

# GUIDE D'APPRENTISSAGE EN LIGNE POUR E-TUTEURS



## MIGRANTECH

Un tremplin pour la formation et  
l'emploi des migrants et des réfugiés

PROJET N°2020-1-FR01-KA204-080342

# TABLE DES MATIERES

<b><u>INTRODUCTION</u></b>	<b>2</b>
<u>A propos de Migrantech</u>	2
<u>Quel est l'objectif de ce guide ?</u>	3
<u>Les compétences favorisant l'employabilité des migrants et réfugiés</u>	4
<u>Le rôle des e-tuteurs</u>	9
<b><u>LE PARCOURS DE FORMATION MIGRANTECH</u></b>	<b>10</b>
<u>E-modules : l'approche pédagogique de Migrantech</u>	11
§ 1. Structure du parcours de formation sur la plateforme	11
§ 2. Présentation des e-modules par catégorie	12
<u>Guider à travers le parcours Migrantech</u>	20
§ 1. L'itinéraire pédagogique des accompagnateurs	20
§ 2. Impliquer l'apprenant	23
§ 3. Comment apprendre aux apprenants à se former en toute autonomie	25
<u>Les outils Migrantech d'auto-évaluation et de certification des compétences</u>	27
§ 1. Les outils de certification des compétences acquises	27
§ 2. L'outil d'autoévaluation	28
<b><u>ANNEXE</u></b>	<b>29</b>
<u>Comment les e-modules Migrantech ont-ils été conçus ?</u>	29
<b><u>GLOSSAIRE</u></b>	<b>35</b>

# INTRODUCTION

## A PROPOS DE MIGRANTECH

Le projet Migrantech vise à fournir aux migrants, réfugiés et professionnels travaillant avec ce public un parcours de formation en ligne composé de 40 e-modules qui leur permettra de développer les compétences les plus requises sur le marché du travail (compétences numériques, clés et transversales), soutenant ainsi leur apprentissage, leur employabilité et leur inclusion sociale.

Ce projet est un partenariat stratégique de 2 ans (2020-2022) coordonné par l'AMSED (France), en partenariat avec Familles du Monde asbl (Belgique), Anatolia Youth Association (Turquie) et Factor Social (Portugal).



### Nos objectifs :

- Comprendre et identifier les besoins en compétences les plus pertinentes recherchés par les entreprises et les employeurs ;
- Permettre aux éducateurs et aux professionnels d'élargir et d'adapter leurs connaissances et de développer des compétences, qui sont autant de tremplins pour rapprocher leurs publics du marché du travail ;
- Fournir des outils et des méthodes d'apprentissage en ligne sur mesure aux professionnels travaillant avec les migrants et les réfugiés, afin de faciliter leur insertion socioprofessionnelle ;
- Entreprendre l'éducation et la formation en tant qu'élément clé de la promotion de la cohésion sociale et des processus d'intégration ;
- Promouvoir la coexistence entre la société et les communautés de migrants et/ou de réfugiés ;
- Combattre la discrimination à l'égard des migrants et des réfugiés ;

## QUEL EST L'OBJECTIF DE CE GUIDE ?

Ce guide s'adresse aux professionnels de l'emploi, de l'insertion et de la formation travaillant avec les migrants et/ou réfugiés. Il est pensé comme un outil leur permettant de saisir les modalités de la plateforme numérique Migrantech, et d'identifier les besoins et compétences des utilisateurs-apprenants afin de pouvoir accompagner leur public à travers le parcours de formation Migrantech.

En utilisant ce guide, vous pourrez :

- Identifier le niveau de compétences de votre public.
- Structurer et planifier un parcours de formation répondant à leurs besoins de formation.
- Soutenir les adultes apprenants dans le développement de leurs compétences et les rapprocher au mieux des compétences recherchées par les entreprises.
- Soutenir la reconnaissance et la certification des apprentissages en ligne et non formelles issus de l'expérience Migrantech.



# LES COMPÉTENCES FAVORISANT L'EMPLOYABILITÉ DES MIGRANTS ET RÉFUGIÉS

L'objectif principal du projet Migrantech est d'améliorer le niveau d'employabilité des migrants et réfugiés par l'intermédiaire d'outils et méthodes d'apprentissage disponibles sur une plateforme numérique, et notamment un kit composé de 40 e-modules. Afin d'atteindre cet objectif, il est essentiel de veiller à la pertinence du parcours de formation proposé, lequel doit pouvoir permettre le développement de compétences pouvant être mises en œuvre dans le milieu professionnel, que ce soit au niveau de la recherche d'emploi ou de l'installation dans l'environnement de travail.

De ce fait, l'identification et la compréhension des besoins en compétences les plus importantes et appropriées recherchées par les employeurs ont été le point de départ du projet. La structure des e-modules devant permettre de soutenir les migrants et réfugiés dans leur inclusion socio-professionnelle, il est important de comprendre au préalable le contexte et la situation dans lesquels ils se trouvent dans leurs pays d'accueil. **Une étude a ainsi été menée par les partenaires sur les compétences clés, transversales et numériques les plus pertinentes pour un meilleur accès à l'emploi des migrants et réfugiés.** L'analyse des résultats de cette enquête a ensuite servi de référence à l'élaboration du parcours de formation.

Cette enquête a été conduite auprès des trois principaux groupes cibles du projet dans les quatre pays partenaires (France, Portugal, Belgique et Turquie), à savoir 100 professionnels de l'emploi et de la formation travaillant avec les publics migrants et/ou réfugiés, 100 migrants et/ou réfugiés ayant trouvé récemment du travail ou étant entrepreneurs et enfin 80 entreprises ayant recruté des migrants et/ou réfugiés. Trois questionnaires ont été remis à ces différents groupes cibles abordant les **thématiques des compétences clés utiles sur le marché du travail, la recherche d'emploi et d'employabilité, les obstacles à l'employabilité, la formation professionnelle ainsi que la satisfaction au travail.** En effet, pour construire le projet le plus efficacement possible, il a semblé essentiel aux partenaires de considérer la position des entreprises, des professionnels de l'éducation et de la formation professionnelle, ainsi que celle des migrants et réfugiés eux-mêmes.

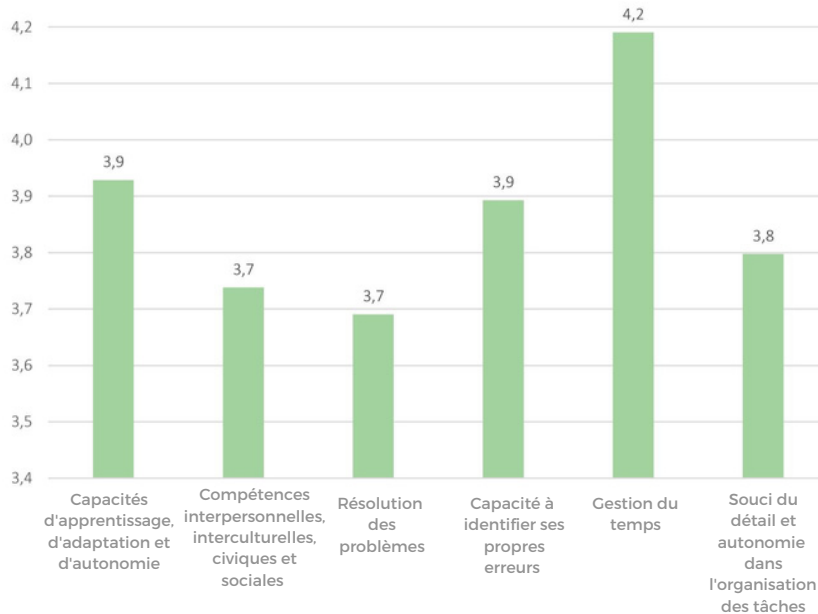
La première partie de ce travail a consisté en une recherche documentaire menée auprès de l'ensemble des associations partenaires, incluant des résultats sur les principaux obstacles rencontrés par les migrants et les réfugiés, des informations sociodémographiques les concernant ou encore les secteurs d'emploi les plus susceptibles de les recruter dans les pays partenaires.

La deuxième partie porte sur les compétences recherchées par les employeurs sur le marché du travail. Les trois groupes cibles interrogés ont été interrogés sur certaines des compétences clés énumérées dans la recommandation 200/962/CE du Conseil de l'Union européenne.

Cette dernière définit les compétences clés comme "la capacité d'agir et de réagir de manière appropriée dans une variété de situations par la mobilisation et la combinaison de connaissances, d'attitudes et de procédures personnelles, dans un contexte spécifique, significatif et documenté. On considère souvent qu'elles s'incarnent dans la capacité d'un individu à utiliser et à combiner des connaissances, des aptitudes et des attitudes spécifiques démontrant des valeurs personnelles et professionnelles, afin de réaliser des activités professionnelles selon le niveau de qualité requis.

## • Les employeurs :

Comme l'indique le graphique ci-dessous, les compétences ayant été le plus souvent identifiées comme importantes par les entreprises employant des migrants/réfugiés sont **la gestion du temps**, suivie des **capacités d'apprentissage, d'adaptation et d'autonomie**, puis de la **capacité à identifier ses propres erreurs**, et enfin, **les compétences interpersonnelles, interculturelles, civiques et sociales**, ainsi que **la capacité à résoudre les problèmes**. On peut également citer le **comportement professionnel et la confiance**.

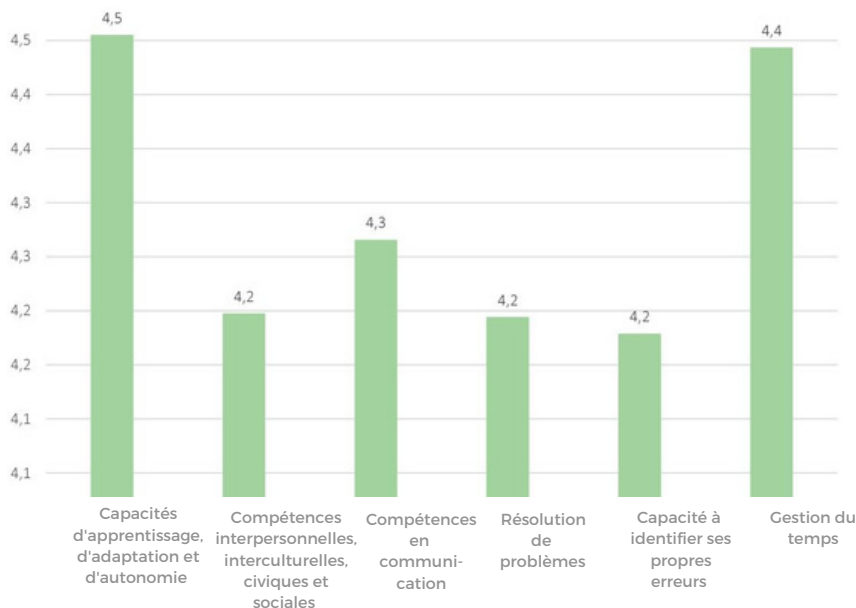


*Graphique 1. Compétences les plus valorisées sur le marché du travail selon les employeurs*

## • Les professionnels de l'emploi et de la formation:

Selon les professionnels de l'emploi et de la formation, **les capacités d'apprentissage, d'adaptation et d'autonomie** sont les compétences les plus valorisées, suivies par **la gestion du temps**, puis des **compétences en communication**. Les **compétences interpersonnelles, interculturelles, civiques et sociales**, **la capacité à résoudre les problèmes** et à **identifier ses propres erreurs** ont été placées au même niveau.

