META-COIN

MANUEL DU FORMATEUR

Matériaux du groupe hybride

10/2024

META-COIN © 2024 by OMNIA is licensed under CC BY-SA 4.0
Project N° 2022-1-FI01-KA220-VET-000086285

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

Introduction à META-COIN 3
Le partenariat 5
Méthodologie META-COIN 5
Outil d'auto-évaluation : auto-réflexion sur le statu quo 7
Structure du cours META-COIN 9
Module 1 : Développement personnel 9
1.1 Compétences d'apprentissage 10
1.2 Pensée critique 11
1.3 Gestion de soi 12
1.4 Intelligence émotionnelle 12
Module 2 : Travailler en équipe 13
2.1 Compétences sociales 13
2.2 Travail d'équipe 14
2.3 Compréhension culturelle 15
2.4 Leadership 16
Module 3 : Gérer le changement 17
3.1 Flexibilité 18
3.2 Préparation 19
3.3 Résolution de problèmes 19
3.4 Créativité 20
Sources 21
ZONE DE TÉLÉCHARGEMENT : Matériel du groupe META-COIN pour les environnements hybrides 22

Introduction à META-COIN

À l'ère des avancées technologiques rapides, des dynamiques socio-économiques changeantes et de l'interconnectivité mondiale croissante, le projet META-COIN, cofinancé par le programme Erasmus+ (2022-1-FI01-KA220-VET-000086285), répond au besoin urgent de développer des méta-compétences pour répondre aux exigences du marché du travail de demain. Les méta-compétences, qui englobent des capacités telles que la pensée critique, l'adaptabilité, l'intelligence émotionnelle et la résolution créative de problèmes, sont des compétences de haut niveau qui sous-tendent la capacité d'apprendre, d'innover et de relever efficacement des défis complexes. Alors que les lieux de travail deviennent de plus en plus multiformes, ces compétences constituent le fondement de la réussite personnelle et organisationnelle, permettant aux individus de rester résilients et adaptables dans des environnements professionnels en constante évolution. Le projet vise à accroître la sensibilisation à ces compétences et à les intégrer dans les méthodologies de formation professionnelle (EFP) afin de les aligner sur les exigences mondiales de la main-d'œuvre.

L'importance des méta-compétences est particulièrement évidente dans les environnements de travail internationalisés et multiculturels, où la capacité à gérer la diversité et à promouvoir l'inclusion est essentielle. Les multinationales, les établissements d'enseignement et les organisations communautaires bénéficient tous de l'intégration des méta-compétences dans la gestion d'équipe et les stratégies opérationnelles. Dans ces contextes, les méta-compétences facilitent une communication efficace, la résolution des défis interculturels et l'exploitation de perspectives diverses pour des solutions innovantes. Leur application dépasse les interactions professionnelles, garantissant des pratiques collaboratives et inclusives essentielles pour répondre à des problématiques organisationnelles complexes.

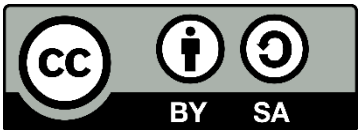
Le présent Manuel du formateur a été élaboré pour aider les enseignants et les formateurs à intégrer l'offre de formation META-COIN, y compris son programme, ses activités et ses méthodes d'évaluation, dans des contextes éducatifs en ligne et hors ligne. Il offre un cadre complet pour l'intégration de la formation aux méta-compétences dans divers environnements d'apprentissage, permettant aux participants d'acquérir les compétences nécessaires à la réussite sur un marché du travail en constante évolution. L'accent mis sur la mise en œuvre pratique relie les connaissances théoriques à la pratique, garantissant ainsi une formation efficace et adaptée aux besoins des individus et des organisations.

Le développement du cours META-COIN s'est appuyé sur une méthodologie rigoureuse, utilisée pour la création du Guide des bonnes pratiques du projet sur « Comment les

méta-compétences ont été formées dans les contextes professionnels du monde entier ». Le partenariat a synthétisé ses conclusions dans ce guide, offrant une ressource complète aux institutions, aux enseignants et aux professionnels pour intégrer les méta-compétences dans leurs cadres de formation. La première étape a consisté à rédiger des rapports nationaux pour chaque pays partenaire, basés sur une recherche documentaire approfondie. Ces rapports ont identifié les meilleures pratiques en matière de programmes de formation professionnelle et continue en Europe, analysant leur efficacité à l'aide d'un ensemble standardisé d'indicateurs clés de performance (ICP). Ces ICP évaluaient les pratiques selon des critères tels que le taux de réussite, la durabilité, l'égalité des sexes, la diversité et l'adaptabilité, entre autres. Chaque pratique a été notée sur une échelle de 1 (la moins efficace) à 5 (la plus efficace), garantissant une comparaison objective des méthodes de formation dans différents contextes. Les 15 meilleures pratiques identifiées lors de cette évaluation ont été intégrées au guide, fournissant un cadre fondamental pour la structuration du cours.

L'étape suivante a consisté à intégrer des informations sectorielles issues d'enquêtes et d'entretiens menés auprès d'entreprises et d'organisations des pays partenaires. Ces échanges ont permis d'obtenir un point de vue critique sur les lacunes existantes en matière de formation et les besoins concrets, garantissant ainsi que la structure du cours réponde aux demandes réelles du marché. La méthodologie de collecte de ces informations s'est appuyée sur trois questionnaires distincts, adaptés aux employés, aux responsables RH et au personnel administratif. Cette approche structurée a permis au partenariat de recueillir des données impartiales et comparables dans différents contextes nationaux et culturels. Les résultats de l'enquête et des entretiens ont fourni des informations essentielles, notamment pour identifier la pertinence des trois principaux domaines abordés dans le programme de formation : **le développement personnel, le travail en équipe et la gestion du changement** . Ces piliers thématiques ont été choisis par le consortium pour répondre aux méta-compétences les plus recherchées dans les environnements professionnels contemporains.

Les supports META-COIN sont une ressource REL grâce au financement du projet Erasmus+, enregistrée comme ressource éducative ouverte sous creative commons CC BY SA, ce qui signifie qu'ils peuvent être modifiés, le projet doit être cité et les supports produits à l'aide de cette ressource doivent également être étiquetés comme REL CC BY SA.



