Développement des compétences douces « Soft Skills » des jeunes NEETs vulnérables pour leur insertion socio-professionnelle

Guide pratique des facilitatrices et facilitateurs

Alianza por la Solidaridad | actionaid | Fundación Cideal de cooperación e investigación | Embajada de España en Marruecos | cooperación española | Darna

Sommaire

Introduction 06

Contexte 10

Approche de renforcement et promotion des soft skills des jeunes NEETs dans l'intervention de l'association Darna 13

Glossaire : concepts et termes relatifs aux soft skills des jeunes NEETs 14

Modules du développement des soft skills des jeunes 18

Bibliographie 79

Abréviations

AECID	Agence Espagnole de Coopération Internationale pour le Développement
NEET	Not in Education Employment or Training
ONDH	Observatoire National de Développement Humain
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OSC	Organisations de la Société Civile
OS	Objectif Spécifique

Remerciements

Le présent manuel de développement des soft skills des jeunes pour les facilitatrices et facilitateurs des associations impliquées dans le renforcement des capacités des jeunes vulnérables pour l'insertion professionnelle a été conçu et désigné par l'Association Darna et M. SAID BISBIS, consultant-formateur indépendant. L'initiative de ce Manuel vient en réponse à la nécessite d'assurer la continuité de renforcement des soft skills des jeunes pour réussir leur insertion professionnelle. Elle vient également en réponse à la nécessité de la capitalisation du travail fait par l'Association Darna, avec l'appui technique et financier de l'Alianza por Solidaridad, en matière de conception, planification des modules de développement des soft skills, pendant la période 2019-2023.

Le présent manuel a été préparé par M. SAID BISBIS, consultant-formateur indépendant. Les commentaires sur la première ébauche du manuel ont été fournis par Mme SALIMA BENMOUSSA, coordinatrice de projet, à l'Association Darna et M. OUSSAMA CHAKKOUR, coordinateur de projet d'Alianza por Solidaridad, alors que la mise en page du manuel a été assurée par M. ANOUAR TASTIFT, consultant en communication, maquettiste.

Nous remercions les membres de l'équipe de projet qui ont participé à la conception, la planification et à la facilitation des ateliers de développement des soft skills des jeunes, réalisés dans la période de 2019-2023 et ce dans le cadre du projet « **SHABAB MOUTASAMIH » (Jeunesse tolérante), Cohabitation civique et prévention du radicalisme parmi les jeunes à Tanger, Mdiq-Fnideq et Casablanca** ».

Nous remercions également les facilitatrices et facilitateurs d'ateliers de développement des soft skills des jeunes de leur participation active dans la préparation des fiches techniques des ateliers de développement des soft skills et la facilitation des ateliers de développement des soft skills. Nous remercions aussi tous les membres et personnel de l'Association Darna pour leur contribution à la conception et l'élaboration du manuel.

Nous souhaitons enfin remercier Alianza por Solidaridad pour sa contribution à la mise en oeuvre du projet cité ci-dessus et pour avoir financé la mise en oeuvre du programme de renforcement des soft skills des jeunes vulnérables des quartiers défavorisés de la ville de Tanger.

Atelier
Confection
حلمي
أن أكون
confection

1. Introduction

Ce guide pratique est l'un des produits finaux de la Convention intitulée **« SHABAB MOUTASAMIH » (Jeunesse tolérante), Cohabitation civique et prévention du radicalisme parmi les jeunes à Tanger, Mdiq-Fnideq et Casablanca »**, conçu par CIDEAL et Alianza por la Solidaridad-Accion Aid avec le soutien financier de l'Agence Espagnole pour la Coopération Internationale au Développement (AECID) et réalisé en partenariat avec l'Association Darna, à Tanger. Ce guide est le produit final du programme de renforcement des compétences douces **« soft skills »** des jeunes des quartiers Médina et Hafa, Tanger. L'élaboration de ce guide est ainsi une des activités du programme en question.