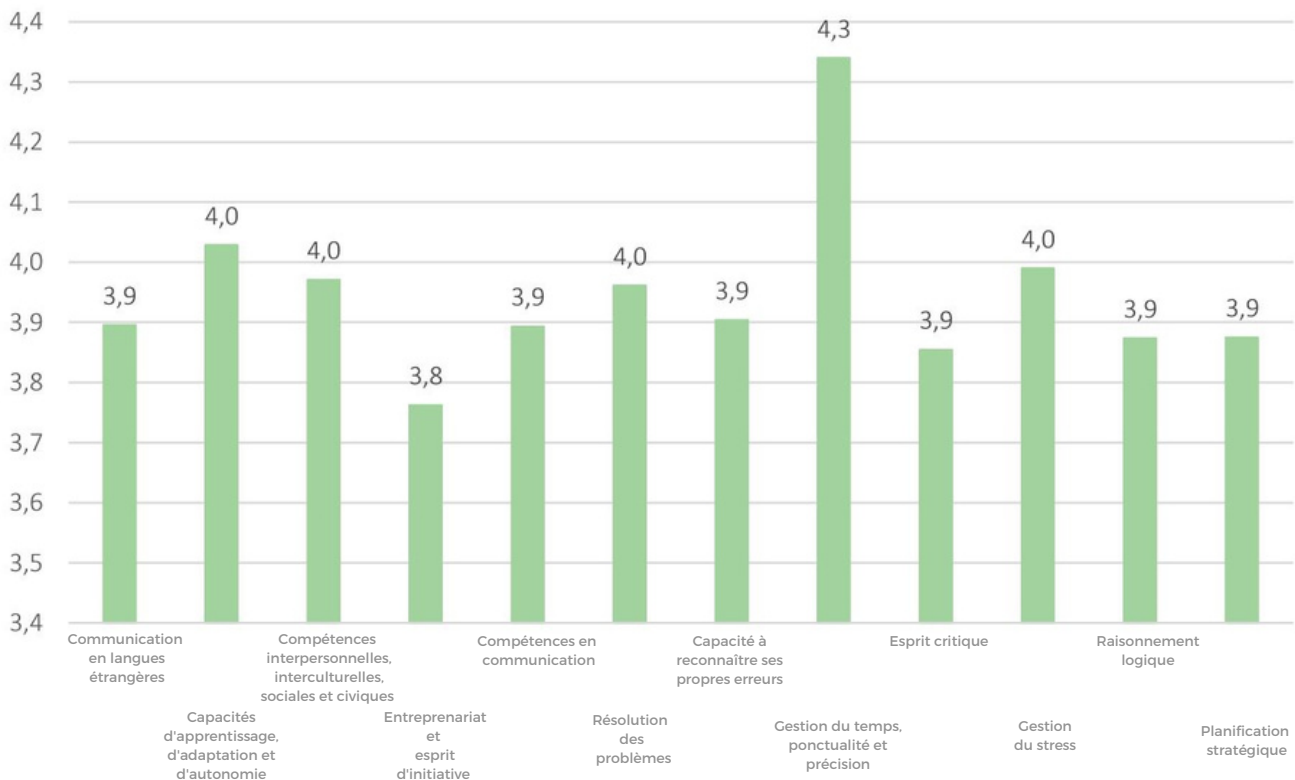
On peut également noter que les compétences en mathématiques et les compétences de base en science et en technologie, mentionnées dans la recommandation 200-/962/CE du Conseil de l'Union Européenne étaient les moins recherchées.



*Graphique 2. Compétences les plus valorisées sur le marché du travail selon les professionnels de l'emploi*

- **Les migrants et réfugiés :**

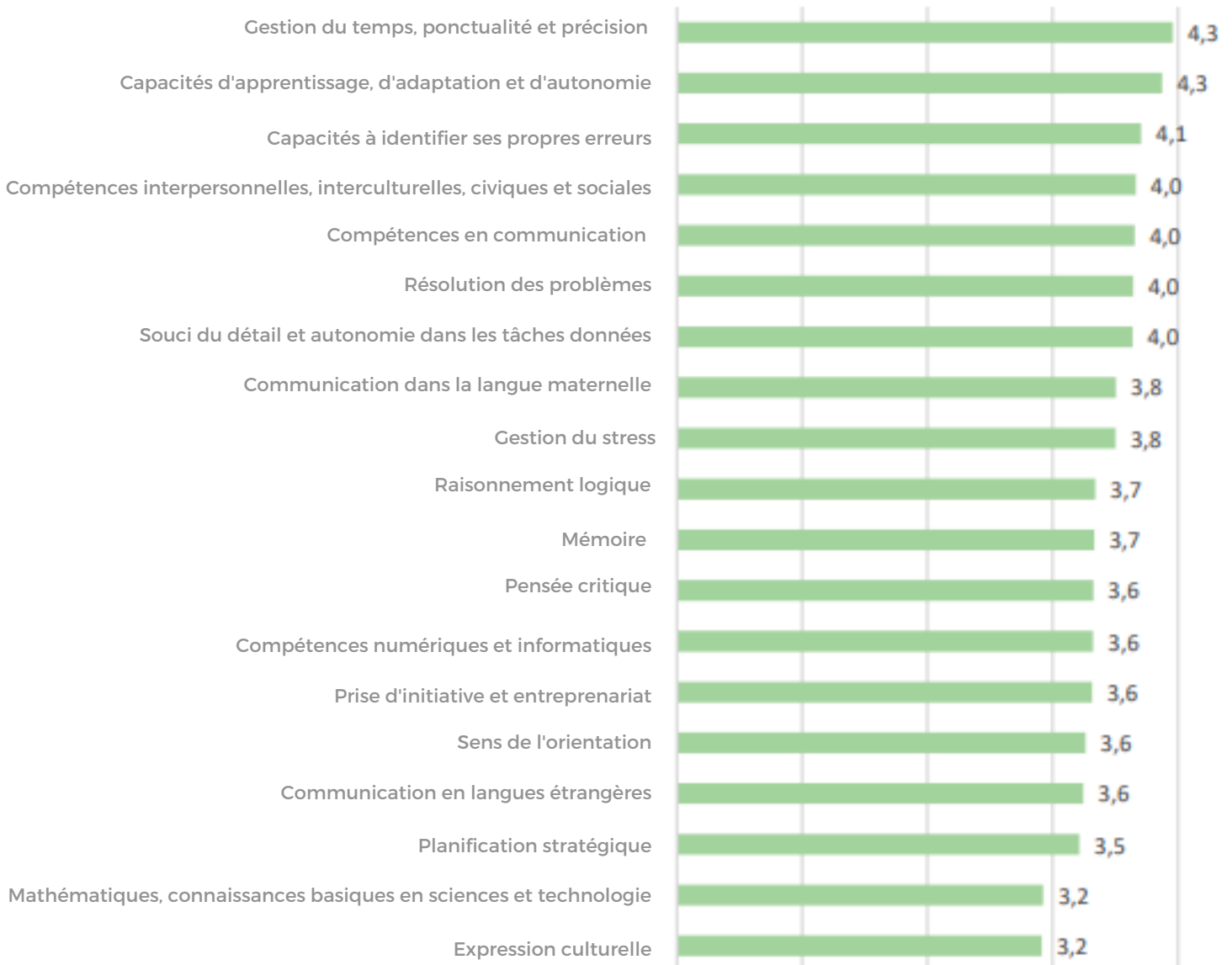
Une grande partie des participants résidaient dans leur pays d'accueil depuis moins de 5 ans (56%), et la majorité d'entre eux n'ont pas fait d'études dans l'enseignement supérieur (53,2%). Cela peut être un facteur intéressant à prendre en compte, car de faibles niveaux de diplômes peuvent constituer un sérieux obstacle à la recherche d'un emploi. Pour les migrants et réfugiés, **la gestion du temps, du stress, la résolution des problèmes, les capacités d'apprentissage, d'autonomie et d'adaptation, les compétences interpersonnelles, interculturelles, civiques et sociales** ont été citées comme étant les compétences les plus recherchées sur le marché du travail. A l'image des professionnels de l'emploi et de la formation, les compétences en mathématiques et les compétences basiques en sciences et en technologie ont été les moins citées.



*Graphique 3. Compétences les plus valorisées sur la marché du travail selon les migrants et réfugiés*

Les partenaires du projet ont également tenu à analyser en profondeur les compétences les plus valorisées sur le marché du travail, en interrogeant directement à ce sujet les employeurs, les professionnels du marché du travail et les professionnels de l'emploi et de la formation. Cela a contribué à obtenir une vision plus globale des compétences les plus importantes pour une meilleure insertion professionnelle des migrants et réfugiés. Selon cette étude, les compétences les plus recherchées sont **la gestion du temps, la ponctualité et la précision, les capacités d'apprentissage, d'adaptation et d'autonomie et la capacité à identifier ses propres erreurs**. On peut également citer **l'entrepreneuriat et la prise d'initiative, la mémorisation, la résolution de problèmes** ou encore **le souci du détail, l'autonomie dans l'organisation** et les **compétences émotionnelles**.

Les résultats de l'enquête ont démontré une certaine cohérence entre les réponses apportées par les trois groupes cibles. Les compétences inscrites ci-dessous ont été reconnues comme étant les plus importantes sur le marché du travail. Ce sont ainsi ces données qui ont servi de référence au parcours de formation développé dans le cadre du projet Migrantech, qui sera abordé plus en détails dans ce guide.



*Graphique 4. Aperçu global des compétences les plus valorisées*



## Pour une formation réussie :

L'aspect général et exhaustif de cette plateforme nécessite une préparation et une attention particulière du e-tuteur quant à la qualité de la formation qu'il va délivrer. Nous avons donc identifié les étapes qui permettent un usage et apprentissage optimale de Migrantech.

### 1 Faire naître la motivation en expliquant l'utilité du parcours

Il peut être difficile de motiver un adulte ayant déjà une expérience de vie à suivre une formation. Dans ce cas, le meilleur moyen d'obtenir un certain investissement de la part de l'apprenant est d'expliquer clairement en quoi cette dernière pourra lui être utile et de quelle manière il pourra s'en servir dans la vie quotidienne. Donnez à ce titre des exemples concrets en présentant des situations dans lesquelles les compétences développées pourront être mises en œuvre.

### 2 Faire prendre conscience des besoins de la formation

Cela s'applique tout particulièrement aux compétences générales, très présentes dans nos e-modules (compétences en communication, résolution des problèmes, gestion du stress et du temps, etc). En effet, les compétences générales, par opposition aux compétences techniques, sont des compétences souvent liées aux qualités humaines et à la personnalité, ce qui peut paraître moins important à certaines personnes souhaitant développer des compétences plus techniques (comme les compétences digitales). Certaines personnes peuvent également penser que les soft skills, par nature, ne « s'apprennent pas » et sont inhérentes à certaines personnalités. Il est alors essentiel de trouver les mots justes pour faire prendre conscience aux migrants et réfugiés de l'importance fondamentale de ces compétences non techniques, qui sont tout aussi utiles à l'insertion sociale que professionnelle.

### 3 Expliquer le lien avec la réalité

L'une des manières les plus efficaces de susciter la motivation et de faire comprendre les besoins de la formation est de lier le parcours de formation à la réalité. Des entreprises employant des migrants et réfugiés se sont exprimés sur les compétences les plus valorisées sur le marché du travail. Ainsi, les e-modules ont été pensés comme permettant le développement de ces compétences et la recherche d'emploi la plus fructueuse possible. Expliquer le lien entre le parcours de formation et la réalité du marché du travail semble être le meilleur moyen d'obtenir un maximum d'investissement de la part des migrants et réfugiés

### 4 Être dans une démarche interactive

Proposer des échanges verbaux et la réalisation d'exercices ou de mises en situation permet une meilleure mémorisation, de faire comprendre la pertinence des cours et rend le parcours de formation plus attractif. Il est important de donner l'envie d'apprendre, ce qui est rarement le cas en l'absence d'interactivité.

## **D'autres éléments précis sont à prendre en considération pour former des migrants et des réfugiés :**

Tout d'abord, une formation efficace nécessite une adaptation aux différents profils des utilisateurs apprenants. Dans cette optique, les modules de la plateforme Migrantech ont été conçus pour être les plus inclusifs possibles, avec des contenus utiles pour tous types de profils, y compris les personnes en situation de handicap, avec des modules axés principalement sur la santé et la recherche d'emploi pour les personnes en situation de handicap. Cependant, les apprenants seront différents les uns des autres lorsqu'ils suivront le cours, en raison de leurs compétences acquises au préalable, de leurs différents niveaux de qualification, mais aussi de leurs propres spécificités et personnalités, comme une plus grande sensibilité aux exercices interactifs dans leur apprentissage, des différences de rapidité et de mémorisation, d'autonomie, etc. Il faudra alors prendre le temps de considérer chacun de ces éléments en adaptant le rythme d'apprentissage, mais aussi, de manière plus concrète, le niveau de langue et de vocabulaire.

La principale difficulté à laquelle les migrants et les réfugiés sont généralement confrontés est la barrière de la langue. Pour la surmonter, les coaches doivent être capables de trouver un équilibre entre la précision et la simplicité du vocabulaire utilisé afin de fournir les explications les plus claires et les plus compréhensibles des informations disponibles dans le parcours de formation du projet. Cela implique d'être capable de reformuler des phrases et de connaître le vocabulaire technique spécifique parfois utilisé dans les modules afin de pouvoir l'expliquer de manière simple.

