps et le mouvement comme outils pour l'activation et la créativité.

### Ressources de formation incluses

- **Séance de formation B3** : Atelier de bijouterie écologique et d'histoire interculturelle (Programme B : Sensibilité interculturelle \_Module 1 du programme de formation)
- **Séance de formation A1** : Présence et mouvement créatif ; Banc de poissons et mouvement évolué (Programme A : Gestion des groupes \_Module 2 du programme de formation)
- **Séance de formation A2** : Le Cercle d'or (Programme A : Entreprendre, c'est créer : méthodologies pour un entrepreneuriat social \_Module 4 du programme de formation)
- **Outils** : « Découvrir ses points communs grâce au Cercle d'or »  
« Le sac de connaissances et bricolages »



## Description | 2 jours

Les activités sont réalisées selon la description comprise dans le programme de formation (PI2). La durée approximative de l'itinéraire de formation est d'environ 6,5 heures et sera réalisée sur 2 jours.

<p><b>Jour un</b></p> <p>Le premier jour permet d'apprendre à se connaître. Cette première approche se fera par l'intermédiaire du corps par le mouvement.</p>	<p><b>Séance de formation A1 : Présence et mouvement créatif : Banc de poissons et mouvement évolué</b> (Programme A : Gestion des groupes_Module 2 du programme de formation)</p>
<p><b>Jour deux</b></p> <p>Une fois qu'on aura brisé la glace, le deuxième jour sera consacré à une activité spécifique pour échanger des connaissances et activer les dialogues interculturels par le design. Enfin, une dynamique nous rapprochera d'un consensus de valeurs, d'apprentissages et d'améliorations communs.</p>	<p><b>Séance de formation A1 : Le sac de connaissance et bricolages I</b> (Programme A : Créativité, design et couleur_Module 3 du programme de formation)</p> <p><b>Séance de formation A2 : Le Cercle d'or</b> (Programme A : Entreprendre, c'est créer : méthodologies pour un entrepreneuriat social_Module 4 du programme de formation)</p>

### Évaluation

Les dynamiques du Cercle d'or permettront d'évaluer collectivement l'itinéraire. Nous cherchons tous à valoriser les choses qui ont bien marché, celles qu'on pourrait renforcer et celles qu'on ne partage pas. L'objectif n'est pas de recueillir des opinions, mais de créer conjointement tout un horizon d'objectifs.

Les dynamiques du Cercle d'or sont précisées en détail dans les outils : elles consistent à construire une histoire collective de manière guidée grâce à la dynamisation des questions quoi, comment et pourquoi. En suivant plusieurs étapes, l'évaluation sera approfondie, passant d'une perspective individuelle à collective.





# Chapiter 4

## Enseignements tirés

### 1. Séance adaptée par BAU

#### « Explorer l'approche de la sensibilité interculturelle grâce à des processus créatifs »

(Séance de formation B4. Programme B. Sensibilité interculturelle\_Module 1 du programme de formation).


#### 1. Introduction : contexte d'application et évaluation de la proposition

Chez BAU, le Centre universitaire des arts et du design, nous avons trouvé très intéressant et nécessaire de tester cette séance de formation portant sur les compétences de développement et d'application de la sensibilité culturelle. Bien que dans notre quotidien au centre nous ne travaillons pas avec des migrants ou des personnes exposées au risque d'exclusion, nous pensons qu'il s'agit quoi qu'il en soit d'une compétence à travailler en raison de la diversité croissante des étudiants, des équipes et des groupes avec lesquels nous travaillons. Dès lors, il est cohérent d'intégrer l'inclusion dans une université de design comme axe principal de travail depuis les bases de la discipline même, en pariant sur l'importance de construire un design divers et pluriel, capable d'accueillir, de proposer et de transformer des mondes différents, et d'en être conscient.

D'autre part, nous ne voulions pas renoncer à pouvoir le faire par la matière et l'action créative, qui sont nos moyens d'expression et de recherche. La proposition méthodologique originale se base sur des méthodes plus proches des sciences sociales, en proposant une sorte de jeu de rôles







dynamisé par le coach. En valorisant les forces de notre équipe de formateurs, des spécialistes dans le domaine des processus créatifs dans le design de la mode, nous avons décidé de mettre en œuvre les mêmes objectifs que la capsule de formation, mais par le matériel. Ainsi, il nous a semblé que c'était un défi très suggestif de formuler le titre de la séance sous la forme d'une question : Comment explorer une sensibilité interculturelle au travers d'un processus créatif ?