Le guide des meilleures pratiques peut être téléchargé ici :

ANGLAIS : https://metacoinproject.eu/outcomes/

FINLANDAIS : https://metacoinproject.eu/fi/tulokset/

FRANÇAIS : https://metacoinproject.eu/fr/resultats/

ALLEMAND : https://metacoinproject.eu/de/ergebnisse/

HONGROIS : https://metacoinproject.eu/hu/eredmenyek/

ITALIEN : https://metacoinproject.eu/it/risultati/

Le partenariat

Ce manuel, ainsi que les ressources de formation qui l'accompagnent, sont le fruit d'une collaboration transnationale entre sept organisations européennes : Omnia (Finlande), KMOP Policy Center (Belgique), 36,6 CC (Écosse), Artemisszió (Hongrie), ENGIM (Italie), Padmanau Studio (Allemagne) et Syncnify (France). Reflétant l'esprit du programme Erasmus+, ce partenariat allie des expertises culturelles et professionnelles diverses pour concevoir des approches innovantes favorisant l'adaptabilité, l'inclusion et la durabilité.

Grâce à sa méthodologie de projet et de cours structurée engagée dans l'avancement de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP), META-COIN relève les défis critiques de la main-d'œuvre, garantissant le développement d'une main-d'œuvre qualifiée, résiliente et tournée vers l'avenir, capable de naviguer dans un monde de plus en plus interconnecté.

Méthodologie META-COIN

Les supports META-COIN s'adressent aux formateurs et éducateurs souhaitant intégrer le développement des méta-compétences dans leur formation professionnelle initiale et continue. Cette publication propose aux formateurs des pistes pratiques pour accompagner leurs apprenants dans leur processus d'apprentissage autonome et les aider à s'adapter aux changements qui surviennent ou surviendront dans leur vie personnelle et professionnelle quotidienne, afin de leur permettre de réagir avec plus de confiance et de résilience face à des situations exigeant des solutions créatives et flexibles.

La formation META-COIN propose trois modes d'apprentissage : individuel (en ligne) et en présentiel (en groupe), en version hybride ou entièrement hors ligne. Elle allie explications théoriques et applications pratiques et offre un temps important à la réflexion personnelle et collective. Chaque module comprend un contexte théorique et des activités pratiques pour s'immerger dans le sujet et permettre aux participants de déterminer leur propre apprentissage.

Pour démarrer le processus d'autonomisation, les apprenants disposent d'un outil d'auto-évaluation auquel ils peuvent recourir à plusieurs reprises au fur et à mesure qu'ils travaillent sur les supports pour comprendre comment leurs perspectives évoluent et à quoi ressemble leur statu quo actuel, où ils se sentent plus en confiance et où ils comprennent plus en profondeur le sujet qu'ils étudient.

La formation individuelle en ligne se compose de petites unités sur lesquelles les participants peuvent travailler à leur rythme. Ceci est particulièrement utile pour les employés qui intègrent des sessions de formation à leur journée de travail, par exemple sur proposition de leur hiérarchie, dans le cadre du développement professionnel continu (DPC) de l'organisation. Un guide d'utilisation facilite l'accès et la navigation dans le LMS (système de gestion de l'apprentissage) qui met le MOOC à la disposition de l'apprenant. Le MOOC est accessible sur le site web du projet : https://metacoinproject.eu/courses/, où le guide d'utilisation peut également être téléchargé.

Ce manuel propose des conseils aux formateurs pour animer une formation de groupe en classe, à l'aide des présentations et des descriptions d'activités fournies dans le cours hybride. Les trois modules, avec leurs introductions théoriques et thématiques, ainsi que leurs fiches d'activités, fournissent au formateur du matériel pratique, un contexte théorique et des ressources complémentaires. Les fiches d'activités sont destinées aux groupes hors ligne, mais contiennent des indications sur leur utilisation en contexte hybride et en ligne. Les formateurs peuvent également intégrer le cours individuel en ligne du LMS au processus d'apprentissage comme ressource complémentaire.

À la fin du cours, les apprenants auront acquis à la fois des connaissances théoriques et des compétences pratiques, les préparant à des applications concrètes dans leur vie privée et professionnelle, leur permettant de réagir de manière plus éclairée, en utilisant des méta-compétences et d'interagir de manière plus auto-réfléchie avec les autres.

Tous les supports sont présentés individuellement dans ce manuel du formateur. Des liens permettent de télécharger l'introduction du cours et les modules complets au

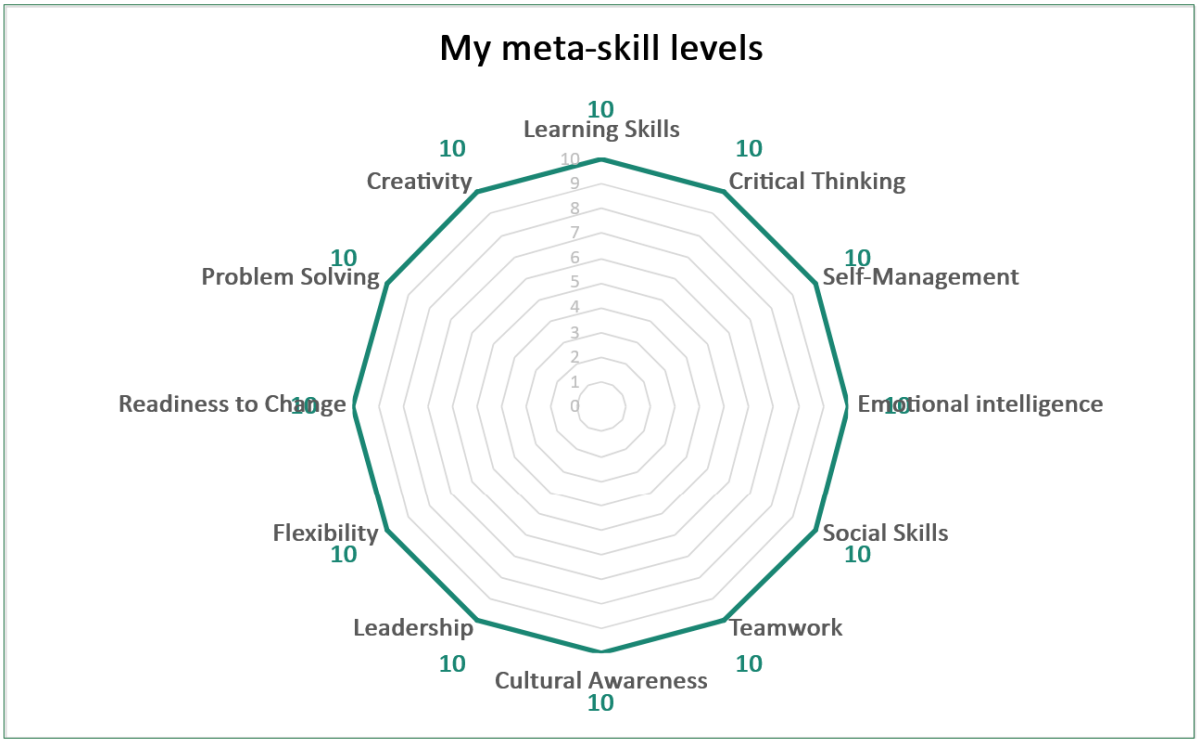
format PDF. L'outil d'auto-évaluation, la structure du cours et ses supports sont expliqués ci-après.