Idéalement, les modules devraient être parfaitement compris, tout en utilisant les termes utilisés et non compris au premier abord pour améliorer le vocabulaire des migrants et des réfugiés afin de surmonter la barrière linguistique. Le rôle de l'éducateur serait d'assurer la compréhension du parcours de formation tout en contribuant à l'amélioration de certaines compétences du public cible, à commencer par les compétences linguistiques.

L'accompagnateur doit également être capable d'apporter une certaine dimension pratique à la formation, qui est plutôt théorique dans son format. Il peut être difficile de comprendre exactement dans quelles situations les informations fournies par les modules peuvent être applicables, il appartiendra donc aux éducateurs de répondre à cette question, par exemple en mettant l'accent sur les activités interactives.

## **LE ROLE DES E-TUTEURS**

Dans le contexte de l'éducation des adultes, la notion d'accompagnement peut être liée à l'identité professionnelle, au développement professionnel ainsi qu'au développement des compétences individuelles. L'objectif du e-tuteur avec la personne migrante ou réfugiée avec laquelle il travaille est de rechercher les meilleurs moyens pour son inclusion socioprofessionnelle.

Cette plateforme en ligne vise à fournir une éducation non formelle aux migrants et/ou aux réfugiés. Il est important de garder à l'esprit que les modules sont là pour fournir des connaissances générales sur le monde du travail et pour préparer ces personnes aux attentes de la vie professionnelle. Par conséquent, l'objectif ici est davantage de les aider à développer des compétences globales que de leur donner des connaissances spécifiques.

# LE PARCOURS DE FORMATION MIGRANTECH



Le développement du parcours de formation MigranTech est l'objectif principal du projet. Il se décline en quarante e-modules figurant sur une plateforme numérique [migrantech.org](https://migrantech.org), lesquels ont été créés par les pays du partenariat pour les migrants et réfugiés vivant en Europe et en Turquie ainsi qu'aux éducateurs travaillant avec eux.

A travers les e-modules, la plateforme numérique s'attache à fournir outils et méthodes d'apprentissage en ligne afin de soutenir le niveau d'employabilité et d'apprentissage des migrants et réfugiés. Les résultats de l'enquête conduite auprès des professionnels de l'emploi et de la formation, des employeurs recrutant migrants et réfugiés ainsi que les migrants et réfugiés eux-mêmes et présentée dans l'introduction de notre guide ont servi de cadre de référence au développement de ce parcours de formation. Chaque e-module a ainsi été pensé comme devant permettre l'acquisition de certaines compétences activement recherchées sur le marché du travail. Pour faciliter la compréhension du parcours et afin de mieux cibler les objectifs des utilisateurs apprenants, les e-modules ont été répartis en 5 catégories liées à des compétences valorisées sur le marché du travail, que l'on a identifié suite à une enquête, et permettant l'acquisition de connaissances nécessaires à l'inclusion socio-professionnelles. Ces catégories sont d'une part **la santé mentale et le bien-être au travail**, **la communication**, **les compétences non techniques**, **les compétences numériques** et enfin **la recherche d'emploi et la création d'entreprise**.

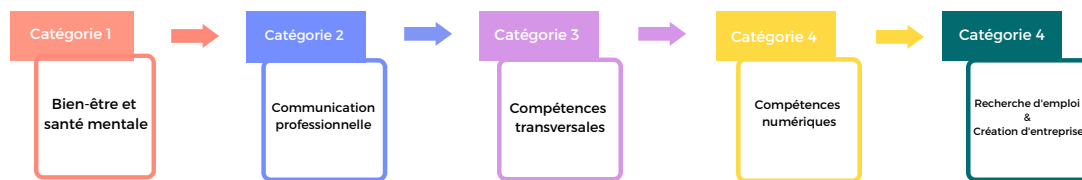
Dans un souci de lisibilité, les modules ont été divisés en sections, elles-mêmes subdivisées en sous-sections. Chacune d'entre elles comprend un aspect théorique illustré par des exercices interactifs, pratiques et des questions ouvertes, afin de rendre le contenu du parcours plus attractif, de permettre une meilleure mémorisation des informations et de donner la parole aux apprenants utilisateurs.

Enfin, pour pouvoir toucher un maximum de migrants et réfugiés, une traduction de la plateforme et donc des modules est disponible en 5 langues : **l'anglais**, **le français**, **le turc**, **le portugais** et **le flamand**.

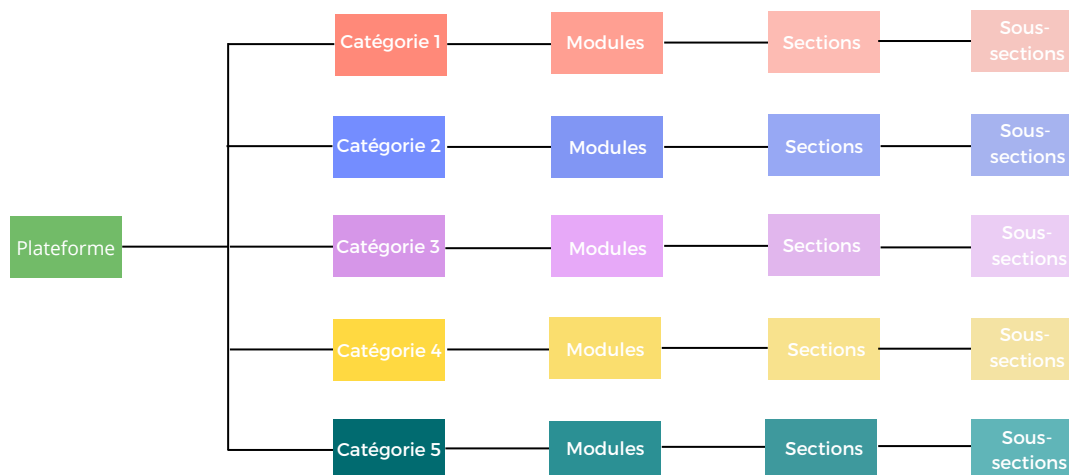
## LES E-MODULES ET L'APPROCHE PÉDAGOGIQUE DE MIGRANTECH

L'objectif est que l'apprenant utilisateur développe un maximum de compétences à travers la réalisation de l'intégralité du parcours de formation disponible sur la plateforme [migrantech.org](https://migrantech.org). Elle comporte 40 e-modules répartis en 5 catégories, lesquelles ont été dégagées des dix-neuf compétences étudiées durant l'enquête du projet. Elles permettent de cibler les objectifs d'apprentissage des apprenants en fonction des compétences qu'ils souhaitent acquérir.

- Bien-être et santé mentale au travail
- Communication professionnelle
- Compétences transversales / soft skills
- Compétences numériques
- Recherche d'emploi et création d'entreprise



### § 1. Structure du parcours de formation sur la plateforme



Chaque e-module comporte un minimum de trois sections, elles-mêmes subdivisées en plusieurs sous-sections dans un souci de lisibilité et d'assimilation du contenu. Elles comportent des cours théoriques sur la thématique du module mais également des exercices pratiques et interactifs.

## § 2. Présentation des e-modules par catégorie

Bien-être et santé mentale au travail			
Titre des modules	Modalités	Objectifs d'apprentissage	Méthodes d'apprentissage
<b>Qu'est-ce que le traumatisme ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Définition du traumatisme</li> <li>Implication du traumatisme sur le développement du cerveau</li> <li>Le mécanisme "Combat, Fuite, Gel"</li> <li>La résilience</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pouvoir reconnaître un traumatisme</li> <li>Comprendre les mécanismes d'une expérience traumatisante</li> <li>Comprendre l'importance de surmonter un traumatisme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cours théorique</li> <li>Quizzes</li> <li>Glossaire</li> </ul>
<b>Pleine conscience au travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Définition de la pleine conscience et comment la pratiquer</li> <li>Fonctionnement et écoute de ses émotions</li> <li>Gestion du stress et du système nerveux</li> <li>Signification et étapes du burn-out</li> <li>L'importance de la respiration</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compréhension de ce qu'est la pleine conscience</li> <li>Améliorer sa gestion du stress et de ses émotions</li> <li>Comprendre ses émotions</li> <li>Prendre connaissances d'outils et stratégies pour gérer ses émotions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cours théorique</li> <li>Quizzes</li> <li>Questions ouvertes</li> <li>Exercices pratiques (respiration)</li> <li>Glossaire</li> </ul>
<b>Développer sa confiance en soi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Définition de la confiance en soi</li> <li>Présentation d'exercices à réaliser pour améliorer la confiance en soi</li> <li>Méthodes pour acquérir de la confiance en soi au travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Améliorer sa confiance et son estime de soi</li> <li>Mise en pratique de méthodes et exercices pour son développement personnel</li> <li>Prendre conscience de l'importance de la confiance en soi</li> <li>Acquérir plus d'assurance pour atteindre ses objectifs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Questionnaire sur le niveau de confiance en soi de l'apprenant</li> <li>Cours théorique</li> <li>Exercices pratiques (relaxation, activités sportives, etc.)</li> <li>Mises en situation et cas pratiques</li> <li>Témoignages de migrants et réfugiés sur la confiance en soi</li> <li>Affiches récapitulatives et infographies</li> <li>Evaluation finale</li> <li>Glossaire</li> </ul>

Titre des modules		Modalités	Objectifs d'apprentissage	Méthodes d'apprentissage
<b>Santé mentale au travail - Processus d'adaptation (5 e-modules)</b>				
	<b>1. Santé mentale, estime de soi et émotions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Santé mentale</li> <li>• Estime de soi</li> <li>• Emotions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir les concepts clés de la santé mentale dans le contexte de l'emploi et de la migration</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cours théorique</li> <li>• Quiz de compréhension</li> <li>• Questions ouvertes</li> <li>• Exercices de mise en situation et de réflexion</li> <li>• Exercices pratiques d'auto-évaluation</li> </ul>
	<b>2. Stress, migration et processus migratoire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stress</li> <li>• Migration</li> <li>• Migrants</li> <li>• Intégration</li> <li>• Processus de migration</li> <li>• Objectif de développement durable (ODD)</li> <li>• Deuil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre les concepts clés</li> <li>• Identifier les impacts sur la santé mentale dans des exemples</li> </ul>	
	<b>3. Deuil migratoire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Famille</li> <li>• Culture</li> <li>• Statut social</li> <li>• Intégrité physique</li> <li>• Appartenance</li> <li>• Terre</li> <li>• Langue</li> <li>• Etude de cas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les impacts sur l'employabilité des migrants</li> <li>• Apprendre à faire face aux obstacles du processus de migration</li> </ul>	
	<b>4. Caractéristiques de ceux qui sont partis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anxiété</li> <li>• Droits humains et santé mentale</li> <li>• Vulnérabilité</li> <li>• Les 12 caractéristiques du deuil migratoire</li> <li>• Santé psycho-sociale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre comment évaluer son état de santé mentale</li> <li>• Comment mieux gérer sa santé mentale</li> </ul>	
	<b>5. Caractéristiques de ceux qui sont restés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les 12 caractéristiques du deuil migratoire</li> <li>• Quizz : Sentiment d'appartenance</li> <li>• Technique pour gérer son stress</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyser son propre processus et les impacts sur sa santé mentale</li> </ul>	