## **2. Adaptation méthodologique : justification et développement appliqué**

Sur la base de cette question, nous voulions impliquer et renforcer une partie fondamentale du programme axé sur l'acquisition des compétences en matière de couture et de design. D'une part, en tirant profit de l'expertise de nos formateurs qui sont des créateurs de mode, et d'autre part, en nous permettant d'étudier, grâce à la pratique, la couture comme instrument pour aborder avec sensibilité les questions de diversité et d'interculturalité.

Nous avons pensé que le drapeau était un objet textile qui revêtait une signification culturelle importante dans le monde. Le drapeau comme objet symbolique qui unit et sépare à la fois les cultures et qui a un pouvoir très important pour raconter des histoires. Et si, au lieu d'utiliser la parole pour nous reconnaître, nous cousions le drapeau qui nous représente ? Comment serait-il ? Quelles taille, forme et couleurs aurait-il ? Intégrerait-il des symboles ?

Non seulement il nous a semblé que l'élaboration de cet objet avait du potentiel en raison de sa charge symbolique importante et des possibilités qu'il permettait d'ouvrir, mais également parce que nous pensons que la parole n'est pas la seule manière de nous exprimer et de nous ouvrir aux autres. Dans la proposition originale, le fait de devoir représenter et d'expliquer une situation de manière théâtrale et en public risque d'insécuriser les participants, générant une certaine gêne, surtout si le groupe ne s'est jamais vu auparavant (comme c'est notre cas). Le fait de « faire les choses concrètement » en travaillant avec ses mains, en cousant et en brodant les drapeaux est un processus lent qui favorise, de manière





plus ou moins naturelle, la conversation naturelle entre les participants. La création de petites équipes est un moyen efficace de promouvoir un espace sécurisé pour parler de ses expériences personnelles et collectives.

Concrètement, la séance se déroule comme suit :

#### **1er. Accueil et invitation :**

Le formateur explique brièvement les objectifs de la séance, présente les supports et la liste de travail.

#### **2e. Présentation :**

Le formateur nous invite à nous asseoir par deux pour une première conversation. L'objectif est de démanteler les préjugés que nous pourrions avoir sur la personne en face de nous et d'apprendre à nous connaître dans la diversité, avec nos expériences et nos qualités.

#### **3e. Team Building :**

Le formateur nous invite à former des équipes de travail ; chaque équipe doit proposer, fabriquer puis expliquer le drapeau qui les représente en tant que groupe. Il est recommandé de former des équipes de 3 à 5 personnes maximum.

#### **4e. Présentation du matériel :**

Le formateur organisera et expliquera le matériel disponible pour fabriquer les drapeaux. Dans ce cas-ci, pour la mise en place de cet atelier, nous utilisons : des chutes de tissu de couleurs, textures et imprimés différents ; des fils épais de broderie, des aiguilles à coudre, des ciseaux, de la colle textile, des marqueurs textiles, une machine à coudre pour les grandes pièces, etc. Il est à noter que plus le matériel est varié, plus les possibilités de création sont nombreuses, même s'il est possible de mener l'atelier avec très peu de choses.

#### **5e. Étapes et exécution technique du design :**

Le formateur affichera quelques brèves notions et directives de technique de broderie, en utilisant des schémas. Il peut également brièvement passer en revue des images de drapeaux, en nous invitant



à remettre en question et à réfléchir à leur forme, leur taille, les qualités de la matière, les symboles, etc.

Avant de commencer à coudre, il sera important de laisser du temps à l'équipe pour esquisser ce qu'ils vont faire, en posant notamment des questions et en écoutant les autres (en tenant compte de la première conversation qui a eu lieu).

Une fois que le design préliminaire fait l'objet d'un accord, le formateur passera en revue les processus et les aidera pour la préparation, en analysant le matériel et les techniques appropriés.

Les équipes fabriqueront le design final, en cousant, brodant et discutant en toute décontraction.

Chaque équipe présentera son drapeau final et expliquera aux autres l'histoire derrière sa fabrication.

### 3. Résultats et évaluations


Nous avons été très surpris de voir les conclusions des différents groupes de gens sur l'aspect final de leur drapeau.