Outil d'auto-évaluation : auto-réflexion sur le statu quo

L'outil d'auto-évaluation permet aux participants d'évaluer leur situation actuelle et de réévaluer ultérieurement leur apprentissage des méta-compétences. Cette pratique autoréflexive favorise l'autonomisation recherchée par la formation et offre aux individus le temps de mieux se comprendre. Sa structure suit les modules et les thèmes de la formation. Pour chaque thème, cinq énoncés sont notés sur une échelle de 10 à 1, intégrant les niveaux du CEC :

10 Je suis confiant
9 Je demande un soutien occasionnel
8 J'ai encore besoin de soutien
7 C'est le début
6 Je commence à assumer la responsabilité de mes actes
5 Je commence à penser par moi-même
4 J'essaie mais j'ai toujours besoin de soutien pour continuer
3 J'essaie mais j'abandonne facilement
2 J'aimerais essayer
1 Cela me ressemble

Les résultats sont visualisés dans un graphique en araignée et peuvent indiquer les sujets auxquels il faut prêter attention dans le cadre d'un apprentissage ultérieur, si le résultat pour un sujet est inférieur à la moyenne.



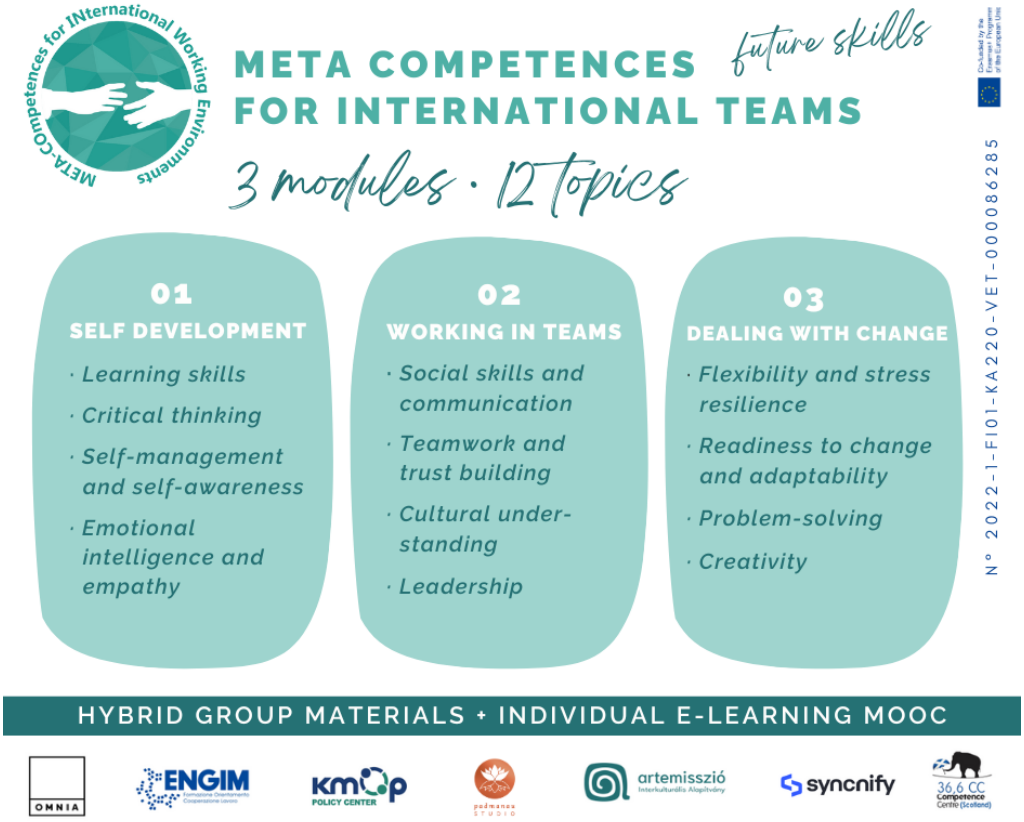
L'utilisation de l'outil d'auto-évaluation est expliquée plus en détail dans le guide d'utilisation. Ensuite, accédez à l'outil d'auto-évaluation.

Auto-évaluation des méta-compétences - Projet META-COIN

Les participants peuvent y accéder en ligne à différents moments de leur parcours d'apprentissage. Pour chacune des 12 méta-compétences, une question est posée, avec un nombre compris entre 10 et 1, selon les descriptions ci-dessus. Saisie manuellement dans l' outil d' auto-évaluation , le résultat indique les compétences pouvant être améliorées grâce à l'outil d'apprentissage META-COIN.