## Communication professionnelle

Titre des modules	Modalités	Objectifs d'apprentissage	Méthodes d'apprentissage
<b>Droits et Devoirs des employés et employeurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Signification et fonctionnement du droit du travail</li> <li>• Les conditions de travail légales des employés</li> <li>• La lutte contre la discrimination</li> <li>• L'égalité de traitement entre hommes et femmes</li> <li>• Le travail non déclaré</li> <li>• L'inclusion socio-professionnelle des migrants non européens</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaître des droits des employés en matière de sécurité</li> <li>• Connaître les conditions de travail légales et les politiques de l'environnement de travail</li> <li>• Acquérir des connaissances sur le droit du travail européen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cours théorique</li> <li>• Quizzes</li> </ul>
<b>La communication interculturelle en entreprise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Signification de la communication interculturelle</li> <li>• L'importance de la communication interculturelle en entreprise</li> <li>• Les obstacles à la communication interculturelle</li> <li>• Parler de sa culture et de son référentiel culturel</li> <li>• Méthodes pour améliorer la communication interculturelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Améliorer ses capacités de communication dans l'environnement professionnel</li> <li>• Se familiariser avec ses collègues et sa hiérarchie</li> <li>• Comprendre la différence de codes sociaux selon les pays et les cultures</li> <li>• Sortir de son référentiel culturel pour comprendre les autres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cours théorique</li> <li>• Quizzes</li> <li>• Exemples à travers des situations de mise en pratique</li> <li>• Présentation de bonnes pratiques</li> <li>• Glossaire</li> </ul>
<b>Le langage des affaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les termes issus du langage des affaires</li> <li>• Le langage à employer lors d'un entretien et d'une présentation</li> <li>• Le langage à employer lors d'interactions avec ses collègues</li> <li>• Les termes à utiliser lors d'une réunion</li> <li>• La communication d'entreprise</li> <li>• Les voyages d'affaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apprendre le vocabulaire des affaires</li> <li>• Savoir se présenter en employant le langage des affaires</li> <li>• Savoir utiliser le langage des affaires dans différentes situations professionnelles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cours théorique</li> <li>• Quizzes</li> <li>• Questions ouvertes</li> <li>• Exercices pratiques: réaliser une présentation</li> </ul>
<b>Le respect des codes sociaux du pays d'accueil</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définitions d'entreprise, valeurs, traditions, coutumes et codes sociaux</li> <li>• Le rôle des codes sociaux</li> <li>• Exemples de codes sociaux</li> <li>• L'importance du langage corporel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre ce qu'est la culture</li> <li>• Comprendre les différents aspects d'une culture</li> <li>• Comprendre l'importance du respect des codes sociaux</li> <li>• Etre capable d'éviter les erreurs de comportement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cours théorique</li> <li>• Quizzes</li> <li>• Jeux</li> </ul>
<b>Pourquoi la maîtrise de la langue du pays d'accueil est importante</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opportunités d'emploi et acquisition de compétences</li> <li>• Autres avantages de l'apprentissage de la langue nationale</li> <li>• Comment commencer ? Approches formelles et informelles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre l'importance de connaître la langue du pays d'accueil</li> <li>• Savoir où se diriger pour commencer cet apprentissage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cours théorique</li> <li>• Quizzes</li> <li>• Jeux</li> <li>• Exercices pratiques</li> </ul>

Titre des modules	Modalités	Objectifs d'apprentissage	Méthodes d'apprentissage
<b>Travail d'équipe (2 modules)</b>			
<b>Travail d'équipe 1 : L'équipe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Travail d'équipe</li> <li>• Différences entre une équipe et un groupe</li> <li>• Fonctionnement des équipes</li> <li>• Les avantages</li> <li>• Les déceptions</li> <li>• Les éléments clés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Objectifs généraux du module :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Déterminer ce qu'est le travail en équipe.</li> <li>-Comprendre l'importance de construire un bon travail d'équipe.</li> <li>-Identifier les causes des dysfonctionnements du travail en équipe.</li> <li>-Identifier les éléments fondamentaux d'un bon travail d'équipe.</li> </ul> </li> <li>• <b>Objectifs spécifiques du module :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Analyser leurs compétences actuelles en matière de travail en équipe.</li> <li>-Être capable de reconnaître les dysfonctionnements du travail en équipe.</li> <li>-Savoir transformer les situations négatives de travail en équipe en situations positives.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cours théorique</li> <li>• Quiz de compréhension et d'entraînement</li> <li>• Questions ouvertes</li> </ul>
<b>Travail d'équipe 2 : Les membres de l'équipe et leurs interactions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leadership</li> <li>• Les 9 rôles de Belbin</li> <li>• Les 5 étapes du développement d'une équipe (Tuckman)</li> <li>• Évaluation du travail en équipe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Objectifs généraux du module :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprendre le concept de "leadership".</li> <li>- Analyser les différents rôles présents dans une équipe</li> <li>- Définir les 5 étapes du développement d'une équipe</li> <li>- Identifier les différents modèles d'évaluation</li> </ul> </li> <li>• <b>Objectifs spécifiques du module :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconnaître son ou ses propres rôles dans une équipe.</li> <li>- Être capable d'identifier les actions d'un leader</li> <li>- Être capable d'indiquer dans quel stade de développement se trouve une équipe.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exercices de mise en situation et de réflexion</li> <li>• Exercices pratiques d'auto-évaluation</li> </ul>



## Compétences transversales / soft skills

Titre des modules	Modalités	Objectifs d'apprentissage	Méthodes d'apprentissage
<b>Comment créer et tenir un planning</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'importance de la gestion du temps</li> <li>Comment créer un emploi du temps</li> <li>Comment faire une liste de tâches à accomplir</li> <li>Comment planifier sa journée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprendre les bienfaits de la gestion du temps</li> <li>Etre en mesure de tenir un calendrier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cours théorique</li> <li>Questions ouvertes</li> <li>Exercices pratiques</li> <li>Glossaire</li> </ul>
<b>La connaissance de soi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'importance de la conscience de soi</li> <li>L'importance de connaître ses forces et ses faiblesses</li> <li>L'importance de la conscience de soi externe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Etre capable d'identifier ses forces et ses faiblesses</li> <li>Développer son esprit critique, sa capacité à reconnaître ses erreurs et à apprendre, s'adapter et être autonome</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cours théorique</li> <li>Questions ouvertes</li> <li>Exercices pratiques</li> <li>Glossaire</li> </ul>
<b>Le sens du détail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Signification du sens du détail sur le lieu de travail</li> <li>Les façons d'améliorer son sens du détail</li> <li>L'attention aux détails pendant l'entretien d'embauche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprendre l'importance de l'attention aux détails</li> <li>Pouvoir améliorer son sens du détail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cours théorique</li> <li>Quizzes</li> <li>Questions ouvertes</li> <li>Exercices pratiques</li> <li>Glossaire</li> </ul>
<b>La pensée logique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Définition de la pensée logique</li> <li>Différents types de pensée logique (moderne, bivalente, etc;)</li> <li>L'arbre à problème</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprendre les formes et les caractéristiques de la pensée logique</li> <li>Comprendre et utilisés des termes relevant du champ lexical de la logique</li> <li>Argumenter de façon déductive et inductive</li> <li>Savoir utiliser "l'arbre à problème"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cours théorique</li> <li>Quizzes</li> <li>Exercices pratiques (réalisation d'un brainstorming et d'un arbre à problème)</li> <li>Questions ouvertes</li> <li>Glossaire</li> </ul>
<b>Réussir son intégration en entreprise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comment effectuer des recherches sur son entreprise</li> <li>Les moyens de faire bonne impression auprès de ses collègues et employeurs</li> <li>Le respect des règles d'usage</li> <li>Comment tisser des liens avec son équipe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Savoir s'adapter à un nouvel environnement de travail</li> <li>Savoir se présenter</li> <li>Entretenir de bonnes relations professionnelles</li> <li>Savoir comment être opérationnel et autonome</li> <li>Respecter les usages de l'entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cours théorique</li> <li>Quizzes</li> <li>Fiches récapitulatives</li> <li>Conseils et astuces</li> <li>Exercices pratiques</li> <li>Evaluation et quiz finaux</li> </ul>
<b>Etre résilient</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Définition de la résilience et du traumatisme</li> <li>Caractéristiques de la résilience</li> <li>Les moyens permettant de développer sa résilience (groupes de parole, prise en charge de la santé mentale, etc.)</li> <li>La résilience dans la sphère professionnelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprendre le concept de résilience</li> <li>Comprendre le processus de la résilience</li> <li>Etre en mesure de développer ses capacités de résilience</li> <li>Déterminer quelles situations requièrent de la résilience</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cours théorique</li> <li>Quizzes</li> <li>Affiches récapitulatives</li> <li>Glossaire</li> </ul>

Titre des modules	Modalités	Objectifs d'apprentissage	Méthodes d'apprentissage
<b>Préserver sa santé au travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les maladies professionnelles et accidents du travail les plus fréquentes</li> <li>• Les bons gestes à adopter pour prendre soin de sa santé physique</li> <li>• Les troubles de santé mentale les plus fréquents</li> <li>• La notion et les facteurs de stress</li> <li>• Les obligations des employés et employeurs en matière de santé et sécurité</li> <li>• Les organismes et interlocuteurs de la santé au travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaître les bons gestes à adopter pour prendre soin de sa santé au travail</li> <li>• Faire reconnaître un accident de travail et une maladie professionnelle</li> <li>• Connaître ses droits et devoirs en matière de sécurité</li> <li>• Connaître les interlocuteurs à qui se référer en cas de problème de santé</li> <li>• Savoir comment réagir face à un problème de santé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cours théorique</li> <li>• Affiches récapitulatives</li> <li>• Interview avec une psychologue du travail</li> <li>• Quizzes</li> <li>• Glossaire</li> </ul>
<b>La gestion de l'échec ou comment rester motivé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les types d'échecs pouvant être rencontrés en milieu professionnel</li> <li>• Les raisons pour lesquelles un migrant ou réfugié peut être confronté à l'échec</li> <li>• Les solutions possibles pour surmonter un échec</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaître les types d'échecs pouvant être vécus</li> <li>• Apprendre à faire de ses échecs une force</li> <li>• Déconstruire sa vision négative de l'échec</li> <li>• Accepter l'échec</li> <li>• Apprendre à mieux se connaître et à progresser</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cours théorique</li> <li>• Affiches récapitulatives</li> <li>• Quizzes</li> <li>• Glossaire</li> </ul>
<b>La pensée critique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'approche philosophique, éducative et psychologique de la pensée critique</li> <li>• Les chapeaux de pensée d'Edward de Bono</li> <li>• Les compétences principales de MACAT</li> <li>• La pensée critique dans le monde du travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Savoir ce qu'est la pensée critique</li> <li>• Utiliser les méthodes de la pensée critique: les "six chapeaux de pensée" et "le modèle de MACAT"</li> <li>• Développement des compétences en communication, sciences, d'apprentissage et d'autonomie, d'entrepreneuriat, de mémorisation, le raisonnement logique et la planification stratégique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cours théorique</li> <li>• Quizzes</li> <li>• Exercices pratiques</li> <li>• Evaluations</li> <li>• Glossaire</li> </ul>
<b>La gestion des attentes dans la vie personnelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'accès au système de santé</li> <li>• L'accès au logement</li> <li>• L'accès à l'éducation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaître les informations sur la "procédure standard" de divers scénarios de la vie quotidienne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cours théorique</li> <li>• Jeux</li> <li>• Quizzes</li> <li>• Exercices pratiques</li> </ul>
<b>Les compétences les plus valorisées sur le marché de l'emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les compétences les plus valorisées selon leur importance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaître les compétences les plus demandées sur le marché du travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cours théorique</li> <li>• Quizzes</li> <li>• Exercices pratiques</li> </ul>

\*Les modules "**Travail d'équipe**" (tableau précédent "Communication professionnelle") figurent également parmi les compétences non techniques, ainsi que les modules "Comment préparer son CV" et "Comment passer un entretien d'embauche avec succès" (tableau "Recherche d'emploi et création d'entreprise").