Le drapeau du groupe 1 était représentatif : c'était un drapeau plus petit (car nous n'avions pas beaucoup de tissu). Il y avait des symboles de chacun des pays d'origine des participants et le mélange final a pris en compte des facteurs plutôt culturels et d'origine nationaliste.

Le drapeau du groupe 2 était conceptuel : le drapeau avait la forme d'une banane et était rose. C'était en réaction au fait qu'aucun des participants ne s'est senti inspiré par les symboles et la définition classique du drapeau. Ils ont fini par créer un drapeau à l'image de leur personnalité et pas tellement de leurs racines.

Cette petite expérience n'a duré que 4 heures et nous a permis de continuer à explorer l'immense potentiel de la création de drapeaux comme moyen





pour analyser en profondeur les problèmes tant au niveau macro (politique, culturel, imaginaires collectifs, etc.) que micro (liens, expériences personnelles, valeurs, etc.). En réalité, la proposition pourrait être déployée de manière beaucoup plus poussée pour approfondir les débats à la fois interculturels et représentatifs et pour mieux déployer les techniques de design et de couture.

#### 4. Conseils d'application

- Il n'est pas facile de faire participer les gens quand ils ont l'impression de ne pas savoir faire ce que vous proposez. Dès lors, il faut qu'il y ait plus d'espace pour prendre le temps de faire confiance au processus, ainsi que consacrer suffisamment de temps à une introduction préalable aux types de broderie, afin que ceux qui ne savent pas broder aient une idée de ce qu'ils veulent faire avant de commencer.
- Accorder une place suffisante à la production lente permet, au fond, à la conversation de devenir un outil essentiel dans la prise de décision du design collectif. Curieusement, nous avons remarqué que les gens qui avaient les idées les plus claires finissaient par les abandonner au profit des idées de leurs collègues dans cette négociation lente. Ils se montrent capables de comprendre différents points de vue et de défendre ce qu'ils ne pensaient pas possible dans un premier temps.
- Il est possible que certains se sentent paralysés par le fait de ne pas savoir broder, en laissant le reste de l'équipe de charger du drapeau. C'est courant dans les processus collectifs qui nécessitent un consensus et le déploiement de compétences ; dans ce cas-là, le formateur doit y être attentif et, dans la





mesure du possible, répartir les tâches au sein de l'équipe afin que chacun se sente utile et valorisé.

- Il est important de clôturer la séance en documentant et en partageant le processus de chaque équipe : prenez de belles photos des créations et écrivez même une petite légende pour valoriser ce travail, afin d'en tirer les leçons pour l'avenir et de terminer le processus de design et les enseignements tirés.

### 5. Images représentatives:



## 2. Séance adaptée par MondoDonna

### « Le sac de connaissances et bricolages »

(Séance de formation A1 et A2: Programme B. Créativité, design et couleur\_ Module 3 du programme de formation).

#### 1. Introduction : contexte d'application et évaluation de la proposition

MondoDonna a essayé la séance de formation avec 5 femmes migrantes vivant dans des refuges et ayant subi de la violence et de la discrimination. Le nombre de participantes a été volontairement réduit, étant donné que ces femmes sont vulnérables et réticentes envers toute interaction. Ainsi, le formateur pouvait se concentrer sur chaque bénéficiaire.

Suite à notre expérience avec les migrants, et en particulier les femmes, nous avons dû réajuster certaines séances et certains objectifs afin que les participants puissent associer la formation à leur parcours d'émancipation. Le formateur a travaillé en étroite collaboration avec les éducateurs et le personnel du refuge, afin que les objectifs des séances de formation soient propédeutiques et/ou conformes au parcours d'émancipation déjà mis en place avec ces femmes.

Dès lors, les femmes choisies pour la séance de formation étaient déjà intéressées de travailler dans le design de la mode et la couture.


#### 2. Adaptation méthodologique : justification et développement appliqué

Comme son nom l'indique, le produit final de la séance de formation devait être un sac qui représente le véhicule qui relie chaque participante à la couleur et à ses racines personnelles afin d'explorer son monde créatif et imaginaire, de nouvelles idées et d'autres moyens de penser et d'agir dans le design.