Structure du cours META-COIN

Des activités d'apprentissage pour les méta-compétences en environnement de travail internationalisé sont disponibles en e-learning individuel dans le cadre d'un MOOC et en cours collectifs hybrides. Le cours est structuré en trois modules de quatre thèmes chacun :



Tous les modules, chacun avec ses quatre thèmes, sont accompagnés de descriptions, d'objectifs et de résultats, ainsi que d'activités accompagnées de supports, de ressources et de sources complets. Ces supports sont disponibles au format PDF téléchargeable, dont les liens sont disponibles dans ce manuel.

Tous les membres de notre partenariat international ont participé à la création de ces supports. Il existe donc des différences : par exemple, les résultats et objectifs sont parfois davantage destinés aux formateurs, parfois aux apprenants. De plus, les styles de citation et de référencement diffèrent d'un support à l'autre. Nous avons utilisé l'IA, parfois pour la rédaction des supports, certainement pour les traductions initiales, puis pour la relecture des textes.

Module 1 : Développement personnel

Le développement personnel reflète l'essence même de la croissance personnelle et de l'amélioration continue, en privilégiant un parcours de découverte et d'épanouissement

personnel. Ce module vise à doter les individus des compétences nécessaires pour s'épanouir tant sur le plan personnel que professionnel, en mettant l'accent sur les compétences d'apprentissage, la pensée critique, la gestion de soi, l'intelligence émotionnelle et l'empathie. En développant ces compétences, il prépare les apprenants à s'adapter aux exigences en constante évolution de la vie moderne, leur permettant d'acquérir, de retenir et d'appliquer efficacement de nouvelles connaissances. L'amélioration des stratégies d'apprentissage et de la pensée critique permet aux individus d'analyser l'information objectivement, de prendre des décisions raisonnées et de résoudre efficacement les problèmes, des qualités essentielles pour réussir dans la société actuelle en constante évolution.

Outre les compétences cognitives, ce module souligne l'importance de la maîtrise de soi, de l'intelligence émotionnelle et de l'empathie, essentielles à la productivité personnelle et aux relations interpersonnelles. Des compétences telles que la motivation personnelle, la conscience de soi et la capacité à travailler de manière autonome sont essentielles pour atteindre des objectifs et maintenir une productivité optimale. L'intelligence émotionnelle et l'empathie sont essentielles pour établir et entretenir des relations saines, favoriser la compassion et créer un environnement collaboratif. En se concentrant sur ces domaines, ce module vise à former des individus complets, non seulement compétents et compétents, mais aussi empathiques, capables de contribuer positivement à leur environnement de travail et à la société.

Le développement personnel est l'art de nourrir son âme, son esprit et son âme, pour s'engager dans un cheminement de croissance et d'éveil perpétuels. Le titre même du module souligne l'idée que le développement est une démarche personnelle, exigeant introspection, engagement et efforts. Il implique une approche holistique du développement, incluant non seulement les capacités intellectuelles, mais aussi les compétences émotionnelles, sociales et pratiques. Dans ce contexte, le présent module est conçu et divisé en quatre thèmes essentiels, chacun choisi pour aborder des aspects essentiels du développement personnel et professionnel.

1.1 Compétences d'apprentissage

Les compétences d'apprentissage sont fondamentales, car elles constituent le fondement de l'acquisition et de la maîtrise de nouvelles connaissances et compétences. En développant de solides compétences d'apprentissage, les individus peuvent améliorer leur capacité à assimiler efficacement l'information, ce qui signifie qu'ils peuvent traiter et comprendre de nouveaux concepts plus rapidement et plus complètement. De plus, des stratégies d'apprentissage efficaces permettent de retenir l'information plus longtemps, ce qui est essentiel à l'acquisition et à la mise en pratique des connaissances à long terme. Cela est bénéfique non seulement pour l'évolution professionnelle, mais aussi pour le développement personnel, car cela encourage la quête permanente de connaissances et le développement personnel.

Activités:

ÉCOUTE ACTIVE	L'activité repose sur le principe « Motivation-Activation-Réflexion ». La première partie est réalisée par chaque

	participant individuellement, tandis que la seconde se déroule en petits groupes. Une synthèse finale résume les observations de chaque participant.
MA STRATÉGIE PERSONNELLE	L'exercice « Ma stratégie personnelle » est une activité de la gestion de soi personnalisée qui encourage les participants à planifier, suivre et réfléchir activement à leurs propres stratégies d'apprentissage, en suivant des étapes simples pour atteindre des objectifs clairs et atteignables. Les participants peuvent expérimenter différentes stratégies d'apprentissage et les tester afin d' identifier une ou plusieurs méthodes utiles pour améliorer leur parcours d'apprentissage personnel. Le processus est décrit dans une carte mentale, une sorte de calendrier structuré, que le participant doit remplir individuellement et librement, comme s'il s'agissait d'un jeu. Chaque étape, individuelle ou collective, doit être consignée sur la fiche personnelle et contribuer à l'expérience d'apprentissage, à l'issue de laquelle un bilan sera important.

1.2 Pensée critique

La pensée critique confère aux individus la capacité d'analyser l'information avec objectivité, d'évaluer rigoureusement les arguments et de prendre des décisions raisonnées. Ce processus cognitif implique de remettre en question les hypothèses, de reconnaître les biais et d'envisager des perspectives alternatives, autant d'éléments essentiels à une compréhension globale de tout problème. Dans un environnement où la prolifération d'informations est vaste mais inégalement fiable, distinguer le vrai du faux devient une compétence précieuse. Par conséquent, la pensée critique permet aux individus de résoudre les problèmes avec plus d'efficacité, de faire des choix éclairés et d'aborder des situations complexes avec assurance.

Activités:

PAR LE BOUCHE À OREILLE	Cet exercice repose sur le principe « motivation – activation – réflexion », qui est à la base de la méthodologie des « Six secondes » pour l'intelligence émotionnelle (voir ci-dessous). Cette activité est une reconstitution du jeu classique pour enfants « Le chuchotement chinois ».
LES TROIS TAMIS	L'activité suit le modèle « motivation – activation – réflexion » et le rôle de l'enseignant/formateur est d'engager les élèves dans une réflexion à travers quelques questions clés. De leur

	côté, les participants devront s'engager en partageant leur expérience.