## Compétences numériques

Titre des modules	Modalités	Objectifs d'apprentissage	Méthodes d'apprentissage
<b>Chercher un emploi sur Internet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comment faire des recherches sur Internet</li> <li>La veille informationnelle</li> <li>Comment postuler en ligne</li> <li>Gestion de sa boîte mail et rédaction de mails professionnels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organiser sa recherche d'emploi</li> <li>Savoir rechercher un emploi sur internet</li> <li>Découvrir les outils de veille liés à la recherche d'emploi</li> <li>Savoir gérer sa boîte mail et ses mails professionnels</li> <li>Envoyer un mail professionnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cours théorique</li> <li>Questions ouvertes</li> <li>Quizzes</li> <li>Captures d'écran</li> <li>Exercices pratiques</li> <li>Glossaire</li> </ul>
<b>Le télétravail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La gestion et l'aménagement de son espace de travail</li> <li>Comment planifier sa journée de travail</li> <li>L'autonomie et l'ordre des priorités</li> <li>L'équilibre entre vie privée et professionnelle</li> <li>La communication avec ses collègues en télétravail</li> <li>Les risques du télétravail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Savoir se créer un espace propice au travail chez soi</li> <li>Savoir organiser son télétravail</li> <li>Savoir rester motivé</li> <li>Savoir optimiser son temps et son espace</li> <li>Connaître les aspects négatifs du télétravail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cours théorique</li> <li>Quizzes</li> <li>Glossaire</li> </ul>
<b>Utiliser son smartphone en contexte professionnel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les outils de communication téléphoniques de base (appels, SMS, e-mails, boîte vocale, etc.)</li> <li>Les outils d'organisation téléphoniques (Alarme, Notes, Agenda, etc.)</li> <li>Les applications utiles à l'insertion professionnelle (Whatsapp, traduction)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maîtriser les applications et outils principaux du téléphone portable</li> <li>Comprendre comment gérer son temps grâce aux applications téléphoniques</li> <li>Savoir utiliser son téléphone pour mieux communiquer dans la sphère professionnelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cours théorique</li> <li>Quizzes</li> <li>Captures d'écran et schémas</li> <li>Conseils pratiques</li> <li>Glossaire</li> </ul>
<b>Soigner son e-réputation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Signification de l'e-réputation et construction d'opinions</li> <li>Comment connaître son e-réputation</li> <li>Les acteurs de l'e-réputation</li> <li>Confidentialité et empreinte numérique</li> <li>Risques d'une mauvaise e-réputation</li> <li>Encadrement du droit en matière d'e-réputation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se sensibiliser à l'importance de son image sur les réseaux sociaux</li> <li>Connaître les acteurs de l'e-réputation</li> <li>Maîtriser et restaurer sa réputation en ligne</li> <li>Construire un profil social autour de valeurs respectueuses</li> <li>Connaître les risques d'une mauvaise e-réputation</li> <li>Connaître les moyens et recours juridiques en cas d'atteinte à l'e-réputation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cours théorique</li> <li>Captures d'écran et schémas</li> <li>Affiches récapitulatives</li> <li>Quizzes</li> <li>Glossaire</li> </ul>
<b>L'ordinateur et ses fonctionnalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'ordinateur et ses composants</li> <li>Les éléments à l'écran</li> <li>Logiciels utiles: calculatrice, Paint, Excel</li> <li>L'utilisation de Word/Open Office</li> <li>L'utilisation de Microsoft Powerpoint</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Etre capable d'identifier les principaux composants d'un ordinateur</li> <li>Maîtriser les principales fonctionnalités de Windows</li> <li>Maîtriser les fonctionnalités de base du traitement de texte</li> <li>Maîtriser les fonctionnalités de base de Powerpoint</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contenu théorique</li> <li>Captures d'écran et schémas</li> <li>Vidéos explicatives</li> <li>Quizzes</li> <li>Exercices pratiques (création d'un Powerpoint)</li> </ul>

## Recherche d'emploi et création d'entreprise

Titre des modules	Modalités	Objectifs d'apprentissage	Méthodes d'apprentissage
<b>Connaissance du marché du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recherche sur le marché dans les quatre pays du partenariat</li> <li>Compétences transférables</li> <li>Les emplois les plus faciles d'accès</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acquérir des connaissances sur l'état du marché du travail dans les pays du partenariat.</li> <li>Comprendre et identifier les compétences transférables</li> <li>Identifier les emplois les plus facilement accessibles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cours théorique</li> <li>Quizzes</li> </ul>
<b>Gérer les attentes dans la recherche d'emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La procédure "classique" de recherche d'emploi</li> <li>Gérer les attentes en tant que migrant ou réfugié</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprendre et connaître le fonctionnement de la recherche d'emploi.</li> <li>Comprendre les particularités et les risques liés à la recherche d'un emploi en tant que migrant ou réfugié</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cours théorique</li> <li>Quizzes</li> <li>Exercices pratiques</li> <li>Questions ouvertes</li> </ul>
<b>Comment faire un pitch</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comment préparer une présentation</li> <li>Comment communiquer pendant la présentation</li> <li>L'anxiété</li> <li>Les aspects culturels et conventionnels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Être capable de préparer et de structurer une présentation claire.</li> <li>Comprendre les attentes de l'auditoire</li> <li>Savoir utiliser Powerpoint</li> <li>Savoir capter l'attention de l'auditoire lors d'une présentation</li> <li>Apprendre à mieux gérer le stress</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cours théorique</li> <li>Quizzes</li> <li>Questions ouvertes</li> <li>Liste de contrôle</li> </ul>
<b>Handicap et recherche d'emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire reconnaître son handicap</li> <li>Les droits des travailleurs handicapés</li> <li>Communication du handicap aux employeurs</li> <li>Structures et aides pour l'accès à l'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Savoir comment faire reconnaître son handicap</li> <li>Connaître vos droits en tant que travailleur handicapé</li> <li>Savoir comment communiquer sur son handicap lors de la recherche d'un emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cours théorique</li> <li>Quizzes</li> <li>Exercices</li> <li>Glossaire</li> </ul>
<b>Les secteurs en tension</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La notion de secteur en tension</li> <li>Les principaux métiers des secteurs en tension</li> <li>Conditions de travail et contraintes des secteurs en tension</li> <li>Bâtiment et travaux publics ; hôtellerie et restauration ; services aux particuliers ; industrie ; logistique et transport</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprendre ce qu'est un secteur en tension</li> <li>Connaître les principaux secteurs en tension et leurs métiers.</li> <li>Connaître les compétences requises par ces métiers</li> <li>Connaître les missions exercées dans ces métiers</li> <li>Connaître les conditions de travail des principaux secteurs en tension</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cours théorique</li> <li>Affiches de synthèse</li> <li>Quizzes</li> <li>Evaluation finale</li> <li>Glossaire</li> </ul>
<b>Comment créer son entreprise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Signification des concepts d'entreprise et d'entrepreneuriat</li> <li>La nature de l'activité de l'entreprise</li> <li>Les étapes de la création d'une entreprise (business plan, structure juridique, formalités, etc.)</li> <li>Les aides disponibles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>S'informer sur la faisabilité et la crédibilité de son projet d'entreprise</li> <li>Réaliser une étude de marché</li> <li>Connaître les aides et financements disponibles</li> <li>Savoir gérer la dimension juridique de son projet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cours théorique</li> <li>Témoignages d'entrepreneurs</li> <li>Affiches de synthèse</li> <li>Questionnaires</li> <li>Quiz final</li> <li>Glossaire</li> </ul>
<b>Comment chercher des opportunités professionnelles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comment se constituer un réseau</li> <li>Sites d'emploi en ligne</li> <li>Réseaux professionnels</li> <li>Comment obtenir un défenseur et travailler avec les agences de placement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Savoir identifier les opportunités d'emploi</li> <li>Savoir gérer son temps dans la recherche d'emploi</li> <li>Savoir rendre la recherche d'emploi plus constructive</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cours théorique</li> <li>Vidéos illustratives</li> </ul>
<b>Créer son CV</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Qu'est-ce qu'un CV ?</li> <li>Les erreurs les plus courantes dans la rédaction d'un CV</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se familiariser avec le concept de CV</li> <li>Savoir ce qu'il faut mettre dans un CV</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contenu théorique</li> <li>Quizzes</li> <li>Exercices pratiques</li> </ul>
<b>Comment réussir un entretien d'embauche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La culture d'entreprise</li> <li>Le code vestimentaire approprié</li> <li>Les questions et réponses lors d'un entretien d'embauche</li> <li>Comment se comporter lors d'un entretien d'embauche</li> <li>Le suivi de l'employeur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprendre ce qu'est un entretien d'embauche</li> <li>Savoir quelles informations fournir à l'employeur</li> <li>Connaître les éléments essentiels pour réussir un entretien d'embauche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contenu théorique</li> <li>Quizzes</li> <li>Recommandations de jeux</li> <li>Extraits de vidéos</li> </ul>

## GUIDER L'APPRENANT DANS LE PARCOURS MIGRANTECH : ITINERAIRE PEDAGOGIQUE

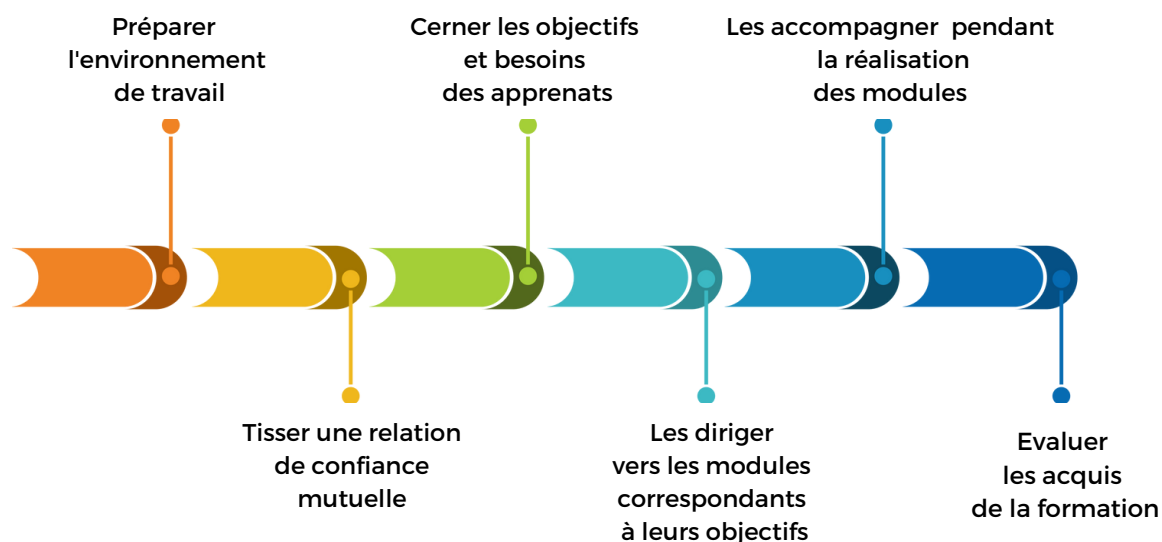
En guidant les migrants et réfugiés dans la poursuite du parcours de formation Migrantech, les accompagnateurs doivent pouvoir répondre à **quatre questions essentielles**:

- Comment intéresser un individu à apprendre quelque chose qu'il ne considère pas comme étant pertinent ?
- Comment motiver un apprenant à faire les efforts nécessaires pour apprendre des choses dont il ne sait pas qu'il a besoin ?
- Comment amener l'apprenant à emprunter son propre chemin s'il n'a aucune idée de la direction à prendre ?
- Comment favoriser le désir d'autonomie de l'apprenant pour qu'il devienne autonome ?

Les réponses à ces questions doivent pouvoir être trouvées à travers **l'itinéraire pédagogique des accompagnateurs** qui se décompose en six étapes :

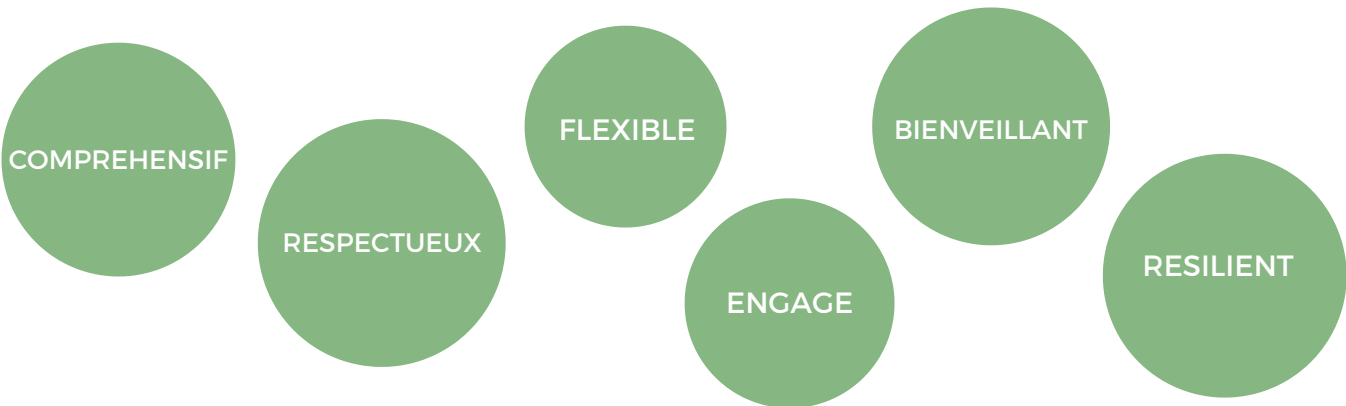
- **La préparation de l'environnement de travail**
- **La construction d'une relation de confiance mutuelle avec le public cible**
- **La compréhension des objectifs et des besoins des apprenants**
- **Leur orientation vers des modules correspondant à leurs projets**
- **Leur accompagnement pendant la réalisation des modules**
- **L'évaluation des acquis de formation**