Dans la séance de formation proposée, le formateur a volontairement évité de créer un produit fini pour chaque femme. En accord avec les éducateurs, le formateur a décidé de se concentrer sur le groupe et a donc proposé de créer une grande pièce de tissu sur laquelle chaque femme a pu exprimer sa







relation avec la couleur et travailler, en même temps, avec d'autres femmes dans la même pièce. Étant donné que les femmes qui ont connu des violences et de la discrimination ont souvent tendance à s'isoler, la séance de formation se devait d'être une activité qui non seulement améliore leurs compétences dans le domaine de la mode et du design, mais également qui leur donne la possibilité de partager et de créer quelque chose avec d'autres femmes. Très souvent, nous proposons des activités d'émancipation liées à des objectifs de socialisation et de reconstruction de la confiance envers les autres, afin de soutenir leur réintégration dans la société.

Sur la base de cette expertise, la méthodologie appelée « Apprentissage coopératif », une méthode d'apprentissage spécifique grâce à laquelle les participants apprennent et agissent en petits groupes, en s'aidant les uns les autres et en se sentant responsables du progrès des autres.

Concrètement, la séance se déroule comme suit :

- **1. Explication :**

Le formateur explique brièvement les objectifs de la séance, présente le matériel et la liste de travail.

- **2. Brainstorming:**

Les participantes ont participé à une séance de brainstorming guidé sur la créativité et la couleur. De l'espace a été accordé aux histoires personnelles de chaque femme et aux récits relatifs à leurs pays d'origine et à la culture dans laquelle elles ont grandi.


- **3. Création d'un motif sur les modèles:**

Les participantes ont reçu quelques modèles préimprimés et ont été invitées à les colorier ou à les dessiner pendant 20 minutes. À la fin, chaque femme a présenté sa création au groupe et au formateur. L'exercice avait pour but d'analyser leur choix et de mettre en évidence leurs qualités créatrices.

- **4. Discussions au sein du groupe:**

Sur la base des motifs, les valeurs communicatives d'un vêtement, comme la couleur, l'élégance, le confort et la polyvalence, ont été





explorées et les femmes ont reconnu que leurs choix et la création du motif étaient une expression profonde d'elles-mêmes. De plus, les couleurs et les designs choisis reflètent les désirs, les espoirs et les peurs de chacune.

- **5. Émancipation:**

Le formateur a mené les femmes à réfléchir à leurs talents et à se concentrer aux qualités qu'elles peuvent mettre en pratique dans le monde du travail.

- **6. Création du « Tissu de nos qualités »:**

L'étape suivante consistait à créer un « Tissu de nos qualités », où les qualités précédemment identifiées et écrites ont été représentées sur un tissu blanc, totalement neutre, en suivant les capacités et l'inspiration de chacune en totale liberté.

### **3. Résultats et évaluations**

L'itinéraire de formation a été divisé en deux jours. La séance décrite ci-dessus a donc été donnée en partie le premier jour (activités 1 à 3) et en partie le deuxième (activités 3 à 6). Étonnamment, toutes les femmes se sont montrées actives et motivées de participer à la formation. Les éducateurs et le personnel du refuge ont fait un travail formidable pour communiquer les objectifs et les délais des activités, afin que toutes les participantes aient des attentes claires concernant l'atelier.

Le thème de l'écoute de soi et des autres a fait mouche, et toutes les participantes ont respecté une présence et une complicité excellentes tout au long de la séance.

La création du « Tissu de nos qualités » a été essentielle pour elles. Nous avons donc décidé que la pièce de tissu serait réutilisée et transformée pour former un symbole de leur parcours vers l'émancipation. Le tissu sera probablement exposé dans l'entrée du refuge (à décider en collaboration avec les femmes et les éducateurs).



#### 4. Conseils d'application

Le fait que le groupe soit restreint a permis d'observer les différentes mécaniques de groupe et de modifier et d'améliorer l'atmosphère au sein du groupe. Le formateur doit faire extrêmement attention à l'animation de l'activité et tenter de modérer les différentes personnalités des participantes, en soulignant les capacités et les ressources de chacune.

Travailler avec des personnes vulnérables qui ont connu la violence, la marginalisation et la discrimination peut être très difficile : elles manquent généralement d'estime de soi et doivent reprendre confiance en elles. Compte tenu de la conscience limitée qu'elles avaient d'elles-mêmes, il était difficile pour les femmes de parler ouvertement de leurs désirs, de leurs espoirs et de leurs craintes. Le formateur doit avoir une certaine expérience avec cette catégorie particulière pour ne pas leur faire revivre de traumatismes ni rouvrir de blessures.