1.3 Gestion de soi

La gestion de soi, incluant la motivation personnelle, la conscience de soi et la capacité à travailler de manière autonome, est essentielle à la productivité personnelle et à l'atteinte d'objectifs à long terme. La motivation personnelle incite les individus à se fixer et à poursuivre des objectifs significatifs, tandis que la conscience de soi permet une évaluation réaliste de ses points forts et de ses points à améliorer. La capacité à travailler de manière autonome renforce l'indépendance, favorisant le sens des responsabilités et de la responsabilité de ses actes. De plus, les compétences de la gestion de soi sont essentielles pour une gestion efficace du temps, la réduction du stress et le maintien d'un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée. Ces compétences permettent aux individus de gérer les exigences de la vie personnelle et professionnelle avec confiance et résilience.

Activités:

À LA DÉCOUVERTE DE VOUS	Le test de personnalité 16, inspiré de l'indicateur de types Myers-Briggs (MBTI), classe les individus en 16 types selon leurs préférences cognitives et comportementales. Il améliore la conscience de soi et la compréhension interpersonnelle en examinant des dichotomies telles que l'introversion et l'extraversion. En groupe, il favorise la communication, la collaboration et l'appréciation de la diversité.
MA CARTE DE QUÊTE SOLO	La « Carte de quête solo » est un exercice de la gestion de soi où les participants planifient, suivent et réfléchissent à leur développement personnel à l'aide d'objectifs SMART et de la matrice Eisenhower . Elle fournit un cadre structuré pour décomposer des objectifs ambitieux en tâches gérables, avec des jalons clairs.

1.4 Intelligence émotionnelle

L'intelligence émotionnelle et l'empathie sont indispensables au développement et au maintien de relations interpersonnelles saines. L'intelligence émotionnelle implique la reconnaissance et la régulation de ses propres émotions, ainsi que la compréhension et l'influence de celles des autres. L'empathie permet d'établir des liens plus profonds avec les autres, instaurant un climat de compassion, de coopération et de respect mutuel. Ces compétences sont essentielles à une communication efficace, au travail d'équipe et à la résolution des conflits, car elles favorisent la compréhension et la collaboration entre groupes divers. En développant ces compétences, les individus peuvent créer des relations plus harmonieuses et productives, tant sur le plan personnel que professionnel, menant à une plus grande réussite et à un plus grand épanouissement.

Activités:

CARTE D'EMPATHIE	Cette activité vous aide à mieux comprendre les autres : ce qu'ils pensent et ressentent, ce qu'ils disent et font dans différentes situations, leurs difficultés et leurs difficultés, et à quoi ressemble leur réussite.
CARTES ÉMOTION	Cette activité vise à favoriser la reconnaissance, la dénomination et la gestion des émotions et des sentiments.

Module 2 : Travailler en équipe

Il n'y a guère d'entretien d'embauche où le candidat ne soit pas confronté à la question suivante : « Avez-vous un bon esprit d'équipe ? » La réponse est généralement un « oui ! » enthousiaste, mais il en faut plus pour convaincre nos futurs employeurs que nous nous intégrerons bien à leur équipe. La première étape consiste à leur montrer que nous comprenons ce qu'ils disent. En effet, que signifie être un bon esprit d'équipe ?

La compétence est une combinaison de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes. La question peut donc se poser ainsi : que doit savoir une personne, dans quels domaines doit-elle exceller et quelle doit être sa disposition générale pour contribuer au développement d'un groupe ? Dans ce cas, l'attitude peut primer.

L'égoïsme va à l'encontre du travail d'équipe. Le collectif doit être perçu comme une valeur, justifiant certains sacrifices. En même temps, sans responsabilité individuelle et sans volonté de donner le meilleur de soi, l'effet positif de l'engagement affectif au sein du groupe risque d'être perdu. D'où l'importance des compétences. Tout groupe est, dans une certaine mesure, une abstraction. Concrètement, le groupe se manifeste par des interactions. La communication est essentielle ! C'est formidable de pouvoir communiquer clairement, mais il faut aussi apprendre à prêter attention à l'autre en tant que personne, et pas seulement en tant que destinataire du message. Coopérer, c'est faire avec. Faire avec signifie parfois faire des compromis, abandonner certaines de nos meilleures idées si elles ne semblent pas être les meilleures pour satisfaire les autres.

Coopérer, c'est savoir s'adapter, écouter, diriger ou céder, selon les cas. Coopérer, c'est aussi accepter que la diversité est le contexte naturel de toute équipe, et qu'il vaut mieux l'accepter que de s'y opposer.

Les connaissances formelles sont moins importantes pour bien travailler en équipe que les compétences et les attitudes, mais certaines choses sont utiles et peuvent être apprises. En effet, ce que l'on pense de la culture de groupe (la culture en général), de l'identité de groupe, de la diversité, du leadership ou de la communication peut influencer notre façon d'évaluer les événements et les faits, et d'agir dans certaines situations. Les humains sont des créatures créatrices de sens et, au fil du temps, nous ne cessons d'élaborer des théories naïves pour expliquer nos expériences. Notre avantage sur les animaux est que nous pouvons nous appuyer sur les connaissances de ceux qui nous ont précédés. C'est pourquoi il est judicieux de se renseigner sur les théories existantes du travail en équipe afin de les confronter à nos théories naïves.

2.1 Compétences sociales

Les compétences sociales sont les aptitudes qui permettent aux individus d'interagir efficacement et harmonieusement avec les autres. Elles englobent un large éventail de capacités telles que la communication, l'écoute active, l'empathie, la résolution de conflits, le travail en équipe et l'adaptabilité. Ces compétences permettent de comprendre et de répondre adéquatement aux sentiments, aux besoins et aux comportements d'autrui dans divers contextes sociaux.

Dans un environnement d'équipe, les compétences sociales sont essentielles car elles favorisent la collaboration, renforcent la confiance et créent un environnement de travail positif. Lorsque les membres d'une équipe communiquent bien et font preuve d'empathie, par exemple, ils peuvent mieux comprendre les différents points de vue, résoudre les conflits à l'amiable et faire en sorte que chacun se sente valorisé et écouté. Cela conduit finalement à une productivité accrue, à une créativité accrue et à une dynamique de groupe plus soudée, facilitant ainsi l'atteinte d'objectifs communs.