### § 1. L'itinéraire pédagogique des accompagnateurs:

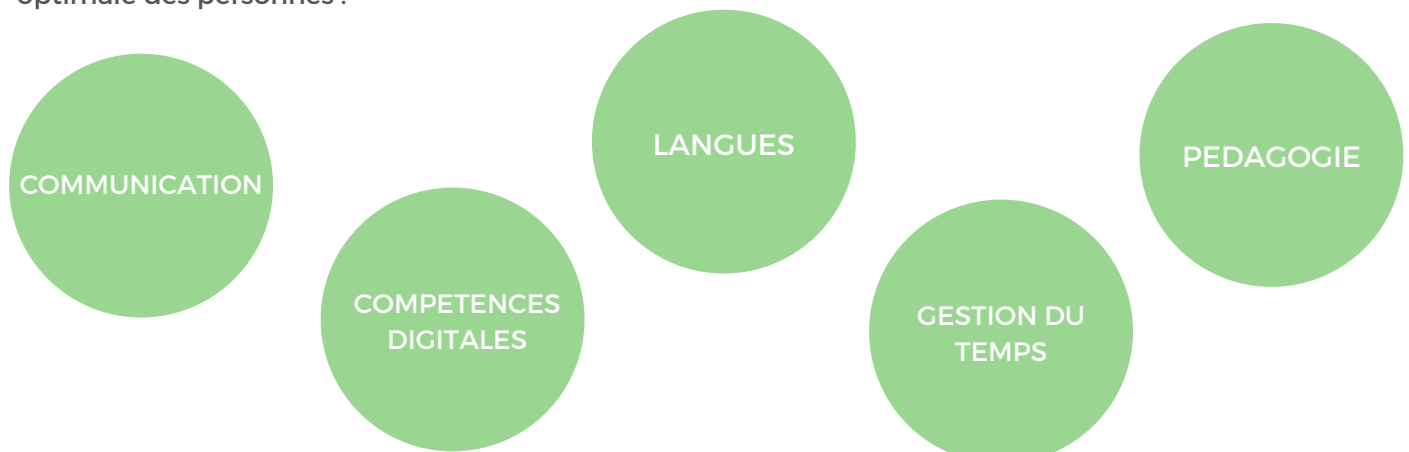


## COMMENT ÊTRE UN BON TUTEUR

Vous serez confronté à des personnes qui ont des difficultés délicates à gérer (illettrisme, traumatisme). Il est donc important de toujours être dans une logique de compréhension en étant patient et objectif. Il est important que la personne que vous accompagnez sente que vous êtes à son entière disposition. Vous devez être concentré et dévoué à son amélioration et à son employabilité. Voici quelques-unes des qualités dont vous devez faire preuve :



Outre les qualités humaines dont vous aurez besoin pour établir une relation de confiance avec la personne que vous allez aider, vous devrez également démontrer certaines compétences professionnelles. En effet, pour qu'elle puisse maîtriser la plateforme, vous devez être le premier à le faire également. Ainsi, le tuteur doit posséder les compétences suivantes pour une formation optimale des personnes :



- **Préparer l'environnement de travail:** Il est très important de s'assurer que les conditions soient réunies pour que les migrants et réfugiés puissent débiter et poursuivre efficacement leur formation. Cela passe par exemple par la vérification du matériel, de la connexion Internet et d'un espace de travail bien aménagé, mais aussi par la vérification de la disponibilité totale des accompagnateurs avec un temps dédié à l'apprentissage bien défini.
- **Tisser une relation de confiance mutuelle:** Les accompagnateurs rencontreront certainement souvent les mêmes individus, avec lesquels ils doivent être en mesure d'échanger de manière constructive et surtout, donner envie d'apprendre. Pour cela, la relation de confiance est fondamentale. Bien sûr, celle-ci se construit sur le long terme, il est donc impératif de commencer le plus tôt possible.
- **Cerner les objectifs et les besoins des apprenants:** Bien que le but du projet soit la complétion du parcours total de formation (les 40 e-modules), certains migrants et/ou réfugiés auront probablement des objectifs bien précis qui nécessiteront de prioriser certains cours avant d'autres. Pour pouvoir cerner ces objectifs, il est essentiel d'être à l'écoute de la personne accompagnée, de son vécu, de sa vie actuelle et surtout de ses ambitions futures.
- **Diriger vers des modules correspondant à leurs objectifs :** Une fois les besoins et les aspirations des personnes accompagnées identifiés, l'étape suivante est évidemment de répondre à leurs demandes en les dirigeant vers les modules adéquats qui leur permettront d'acquérir les connaissances et les compétences souhaitées.
- **Accompagner pendant la poursuite du parcours:** Si l'accompagnateur ne doit pas se substituer à l'accompagné pendant la poursuite du parcours de formation, il est essentiel qu'il tienne tout de même un rôle actif dans la complétion des modules, en veillant notamment à ce que les exercices pratiques et les activités interactives soient entièrement réalisées, en répondant aux questions posées ou encore en corrigeant et en expliquant les erreurs susceptibles d'être commises. Il peut également contribuer à l'interactivité du module en réalisant certains exercices, notamment ceux de mise en situation, avec la personne qu'il accompagne.
- **Evaluer les acquis de la formation:** Des outils de certification sont fournis une fois un module, une catégorie de modules et l'ensemble du parcours terminé, mais il appartient également à l'accompagnateur de s'assurer tout au long du parcours que toutes les compétences soient acquises en observant la personne accompagnée, sa compréhension du module, les erreurs commises pendant les exercices, les raisons de ces erreurs et l'amélioration tout au long du parcours.

Cet itinéraire reprend ainsi les étapes de l'accompagnement des apprenants lors de la poursuite du parcours de formation. Lors de chacune de ces étapes, l'accompagnateur doit veiller à répondre aux quatre questions précitées pour garantir au maximum l'investissement, l'intérêt et la motivation des utilisateurs apprenants.

## § 2. Impliquer l'apprenant



**"Comment amener un individu à apprendre quelque chose qu'il ne considère pas comme étant pertinent ?"**

- En **établissant pour eux une pertinence personnelle** : En établissant une pertinence à la fois personnelle et réelle, les apprenants ont l'occasion de relier le sujet du cours au monde qui les entoure et de l'assimiler en fonction de leurs hypothèses et croyances antérieures. La pertinence est un facteur clé pour fournir un contexte d'apprentissage dans lequel les apprenants construisent leur propre compréhension de la matière du cours. Pour cela, entamer une discussion sur la façon dont la théorie peut être mêlée à la pratique et faire des liens avec des événements locaux, rapprocher le sujet de situations quotidiennes semblent être d'excellents moyens.
- En **fournissant une valeur utilitaire** : La question cruciale : "Oui, mais qu'est-ce que je vais faire avec ça ?" est répondue par la valeur d'utilité. La valeur d'utilité souligne l'importance de l'information pour les objectifs à long et à court terme des apprenants. Apprendre à inventer un robot ne serait pas aussi pertinent qu'apprendre à préparer un entretien d'embauche pour un migrant ou un réfugié récemment arrivé dans un pays d'accueil et qui a besoin d'un emploi pour s'intégrer dans son nouvel environnement. La valeur d'utilité établit la pertinence en persuadant les apprenants que le contenu est pertinent pour leurs objectifs à long terme ; il s'agit ensuite de montrer ou d'expliquer comment les connaissances s'inscrivent dans leurs ambitions futures. Cela aide les apprenants à réaliser que le contenu n'est pas seulement intéressant, mais qu'il vaut également la peine d'être connu.



**"Comment motiver un apprenant à faire les efforts nécessaires pour apprendre des choses dont il ne sait pas qu'il a besoin ?"**

- En **reconnaissant les succès des apprenants** : Les êtres humains sont psychologiquement programmés pour réagir positivement au renforcement positif.
- Cela est particulièrement important pour l'apprentissage en ligne. Lorsque des utilisateurs participent à un cours en ligne, il est courant de craindre qu'ils ne soient démotivés et se sentent isolés. La mise en place d'un système de reconnaissance peut y contribuer. La reconnaissance pour l'apprentissage en ligne peuvent être proposées de différentes manières. Un système de points ou de niveaux peut être utilisé dans le cadre de l'apprentissage par les jeux pour y parvenir. Cela peut aussi se faire simplement par le biais d'un retour d'information dans des interfaces plus simples. Récompenser les apprenants qui obtiennent déjà de bons résultats améliorera sans aucun doute leur moral, mais récompenser les apprenants qui obtiennent des résultats modérés entraînera une amélioration significative.



## ➔ "Comment amener l'apprenant à emprunter son propre chemin s'il n'a aucune idée de la direction à prendre ?"

- En **identifiant leurs objectifs d'apprentissage**: Ils ne peuvent pas réussir ce qu'ils n'ont pas encore défini. Identifier ce qu'ils veulent apprendre est la première étape du processus. Par conséquent, les apprenants doivent être encouragés à choisir les modules qui correspondent à leurs objectifs prédéterminés. Une personne peut être douée pour la gestion du temps, par exemple, mais ne pas savoir comment mettre en avant ses compétences lors d'un entretien d'embauche. Ainsi, en fonction du contexte personnel de l'apprenant, on peut l'aider à choisir avec précision ce qu'il doit apprendre.
- En les **laissant apprendre à connaître leur propre méthode**: Prenez un moment pour réfléchir au format ou au support qui les aide le mieux à apprendre, puis choisissez-le pour leur processus d'apprentissage. Parfois, certaines personnes préfèrent commencer par le module le plus long, puis passer au plus court, parfois c'est l'inverse, ou encore, certains apprenants préfèrent commencer par le module le plus compliqué, théoriquement parlant, puis finir par le moins complexe. Déterminer leur propre approche est une étape nécessaire pour prendre des initiatives fructueuses. Une fois qu'ils auront pris conscience de leurs préférences et de leur style d'apprentissage, ils sauront où ils doivent aller.
- En **créant quelque chose à partir de ce qui a été appris**: Créer quelque chose - un diagramme, une chanson, un article de journal - avec le nouveau matériel qu'ils ont appris pourrait les aider à appliquer les connaissances acquises, ce qui améliorera concrètement leur esprit d'initiative. Non seulement cela aidera à solidifier le contenu dans leur mémoire à long terme, mais cela permettra aussi à se projeter dans de futurs efforts d'apprentissage. Après avoir choisi le module "Comment créer et tenir un planning", les apprenants pourraient créer leur propre planning en fonction des résultats du module, ce qui renforcerait leur capacité à prendre des initiatives dans leur propre parcours d'apprentissage et à concrétiser leurs résultats.
- En **s'entraînant à utiliser ce qui a été appris** : Les apprenants peuvent être satisfaits des résultats de leur propre processus d'apprentissage lorsqu'ils les mettent en pratique. Ils peuvent par exemple constater l'étendue des connaissances acquises dans le module "Langue des affaires" en s'initiant à une conversation avec un collègue en utilisant le vocabulaire appris.
- En **priviliégiant le progrès à la performance** : L'une des nombreuses raisons pour lesquelles l'apprentissage autonome peut être si amusant est que les gens ne cessent jamais d'apprendre. Il existe une multitude de thèmes, de problématiques à choisir, amenant à une multitude de façons de se sentir stimulé et accompli.

Des outils tels que Kahoot, Socrative ou Poll Everywhere pour créer des questions ouvertes ou des questions fermées de type vrai/faux ou à choix multiples peuvent être utilisés.

### Par exemple:

- Quelle est la chose la plus importante que vous avez apprise aujourd'hui ?
- "Je me sens confiant en ce qui concerne le vocabulaire d'aujourd'hui." Vrai ou Faux ?