#### 5. Images représentatives:



# Annexe

## GLOSSAIRE

- **METHODOLOGIES D'APPRENTISSAGE MIXTE** : méthodologies qui combinent l'utilisation des TIC avec des pédagogies en présentiel.
- **CADRE DE COMPÉTENCE** : description générique des compétences, des connaissances et des aptitudes en général que les professeurs, formateurs et dirigeants doivent avoir pour assurer un enseignement et une formation professionnels de haut niveau. Ce genre de cadre peut être utilisé quand les programmes d'études ou de formation sont conçus pour la formation initiale et continue des professionnels de l'enseignement.
- **ANALYSE COÛTS-BÉNÉFICES** : processus systémique que les entreprises utilisent pour analyser les décisions à prendre et à abandonner. L'analyste des coûts-bénéfices additionne les avantages potentiels attendus d'une situation ou d'une action, puis soustrait les coûts totaux associés à cette action.
- **EDE** : concerne les personnes éloignées de l'emploi, comme les migrants et les réfugiés dans une situation vulnérable
- **MODE ET DESIGN** : ce parcours d'apprentissage propose une approche de la mode et du design d'un point de vue global, où le déploiement de la créativité liée au design permet d'ouvrir une plus grande sensibilité.



- **COMPÉTENCES DE COMMUNICATION INTERCULTURELLE** : comprend un ensemble de capacités requises pour communiquer ou partager des informations avec des gens d'autres cultures et groupes sociaux.
- **APPROCHE DE LA SENSIBILITÉ INTERCULTURELLE** : fait référence à la prise de conscience d'une personne à sa propre culture et à celle des autres, à son empathie envers les autres d'une culture différente et à l'observation d'un événement ou d'un comportement d'une ou de plusieurs perspectives culturelles
- **CONNAISSANCES ET UTILISATION DES MÉTHODOLOGIES D'APPRENTISSAGE BASÉES SUR LE TRAVAIL** : recréent un véritable environnement de travail.
- **PARCOURS D'APPRENTISSAGE** : se décrit par la voie choisie et prise par un formateur dans toute une série d'activités d'apprentissage, qui leur permettent d'acquérir progressivement des connaissances.
- **AAEF** : activités d'apprentissage, d'enseignement ou de formation.
- **MOOC** : les Massive Open Online Courses (cours en ligne ouverts à tous) sont des cours gratuits disponibles en ligne pour tout le monde. Les MOOC sont des moyens abordables et flexibles d'apprendre de nouvelles compétences, de faire évoluer votre carrière et de fournir des expériences pédagogiques de qualité à grande échelle.
- **COUTURE** : parcours d'apprentissage qui montre que la couture peut être inclusive d'un point de vue social en créant et en renforçant les compétences individuelles et en l'adaptant à toutes sortes de produits sur mesure d'autres cultures.
- **ENTREPRENEURIAT SOCIAL ET REVALORISATION** : parcours d'apprentissage qui fournit des méthodes et des approches pour encourager les migrants et les réfugiés à s'engager dans les domaines de l'entrepreneuriat social et de la revalorisation.





- **ITINÉRAIRE DE FORMATION :** se décrit par la voie choisie et prise par un formateur dans toute une série de séances de formation, afin de stimuler les performances, l'efficacité et les compétences qui leur permettent d'acquérir progressivement des connaissances.
- **COMPÉTENCES TRANSVERSALES :** parcours d'apprentissage qui aborde des compétences transversales. Les compétences transversales sont importantes pour toute une série de métiers et de domaines, et sont souvent qualifiées de compétences de base, la pierre angulaire du développement personnel de quelqu'un.
- **EFP :** l'Enseignement et la Formation professionnels (EFP) assure le développement de compétences dans une large gamme de domaines professionnels, que ce soit un apprentissage scolaire ou sur le terrain. Il joue un rôle essentiel dans la réduction des taux de décrochage scolaire et facilite la transition entre l'école et le monde du travail. Dans un monde du travail en pleine mutation, des systèmes d'EFP bien conçus peuvent jouer un rôle crucial dans le développement de compétences adaptées au marché du travail, non seulement pour les jeunes, mais aussi pour les adultes qui ont besoin de se perfectionner ou de se recycler.





**Fashion for Inclusion. Training and labor**

**inclusion through an ethical, intercultural and social fashion**

2020-1-ES01-KA202-082950



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