Activités:

BINGO DE DIALOGUE	Examinez vos propres manières typiques d'interagir et développez-les dans une direction plus dialogique.
LA SERVIETTE, LES IDÉES, LE GROUPE	On dit que certaines des meilleures idées sont écrites sur une serviette en papier. Cette activité s'inspire de ce scénario et encourage l'équipe à collaborer pour résoudre les problèmes de manière créative et collaborative. Des activités simples comme celle-ci, avec la serviette en papier, créent des moments de discussion qui peuvent contribuer à la cohésion du groupe de travail grâce au développement de compétences transversales clés telles que l'empathie, la résolution de problèmes, le travail d'équipe et la sensibilisation culturelle.

2.2 Travail d'équipe

La compétence coopérative est la capacité à travailler efficacement et volontairement avec les autres pour atteindre un objectif commun. Elle implique une communication ouverte, le partage des responsabilités, l'entraide et le respect des points de vue divers au sein d'un groupe. La coopération exige non seulement la volonté de collaborer, mais aussi l'adaptabilité, le sens du compromis et la priorité donnée au succès collectif plutôt qu'aux intérêts individuels.

La coopération est essentielle au sein d'une équipe, car elle favorise l'unité, la confiance et l'efficacité. En coopérant, les membres d'une équipe mettent en commun leurs compétences, leurs connaissances et leurs idées, ce qui favorise souvent une meilleure prise de décision, l'innovation et la productivité. Elle contribue également à réduire les conflits et à établir des relations interpersonnelles solides, garantissant ainsi une approche collaborative face aux défis et une célébration commune des réussites.

Activités:

JEU DE LA DIVERSITÉ	Les participants participent à une activité où ils forment des groupes et, à partir de leur expérience, réfléchissent aux critères de constitution de groupes dans la vie réelle. Sous la pression de l'animateur, ils sont poussés à trouver de manière créative différentes manières de former des groupes, ce qui permet une discussion approfondie sur l'identité collective, l'exclusion et l'inclusion, ainsi qu'une réflexion sur les avantages comparatifs des équipes homogènes et diversifiées dans un environnement de travail.
COÉQUIPIER VIRTUEL	Cette activité vise à inclure tous les membres d'une équipe, à exploiter au maximum leurs compétences et leur diversité, et à les aider à mieux se connaître. Le formateur demande au groupe de choisir un sujet, par exemple un problème réel sur le lieu de travail, une situation nécessitant un changement pour s'adapter. En petits groupes, les apprenants explorent leurs forces et compétences individuelles et, grâce à celles-ci, construisent un « coéquipier virtuel » combinant toutes ces capacités pour trouver la meilleure solution.
QUE SIGNIFIE TRAVAILLER EN ÉQUIPE ?	Activités d'auto-évaluation sur la signification du « travail d'équipe ». L'idée derrière cette activité est de sensibiliser les participants aux compétences utilisées pour travailler en équipe et à leur importance. NB : Cette activité est destinée à être réalisée dans un groupe multiculturel, avec des personnes parlant des langues différentes.
CHANGER DE CHAPEAU	Dans cette activité, le formateur ou l'apprenant choisit un dilemme, un problème ou une situation réelle à analyser. Cette activité permet de changer de perspective et, au fil de l'activité, de nombreuses perspectives sont abordées, enseignant ainsi la flexibilité, essentielle à la préparation à la formation en tant que compétence : franchir la porte devient de plus en plus facile. Chaque apprenant se voit attribuer un rôle représenté par un chapeau coloré et est invité à explorer le problème ou la situation sous différents angles, en travaillant en équipe, par l'échange verbal, mais aussi en changeant de rôle individuellement.

2.3 Compréhension culturelle

La conscience culturelle est la capacité à reconnaître, comprendre et respecter les différences et les similitudes entre sa propre culture et celles des autres. Elle implique d'être conscient des normes, valeurs, styles de communication, croyances et comportements culturels qui

peuvent varier selon les groupes. Cette conscience permet d'interagir plus efficacement avec des personnes d'horizons culturels divers.

Au sein d'une équipe, la sensibilisation culturelle est essentielle, car elle contribue à créer des environnements inclusifs, respectueux et harmonieux. En appréciant et en valorisant la diversité des points de vue, les membres de l'équipe peuvent favoriser le respect mutuel et réduire les malentendus ou les conflits. Elle encourage également la pensée innovante et une collaboration plus efficace, car la diversité des expériences et des idées est intégrée aux processus de résolution de problèmes et de prise de décision. La sensibilisation culturelle renforce ainsi le travail d'équipe et améliore la performance globale du groupe.

Activités:

LA CULTURE DANS LA PIÈCE	Cette activité nous invite à comprendre que la culture est présente partout autour de nous, et même en nous. Les salles de formation, les salons, les salles à manger ainsi que l'espace public regorgent de signes culturels. Pour décoder correctement un espace, il est nécessaire de prendre conscience des normes et des valeurs de ses bâtisseurs et de ses habitants. Les participants à cet exercice décodent les signes présents dans l'espace physique qui renvoient aux valeurs et aux normes culturelles.
L'OIGNON DE L'IDENTITÉ ET DE LA CULTURE	Cette activité vise à explorer les concepts de culture et d'identité. Elle peut également servir à faire connaissance, mais pas comme premier exercice, car les informations que nous partageons peuvent comporter des éléments sensibles plus difficiles à dévoiler (ou à nommer) à de parfaits inconnus.
PHOTOS DÉCENTRÉES	Cette activité démontre que nous ne subissons pas passivement l'imposition des normes culturelles, mais que nous les intériorisons et les perpétuons. C'est un bon moyen d'introduire les concepts de cadre de référence, de zones sensibles et de choc culturel, ainsi que les concepts fondamentaux de la théorie interculturelle. Au cours de l'exercice, les participants sont invités à réfléchir à des images susceptibles de susciter de fortes réactions émotionnelles. Au cours de la discussion, ils réalisent que ce qui est en jeu dans l'image n'est pas ce qui est représenté, mais leur propre ancrage culturel.