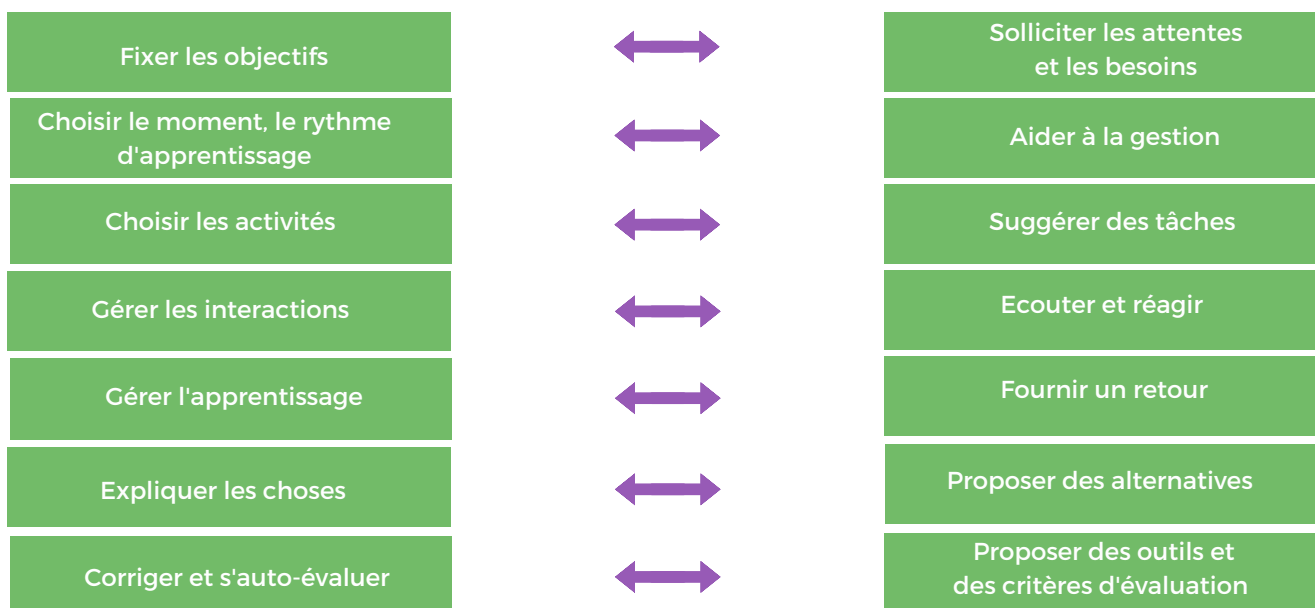
### § 3. Comment apprendre aux apprenants à se former en toute autonomie

La capacité à prendre en charge son propre apprentissage est une compétence à acquérir, c'est dans ce sens que l'autonomie constitue en elle-même un objectif de formation. Dans le cadre du projet Migrantech, cela se traduirait par l'aptitude de l'apprenant à choisir les modules et les activités adaptées à ses besoins. Il appartient également à l'accompagnateur présent de mettre en place des moyens de formation à l'autonomie, comme par exemple un entretien lors de la première rencontre avec l'apprenant durant lequel les questions posées sur le parcours individuel et les attentes de la personne migrante ou réfugiée doivent pouvoir permettre d'orienter à la fois l'accompagnateur mais également l'accompagné, vers les modules adéquats.

Cet apprentissage de l'autonomie doit mettre l'accent sur la réflexivité, la prise de recul et la pertinence du parcours (utilité de l'apprentissage, acquis de la formation, mise en pratique, etc.). Pour cela, il serait judicieux d'alterner les temps d'apprentissage et les temps de réflexion sur l'apprentissage et ses acquis, ce que rend possible son support numérique.

Selon Francis Carton, maître de conférence spécialisé en didactique, l'apprentissage autonome se définit de deux façons :

Il s'agit d'une part de la capacité à prendre en charge son apprentissage, et d'autre part, de la réalisation de l'apprentissage sans présence d'un enseignant ou accompagnateur. Dans le cadre de notre projet, les sujets, les exercices, les objectifs et l'intégralité du parcours sont déterminés à l'avance. Il paraît ainsi difficile de concevoir comment l'apprenant pourrait se former en toute autonomie en étant accompagné par un professionnel. C'est la raison pour laquelle il est important de déterminer précisément quels sont les rôles à jouer par les apprenants et par les accompagnateurs dans la formation en autonomie des utilisateurs. Comme cela a déjà été dit précédemment, l'accompagnateur n'a pas à se substituer à l'apprenant, car l'objectif souhaité est justement que ce dernier soit responsable de ses propres décisions. Pour comprendre la place de l'apprenant et de l'accompagnateur dans la formation en autonomie, les revues scientifiques CRAPEL/ALTIF ont proposé une série de comportements à adopter par les concernés :



La partie gauche se réfère aux comportements de l'apprenant, et la partie droite à ceux de l'accompagnateur, qui encourage et guide les apprenants afin de les rendre capables de prendre les décisions constitutives de leur apprentissage.



### **Du point de vue de l'accompagnateur:**

Ce dernier doit associer le développement de la capacité à apprendre seul à la mise en place des moyens permettant cet apprentissage autonome. Comme le démontre le tableau, cela se traduit principalement par un encouragement à mener une réflexion sur les besoins et les attentes de l'apprenant, à la suggestion de tâches à exécuter et d'alternatives visant à soutenir ou améliorer les démarches des utilisateurs. Les réflexions formulées par les accompagnateurs doivent être pertinentes et venir appuyer les initiatives des personnes qu'elles accompagnent.



### **Du point de vue de l'apprenant:**

L'apprenant peut compter sur l'accompagnateur pour l'aider à définir ses objectifs d'apprentissage en lui posant des questions et en l'amenant à la réflexion, mais c'est à lui qu'il incombe de comprendre et de pouvoir formuler ce qui est le mieux pour lui. Comme le montre le tableau, l'utilisateur apprenant prend les grandes décisions de son parcours de formation: il choisit les thèmes à étudier et les exercices les plus adaptés à sa situation, il fixe également son propre rythme d'apprentissage (temps, temps de réflexion, informations à assimiler sur une durée précise, etc) avec le soutien de l'accompagnateur. L'apprenant doit également pouvoir mener une réflexion construite sur la pertinence et la véracité des informations qu'il assimile. Cela signifie qu'en plus de prendre connaissance du contenu du cours, il doit être capable de développer un esprit critique. Enfin, l'apprenant doit pouvoir évaluer ses progrès et faire un bilan personnel de ses compétences. A noter que des désaccords entre apprenants et accompagnateurs seront souvent le signe d'une émancipation de la réflexion de l'apprenant.

# LES OUTILS MIGRANTECH D'AUTOEVALUATION ET DE CERTIFICATION DES COMPETENCES ACQUISES

## § 1. Les outils de certification des compétences acquises

Deux types de certificats des compétences acquises sont proposés pour le projet Migrantech :



- Certificat **TYPE 1** d'achèvement de chaque module individuel
- Certificat **TYPE 2** d'achèvement du parcours de formation (40 e-modules)



Chaque certificat contient les **informations suivantes** : date, nom de l'apprenant, titre du module, durée du cours, logos des organisations partenaires.

Un document rassemblant les informations générales sur le projet, la description des compétences transversales et les informations relatives au parcours de formation et à chaque module sera joint à chaque certificat. Le but de ce document annexe sera de permettre aux employeurs de situer le projet et son apport pour les migrants et réfugiés afin de comprendre son utilité, quelles sont les compétences acquises et dans quelle mesure elles seront bénéfiques pour l'inclusion socio-professionnelle du public cible.

La conception et la réalisation de ces certificats ont été inspirées de certifications existantes (nationales et européennes) trouvées par les partenaires du projet et en lien avec des parcours de formation en ligne type MOOC à rapprocher avec le parcours du projet Migrantech.

---

Le but d'un certificat est de donner l'assurance aux employeurs, recruteurs voire accompagnateurs de l'acquisition de compétences indispensables à mettre en œuvre lors de la recherche d'emploi mais également une fois installé dans l'environnement de travail. La certification prouve que l'apprenant utilisateur répond de manière efficace à certaines exigences des employeurs. En appui de ce certificat et pour permettre de situer le projet et de conférer une certaine valeur aux certifications, un document de plusieurs pages dans lequel se trouvent les informations relatives aux explications d'un projet KA2, aux objectifs du projet Migrantech, à la description des 19 compétences transversales, à la description des 40 e-modules est joint au certificat de **TYPE 2**.

Pour aller plus loin :

[http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_en.htm)

<http://www.ecvet-secretariat.eu/en>

<http://www.ecvet-projects.eu/About/Default.aspx>

## § 2. L'outil d'autoévaluation

Il est important pour nous et pour les personnes qui utilisent la plateforme de savoir quelles connaissances les modules ont transmises. Ainsi, à la fin de chaque module, nous avons mis en place un outil d'auto-évaluation, sous forme de questionnaire. Chaque questionnaire est composé à la fois de questions communes, valables pour tous les modules, et de questions spécifiques à chaque thème. Grâce à cet outil, les apprenants pourront réfléchir à leur propre parcours d'apprentissage, à leurs compétences, à leurs progrès, à ce qu'ils doivent améliorer, ou encore à l'application de leurs connaissances dans leur vie quotidienne.

---

## ANNEXE

### COMMENT LES MODULES MIGRANTECH ONT-ILS ÉTÉ CONÇUS ?

De nos jours, la recherche sur Internet est le moyen le plus courant de trouver des réponses aux questions que nous nous posons. **L'apprentissage en ligne ou e-learning** est le **processus de partage des connaissances par le biais de divers canaux tels que les livres électroniques, les CD, les webinaires, etc.**

Il a révolutionné la méthode conventionnelle d'apprentissage par la craie et le tableau. L'e-learning est l'abréviation d' "apprentissage électronique" et englobe tout type d'apprentissage, de formation ou d'éducation qui se déroule sur une plate-forme numérique. Il existe des classes et des cours interactifs sur différents sujets, programmes ou diplômes qui sont dispensés entièrement sur le net.

Les courriels, les conférences en direct et les vidéoconférences sont quelques-uns des moyens qui permettent aux participants de donner leur avis sur un sujet particulier et d'en discuter ensuite.

L'e-learning constitue ainsi un excellent moyen de promouvoir **l'éducation non formelle**, qui est le type d'éducation dans laquelle s'inscrit le parcours de formation Migrantech.

L'éducation non formelle désigne **l'activité pédagogique organisée en dehors du système éducatif traditionnel** (écoles, universités), principalement dans le milieu associatif et les organisations non gouvernementales. Ses principes majeurs sont l'ouverture au monde, une participation volontaire, la flexibilité dans l'organisation des apprenants et un apprentissage autonome, ciblé sur les besoins et les intérêts des participants. A ce titre, la création d'un kit d'e-modules contenant à la fois du cours théorique et des activités pratiques et interactives pouvant être complétés en toute autonomie a semblé être le meilleur moyen de permettre au public cible du projet de développer les compétences les plus valorisées sur le marché du travail.

Les 40 e-modules désormais disponibles sur la plateforme numérique [migrantech.org](https://migrantech.org) ont ainsi été créés par les membres des associations des quatre pays du partenariat selon un processus bien défini. Par le biais d'un contenu à la fois varié et spécifique, le parcours de formation permet l'acquisitions de connaissances pertinentes sur des thématiques présentes sur le marché du travail.

## Détail des étapes de la création des e-modules :

- 1 Résultats de l'enquête**

Les résultats de l'enquête conduite auprès des employeurs recrutant migrants et migrants, des professionnels de la formation et de l'éducation ainsi que des migrants et réfugiés eux-mêmes ont permis de définir les compétences clés les plus recherchées sur le marché du travail à développer dans les e-modules.

---
- 2 Séminaire d'échanges de bonnes pratiques**

Un séminaire a été organisé à Bruxelles auquel ont assisté les membres des associations partenaires du projet dont les objectifs principaux étaient d'échanger sur les contextes et les besoins des migrants et réfugiés ainsi que le partage d'expériences et de solutions facilitant l'inclusion socio-éducatives et professionnelle du public cible. Les quatre pays ont notamment partagé des recommandations en la matière pour alimenter le contenu et la méthodologie des e-modules. La liste des 40 e-modules à créer a été établie durant le séminaire suite

---
- 3 Concertation et conception du contenu des e-modules**

Une fois la liste des 40 e-modules rédigée, les partenaires se sont concertés et ont mené une réflexion sur les affinités et les domaines d'expertise de chacun afin de pouvoir se répartir judicieusement les modules et d'envisager la création de leur contenu.

---
- 4 Répartition des modules entre les partenaires**

Les quarante e-modules ont été répartis entre les partenaires en fonction des domaines d'expertise de chaque organisation mais également en fonction des affinités personnelles des membres des associations chargés d'effectuer les recherches et la rédaction des e-modules.

---
- 5 Recherches individuelles et rédaction**

Chaque personne chargée de la rédaction des modules sur des logiciels de traitement de texte a ensuite effectué des recherches en la matière sur divers supports d'information: livres, Internet, vidéos, webinars, etc. Des réunions en visioconférence ont été tenues toutes les semaines pour que les partenaires puissent se tenir informés de l'avancée de la création des e-modules, lesquels ont été rédigés individuellement ou par groupes.

## 6 Conception de la plateforme numérique

Une plateforme numérique a été développée, sur laquelle se trouvent les e-modules, mais également une présentation du projet avec ses objectifs, ainsi que les productions, résultats et actualités du projet. Les e-modules sont disponibles en cliquant sur l'onglet "e-modules", les catégories auxquelles ils appartiennent sont reconnaissables à la couleur des miniatures.

## 7 Création d'activités interactives

La plateforme numérique conçue pour le projet a permis d'inclure des exercices interactifs tels que des quizzes et des questions ouvertes afin de proposer un apprentissage plus complet et plus attractif. Le principal avantage que présentait cette option était que les exercices, comme le reste de la plateforme, pouvaient être automatiquement traduits. Certains modules comportent également des exercices de mise en situation et des questionnaires permettant d'orienter les apprenants dans le contenu du module.

## 8 Import des e-modules sur l'e-plateforme

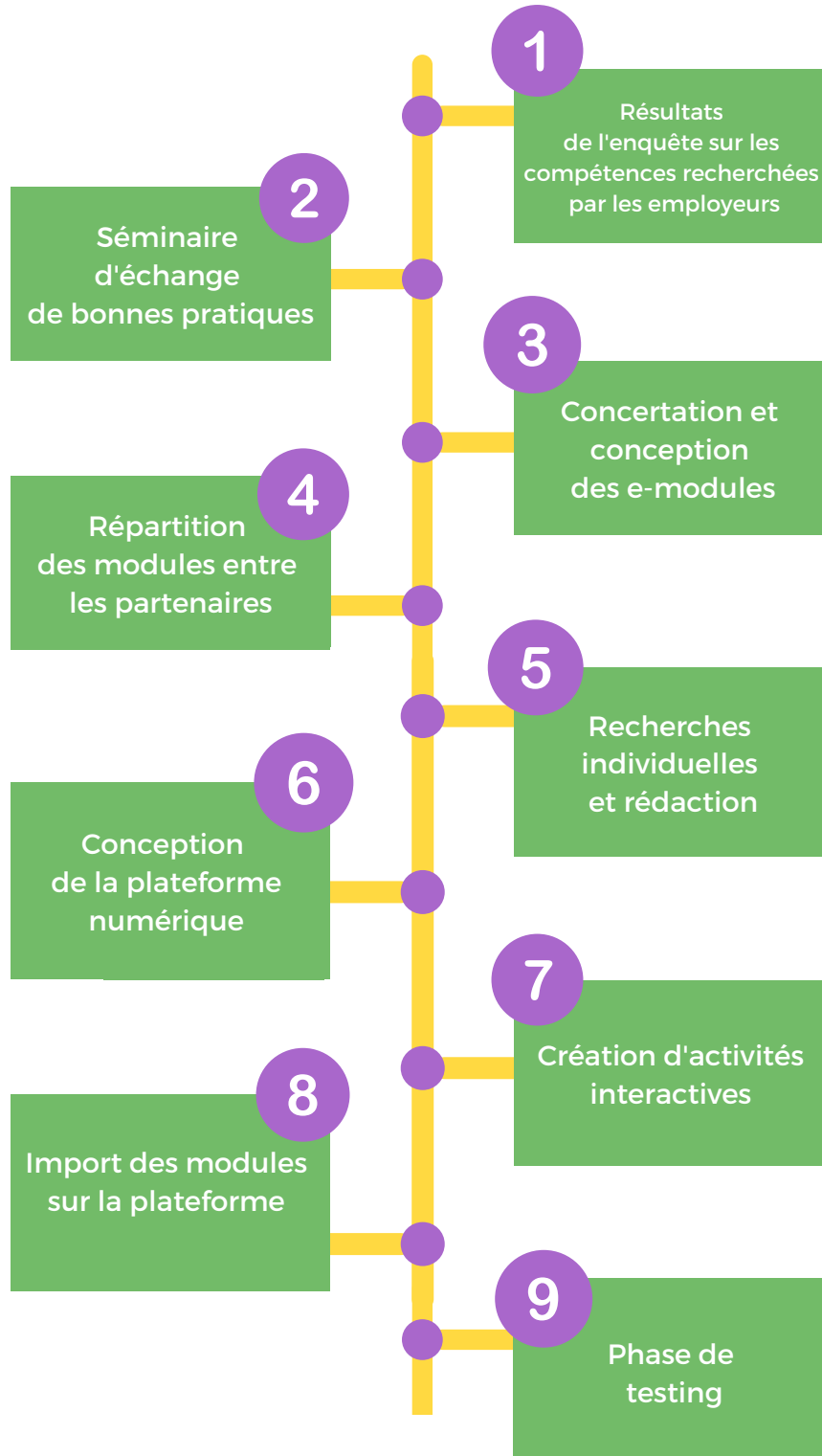
Une fois les e-modules entièrement rédigés et l'e-plateforme entièrement conçue, les partenaires ont importé le contenu des e-modules sur la plateforme. La principale difficulté a été la traduction inexacte en certaines langues proposée par la plateforme. Chaque partenaire a ainsi été contraint de traduire chaque e-module dans les langues du projet.

## 9 Phase de testing

La dernière étape de la création des e-modules a consisté en une phase de testing ayant pris la forme de plusieurs ateliers dans chaque pays du partenariat, auxquels ont en tout participé quarante migrants et/ou réfugiés, qui ont testé à la fois la pertinence, l'utilité et la réalité du parcours proposé mais également sa facilité d'utilisation ainsi que celle de la plateforme. Pour cela, chaque participant a rempli un questionnaire comportant des questions sur les compétences qu'ils pensaient avoir acquises pour chaque e-module et sur le design et la facilité de navigation dans la plateforme. Un rapport final sera rédigé une fois la plateforme et les modules testés par les quarante migrants et réfugiés dans chaque pays du partenariat pour rassembler tous les résultats. En fonction des réponses fournies, des modifications seront effectuées.



• Etapes de la création des e-modules:



---

# GLOSSAIRE

## INTRODUCTION

---

<b>Accompagnateurs</b>	Professionnels qui accompagnent et guident les apprenants-utilisateurs dans la réalisation du parcours de formation Migrantech en les aident notamment à définir leurs objectifs d'apprentissage, en les encourageant à prendre des initiatives, en répondant à leurs questions et en contribuant à les aider à apprendre en autonomie.
<b>Compétences clés, numériques et transversales</b>	Connaissances, attitudes et procédures personnelles permettant de réagir de manière appropriée dans des situations variées. Elles démontrent des valeurs professionnelles et personnelles utiles à l'exécution de tâches professionnelles.
<b>E-learning</b>	Processus de partage de connaissances par le biais de canaux comme les livres électroniques, les conférences en ligne ou encore les webinaires.
<b>E-module</b>	Unité d'enseignement, partie d'un contenu ou d'une formation pédagogique permettant de structurer la formation à distance et de déterminer des objectifs d'apprentissage. Il peut contenir du cours théorique, des tutoriels, des jeux, etc.
<b>Identité professionnelle</b>	Ensemble de caractéristiques professionnelles formulées par un individu ou par les autres dans l'environnement de travail (études, formations, métier, filière, statut, etc.)
<b>Inclusion socio-professionnelle</b>	Action consistant à s'assurer de l'intégration et de la participation à la vie sociale professionnelle d'un tel
<b>Plateforme numérique</b>	Espace d'échange en ligne délimité, figurant sur un support numérique permettant de communiquer et d'agir en temps réel à distance
<b>Projet Migrantech</b>	Projet associatif visant à permettre aux migrants et réfugiés de développer des compétences recherchées sur le marché de l'emploi par le biais d'un parcours de formation disponible sur une plateforme digitale et en s'appuyant sur des professeurs et éducateurs.

---

## LE PARCOURS DE FORMATION MIGRANTECH

---

<b>Cohérence pédagogique</b>	Lien entre les objectifs d'apprentissage poursuivis (développement de compétences) et les moyens utilisés pour y parvenir
<b>Communication professionnelle</b>	Ensemble d'interactions avec autrui, qu'elles soient verbales, écrites ou de toute autre nature se déroulant sur le lieu de travail
<b>Compétences non-techniques</b>	Compétences acquises en dehors de la sphère professionnelle ou scolaire, souvent inhérentes à la personnalité et aux attitudes d'un tel. Il s'agit par exemple de la gestion du stress, de l'intelligence émotionnelle ou de la résolution des problèmes.
<b>Compétences numériques</b>	Compétences permettant une utilisation optimale du numérique et l'adaptation aux innovations technologique. Il peut s'agir de la maîtrise des logiciels de traitement de texte ou le stockage de documents sur un support.
<b>Education formelle</b>	Enseignement dispensé dans un cadre structuré, scolaire. Intentionnel, il débouche généralement sur l'acquisition de diplôme(s).
<b>Education informelle</b>	Ensemble d'apprentissages découlant des activités de la vie quotidienne. La plupart du temps, il n'est pas intentionnel.
<b>Education non-formelle</b>	Apprentissage d'un sujet ciblé hors ou dans la sphère scolaire. La plupart du temps, il est intentionnel.
<b>E-tuteur</b>	Personne accompagnant un apprenant à distance dans un parcours de formation en ligne
<b>Itinéraire pédagogique</b>	Outil décrivant l'ensemble des étapes pédagogiques à réaliser avec un apprenant, avec leurs objectifs, le temps passé à chacune d'entre elles, les moyens mis en œuvre pour atteindre ces objectifs ainsi que les outils utilisés.
<b>Outil de certification</b>	Type de certificat permettant d'attester de l'achèvement de chaque module ainsi que de l'ensemble du parcours et de l'acquisition de toutes les compétences qui s'y rattachent

---

<b>Parcours de formation</b>	Parcours composé de plusieurs unités d'enseignement (modules) permettant d'acquérir ou de développer plusieurs compétences professionnelles. Un parcours de formation comprend notamment un bilan de compétences, un accompagnement individualisé, l'évaluation des acquis d'expérience et des certifications.
<b>Phase de testing</b>	Ensemble d'ateliers d'une à deux heures organisés sur une période de temps définie dans chaque pays du partenariat ayant pour but de faire tester à des personnes migrantes et/ou réfugiées les e-modules du projet ainsi que la facilité d'utilisation et le design de la plateforme.
<b>Pertinence personnelle</b>	Qui correspond aux attentes, aux ambitions, aux objectifs et à la volonté de l'individu.
<b>Recherche d'emploi et création d'entreprise</b>	Compétences relatives à la procédure de la recherche d'emploi (recherche de postes, rédaction du CV, entretien d'embauche, etc) ou aux étapes de la création d'entreprise (motivations, étude de marché, business plan, financements, etc.)
<b>Santé mentale et bien-être</b>	Compétences relatives à la santé mentale, c'est-à-dire à un état de bien-être mental permettant aux individus d'affronter les obstacles de la vie et les situations de stress qu'ils suscitent. Il s'agit par exemple de la confiance en soi ou de la résilience.

## Références:

Francis Carton. L'autonomie, un objectif de formation. La contextualisation de l'enseignement des langues étrangères : le Cadre, le plurilinguisme et le plurilinguisme autonome à l'aide des TIC et du portfolio, 2009, Kyoto, Japon. pp.57-66. fahal-00576652f

Henri Boudreault (2010). *Comment faire un itinéraire d'apprentissage ?*. DIDAPRO - Didactique professionnelle. <https://didapro.me/2010/10/20/comment-faire-un-itineraire-dapprentissage/>

Ce projet, N° 2020-1-FR01-KA204-080342 est financé avec le de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.”

## PARTENAIRES & CONTACT

### **AMSED (Organisation coordinatrice du projet)**

FRANCE  
contact@amsed.fr



- Djilali KABECHE
- Diane DUTHUIN
- Lisa LAROCHE
- Annabelle HEITZLER
- Aliou DIEBATE
- Samira HANNOU

### **ANATOLIA YOUTH ASSOCIATION**

TURQUIE  
aya-ngo.org



- Figen SEYHAN DREZET
- Huseyin Ekrem ULUS
- Wided GHADHOUN
- Dilara ATAVCI TOMAK

### **FACTOR SOCIAL**

PORTUGAL  
factorsocial.pt



- Dalila ANTUNES
- Tiago MARQUES
- Joao AMARAL
- Margarida TOMAS

### **FAMILLES DU MONDE ASBL**

BELGIQUE  
famillesdumonde.eu



- Etienne DEVOS
- Nayeli DEVOS
- Leticia REYES SANCHEZ
- Itzel DEVOS
- Deedeni DEVOS
- Baudouin DEVOS