2.4 Leadership

Les compétences en leadership sont les aptitudes qui permettent à un individu de guider, d'inspirer et d'influencer les autres vers l'atteinte d'un objectif commun. Ces compétences incluent souvent une communication efficace, la prise de décision, la résolution de problèmes, l'empathie, l'adaptabilité et la capacité à motiver et à déléguer les tâches de manière appropriée. Les bons leaders montrent l'exemple, donnent des orientations et favorisent un environnement où les membres de l'équipe se sentent responsabilisés et valorisés.

Au sein d'une équipe, les compétences en leadership sont essentielles, car elles permettent de maintenir la concentration, de stimuler le progrès et de créer une culture de travail positive et collaborative. Les leaders efficaces font ressortir le meilleur de chaque membre de l'équipe, s'assurant que chacun contribue pleinement à son potentiel tout en favorisant la cohésion, la confiance et la résilience. Il en résulte des équipes plus productives, efficaces et motivées, mieux armées pour relever les défis et atteindre leurs objectifs.

Activités:

COMPARAISON DES STYLES DE LEADERSHIP	L'objectif est de comprendre les différents styles de leadership selon les cultures et d'explorer comment ces styles se manifestent dans différents contextes culturels. Les participants discuteront de leurs préférences, réfléchiront à l'adaptabilité des styles de leadership au sein d'équipes multiculturelles et développeront des connaissances sur la manière de diriger efficacement dans des environnements diversifiés.
QUE VIENT-IL DE SE PASSER ?	L'activité vise à améliorer la capacité des participants à naviguer efficacement dans la diversité culturelle pour diriger et gérer les conflits au sein d'équipes multiculturelles grâce à des exercices d'apprentissage interactif et de renforcement des compétences en expliquant les interactions interculturelles.

Module 3 : Gérer le changement

Les compétences nécessaires pour faire face au changement sont essentielles dans le monde actuel en constante évolution. Ces compétences, telles que la résolution de problèmes, la créativité et la capacité à s'adapter, permettent aux individus de gérer efficacement l'incertitude. La résolution de problèmes favorise la capacité à relever les défis de manière systématique, tandis que la créativité encourage les solutions innovantes. La capacité à s'adapter au changement reflète une ouverture aux nouvelles expériences et approches, essentielle pour s'adapter à des environnements changeants. La flexibilité permet aux individus de faire face aux imprévus et aux facteurs de stress sans perdre leur concentration ni leur productivité. Ensemble, ces compétences permettent aux individus de s'épanouir dans un contexte de changement constant, favorisant ainsi leur épanouissement personnel et professionnel.

Le changement est une constante dans la vie personnelle et professionnelle, et s'y adapter efficacement requiert plus que de simples compétences pratiques : un changement de mentalité. Ce module est conçu pour aider les individus à développer des compétences clés favorisant l'adaptabilité et la résilience face au changement. Il vise à développer un état

d'esprit favorable au changement, encourageant la flexibilité et favorisant la résolution créative des problèmes.

En réalisant ces exercices, les participants amélioreront leur capacité à adapter leurs approches, à penser de manière innovante et à rester ouverts à de nouvelles possibilités. Qu'il s'agisse de gérer l'incertitude, le stress ou de trouver de nouvelles façons de surmonter les obstacles, les compétences abordées dans ce module fourniront aux apprenants les outils nécessaires pour s'épanouir dans des environnements en constante évolution. L'objectif n'est pas seulement de faire face au changement, mais d'en faire un catalyseur de développement personnel et professionnel.

3.1 Flexibilité

Cette compétence, qui comprend la tolérance à l'incertitude, la résilience au stress et l'adaptabilité, permet aux individus de faire face aux imprévus et aux facteurs de stress sans perdre leur concentration ni leur productivité. La flexibilité, face au changement, désigne la capacité à adapter sa pensée, son comportement et son approche face à des circonstances nouvelles ou changeantes. Elle implique l'ouverture aux idées nouvelles, la capacité à modifier les plans si nécessaire et la volonté d'abandonner les schémas rigides. La flexibilité est essentielle face aux changements inattendus ou aux incertitudes, car elle permet de s'adapter sans se sentir dépassé ou réticent.

Être flexible signifie garder son calme sous le stress, réévaluer ses objectifs ou ses méthodes si nécessaire et maintenir sa productivité malgré les perturbations. Cela implique également la capacité à s'adapter rapidement aux défis, à accepter le changement plutôt qu'à le fuir. Globalement, la flexibilité améliore la capacité d'une personne à gérer l'incertitude, à résoudre les problèmes avec créativité et à s'épanouir dans des environnements en constante évolution.

Activités:

CERCLE D'INFLUENCE	Le cercle d'influence est un concept qui aide les participants à organiser leurs propres opportunités d'influence sur divers sujets. Il se compose de trois cercles concentriques représentant différents niveaux d'influence et de contrôle. Au centre du cercle se trouvent les sujets sur lesquels on peut influencer et décider, tandis que les cercles extérieurs représentent les sujets sur lesquels on peut avoir un contrôle limité. L'activité d'influence du cercle peut être réalisée seul ou en équipe.
COMPRENDRE LA CONFIANCE EN SOI	Tolérer l'incertitude signifie s'adapter au changement, survivre au stress et accepter l'incertitude. Vous pouvez

apprendre à accepter l'incertitude en anticipant les déclencheurs et en acceptant l'absence de contrôle sur les choses.

3.2 Préparation

La volonté de changer est essentielle pour réussir à gérer et à mettre en œuvre le changement, car elle reflète l'état d'esprit et la volonté nécessaires pour adopter de nouvelles situations, idées ou comportements. Sans cette volonté, les individus peuvent résister au changement, le considérant comme une menace plutôt qu'une opportunité. Cette ouverture au changement facilite la transition et permet aux individus de s'adapter rapidement et efficacement.

Lorsque les individus sont prêts au changement, ils sont plus susceptibles d'adapter leur comportement pour agir proactivement, acquérir de nouvelles compétences, ajuster leurs attitudes et modifier leurs comportements en fonction des nouvelles exigences. Cette disposition favorise la résilience et la flexibilité, essentielles pour surmonter les défis et les incertitudes, rendant le processus de changement moins stressant et plus productif. En résumé, la disposition au changement pose les bases d'une adaptation réussie et durable aux nouvelles réalités.

Activités:

LE CHANGEMENT QUE VOUS VOULEZ	Apprendre à connaître les étapes du changement et travailler avec les objectifs SMARTIE vers de petites étapes réalisables dans une petite chose à laquelle s'adapter à mesure qu'elle change Cette activité est pour vous ou avec votre équipe.
FAITES ATTENTION À VOUS	L'écoute attentive des autres, de ses propres sentiments et pensées demande de la pratique. Grâce à la littératie émotionnelle, la communication devient plus facile et la confiance en soi et l'empathie se renforcent. C'est là que commence la sécurité émotionnelle. Cette activité est pour vous ou avec votre équipe.

3.3 Résolution de problèmes

La résolution de problèmes est une compétence essentielle pour faire face au changement, car elle permet d'analyser les défis, d'identifier des solutions et de mettre en œuvre des stratégies efficaces face à des situations nouvelles ou inattendues. En période de changement, les problèmes surviennent souvent en raison de circonstances inhabituelles, de perturbations ou de complexités. Savoir aborder ces problèmes avec un état d'esprit structuré et créatif est essentiel pour réussir les transitions.

La résolution efficace de problèmes fait appel à la pensée critique, à la prise de décision et à l'ingéniosité, autant d'aptitudes qui aident à décomposer les problèmes complexes en parties gérables, à évaluer les options et à choisir la meilleure ligne de conduite. Cette compétence permet de s'adapter rapidement, de trouver des solutions innovantes pour surmonter les obstacles et de maintenir les progrès malgré l'incertitude. En résumé, la résolution de problèmes transforme les défis liés au changement en opportunités de croissance et de développement.

Activités:

HISTOIRES INATTENDUES	L'activité s'appuie sur le modèle « Motivation – Activation – Réflexion ». Le modèle Motivation – Activation et Réflexion (MAR) est un cadre psychologique et pédagogique conçu pour comprendre et promouvoir l'apprentissage, le changement de comportement et le développement personnel.
QUI EST EN CHARGE	Reconnaissez les règles que votre esprit produit concernant votre comportement ou vos relations avec les autres. Les règles sont des instructions et des exigences que votre esprit vous impose. Apprenez à évaluer si elles vous aident à vivre selon vos valeurs ou inversement. Il peut parfois être difficile de reconnaître ses propres règles. Si vous constatez que celles-ci nuisent à votre comportement, apprenez à le remarquer et à agir différemment. des « 5 pourquoi » (5 whys) est une méthode de résolution de problèmes qui explore les causes et les effets sous-jacents des problèmes. L'objectif principal est de déterminer la cause profonde d'un défaut ou d'un problème en posant successivement la question « Pourquoi ? ».

3.4 Créativité

La créativité joue un rôle essentiel dans la gestion du changement, car elle permet aux individus de sortir des sentiers battus et de trouver des solutions innovantes à des défis nouveaux ou complexes. Face à un changement, notamment inattendu ou perturbateur, les méthodes et stratégies habituelles peuvent ne plus être efficaces. La créativité permet d'explorer des approches alternatives, de générer des idées nouvelles et de s'adapter à des circonstances changeantes, contrairement aux méthodes traditionnelles.

En période de changement, la créativité aide les individus et les organisations à trouver de nouvelles façons d'atteindre leurs objectifs, de gérer l'incertitude et de saisir les opportunités qui se présentent. Elle favorise l'adaptabilité en encourageant la flexibilité de pensée et

d'action, aidant ainsi chacun à considérer le changement comme une opportunité de croissance et d'amélioration plutôt que comme une crainte ou une résistance. La créativité est donc essentielle à la résolution de problèmes, à la résilience et à l'épanouissement dans des environnements dynamiques.

Activités:

EXERCICES CRÉATIFS	Les activités créatives sont variées et répandues. Elles offrent un large choix pour créer et favoriser un environnement inclusif et impliquer davantage les apprenants. Elles proposent une série de courts exercices créatifs de cohésion d'équipe qui favorisent l'intégration des apprenants issus des secteurs de l'apprentissage et du travail. Ces exercices créatifs contribuent à favoriser la diversité des apprenants.
CARTES HISTORIQUES	Le Mind Mapping est un outil de développement polyvalent et adaptable à de nombreuses situations. Il permet de relier compétences, idées et relations, et de stimuler la créativité. Il aide les apprenants à renforcer et développer leurs compétences, à développer leur conscience de soi, à relier leurs idées, à développer leur créativité et à identifier leurs axes d'amélioration.

Ressources

- *Le glossaire multilingue en ligne du projet Erasmus+ DiM peut être utile aux formateurs animant des groupes multilingues. Le site web du projet offre une plateforme centralisée pour partager des informations clés, des mises à jour et des ressources avec les parties prenantes et la communauté au sens large. Le dictionnaire est un outil didactique à l'usage des enseignants en cours et des élèves pour développer leur autonomie en apprenant à apprendre. Veuillez suivre ce lien pour accéder à la ressource : https://www.36and6.pl/36-6-scotland/dim-project*

Sources

Les sources sont données dans chaque module.

ZONE DE TÉLÉCHARGEMENT : Matériel du groupe META-COIN pour les environnements hybrides

Les fichiers d'activités sont disponibles en ligne sous forme de PDF comme indiqué tout au long de la description des sujets et nous les avons ajoutés dans les pages suivantes dans l'ordre des modules et des sujets.

Supports de cours et liens dans les langues du partenariat du projet :

ANGLAIS : https://metacoinproject.eu/outcomes/

FINLANDAIS : https://metacoinproject.eu/fi/tulokset/

FRANÇAIS : https://metacoinproject.eu/fr/resultats/

ALLEMAND : https://metacoinproject.eu/de/ergebnisse/

HONGROIS : https://metacoinproject.eu/hu/eredmenyek/

ITALIEN : https://metacoinproject.eu/it/risultati/