Ce programme est mis en œuvre par l'Association Darna en partenariat avec Alianza por la Solidaridad-Accion Aid, ONG, responsable de l'axe de renforcement des soft skills, pour l'atteinte de l'objectif spécifique 2 : **« Promouvoir l'insertion réussie dans le marché du travail et à l'activité économique des jeunes des quartiers marginalisés de Tanger, Mediek, Fnidek et Casablanca »** de la convention **« Shabab Moutasamih ».** Il est réalisé en complément et au parrallèle avec le programme de renforcement des capacités techniques des jeunes en métiers d'agents polyvalents de restauration, spécialités : cuisine, spécialité : pâtisserie et opérateurs de confection industrielle. Il cherche à atteindre 3 Objectifs Spécifiques (OS), **OS1** : promouvoir des espaces et des dynamiques de connaissance de soi et de confiance en soi pour améliorer les capacités de recherche d'emploi chez les jeunes, **OS2** : contribuer à améliorer l'accompagnement psychosocial des jeunes en affinant leur compétences sociales et psychologique et promouvoir leur intégration dans la vie quotidienne, **OS3** : améliorer les compétences sociales des jeunes bénéficiaires des différents modules de formation professionnelle en vue d'une insertion socioprofessionnelle efficace et efficiente. Pour atteindre ces objectifs, ce programme est décliné en 10 ateliers de développement des soft skills. Il s'agit de : **O.S.1- 1/** Construction de projet **2/** Séances d'accompagnement des jeunes dans la construction de leurs projets de vie **3/** Participation citoyenne **4/** Auto-connaissance et l'apprentissage des façons de prendre soin de soi. **O.S.2- 5/** Prise de décision **6/** Connaissance de soi par respiration et construction de marionnettes **7/** Résolution des conflits. **O.S.3- 8/** Développement des mécanismes de communication et confiance en soi : se préparer pour un entretien d'embauche, choisir la tenue convenable, avoir une bonne posture et se présenter d'une manière positive **9/** Elaboration d'une feuille de route pour la recherche d'emploi sur internet et des projets collectifs adaptés au contexte de crise de COVID-19 **10/** Promotion de l'estime de soi et la motivation à la recherche d'emploi. Le programme est innovant dans la mesure où il renforce communément les compétences de vie pour permettre l'insertion professionnelle et les compétences pour l'inclusion sociale des jeunes. Le programme favorise ainsi la prévention précoce de ces jeunes de la radicalisation et de l'extrémisme violent, objectif primordial de la Convention **« Shabab Moutasamih »**.

Le programme se replace dans le cadre du projet **« SHABAB MOUTASAMIH » (Jeunesse tolérante), Cohabitation civique et prévention du radicalisme parmi les jeunes à Tanger, Mdiq-Fnideq et Casablanca »**. Ce projet est réalisé dans les quartiers Hafa-Medina, en partenariat avec **la Fondation CIDEAL** comme ONG chef de fil et en consortium avec **ALIANZA POR LA SOLIDARIDAD-ACCION AID**, avec l'appui financier de l'Agence Espagnole de Coopération Internationale pour le Développement (AECID). Son objectif général est d'augmenter l'inclusion sociale, les valeurs démocratiques et la résilience face à la violence des jeunes marocains à risque des quartiers défavorisés de Tanger, M'diq-Fnideq et Casablanca.

1.1 A qui est destiné ce guide pédagogique ?

Ce guide est rédigé à la demande de l'Association Darna et son partenaire **Alianza por Solidaridad-Accion Aid** dans la réalisation du programme de renforcement des compétences douces **« Soft skills »**. Il est destiné aux animatrices et animateurs d'alphabétisation, d'Education Non Formelle et de développement des soft skills de l'Association Darna. Il peut être utilisé par les responsables d'insertion professionnelle. Il peut également être utilisé par les animatrices et animateurs impliquées dans des programmes de promotion de l'insertion socio-professionnelle réalisés par d'autres associations et Organisations Non Gouvernementales (ONGs). Il est important, à ce propos, que ces facilitateurs et facilitatrices et responsables d'insertion professionnelle soient formés, au préalable, aux techniques d'animation participative avec les jeunes. Il est également crucial qu'ils commencent à accumuler une expérience en matière de développement des soft skills des jeunes.

1.2 Comment ce guide a été développé et élaboré ?

Le guide est le fruit des efforts conjugués par l'Association Darna dans la réalisation des ateliers et séances de développement des soft skills des jeunes des quartiers Hafa-Médina, et ce dans le cadre du programme de renforcement des compétences sociales et psychologiques ; soft skills des jeunes, réalisé dans la période 2019-2023. Il est certes le fruit des efforts fournis par l'Association Darna, avec l'appui technique et financier d'**Alianza por Solidaridad-Accion Aid**, dans la préparation des modules de développement des soft skills, leur finalisation, tenant compte du feedback de l'équipe de projet d'Alianza, la planification des ateliers de développement des soft skills et la facilitation de ces ateliers. L'élaboration de ce guide représente une opportunité de capitalisation des efforts fournis et les activités réalisées par l'équipe de projet, particulièrement la coordinatrice de projet et particulièrement les facilitatrices et facilitateurs des ateliers de développement des soft skills pour le développement des soft skills des jeunes pour leur insertion professionnelle et la prévention de la radicalisation et l'extrémisme religieux.

En effet, tenant compte des résultats du diagnostic participatif de la situation des jeunes vulnérables des quartiers Hafa-Médina de Tanger et analyse des principaux facteurs conduisant les jeunes à la violence et la radicalisation, notamment ceux liés au profil sociodémographique des jeunes, l'Association a développé et mis en œuvre ce programme de renforcement des soft skills des jeunes bénéficiaires du programme de formation professionnelle, et ce avec l'appui de l'ONG Espagnole partenaire ; Alianza por Solidaridad-Accion Aid. L'Association a aussi développé et réalisé ce programme, en tenant compte principalement des résultats relatifs aux besoins des jeunes des quartiers Hafa-Médina en matière des compétences psychologiques et sociales ; soft skills. Le diagnostic, comme première activité capitale du programme, a été réalisé par l'Association Darna en partenariat avec **Alianza por Solidaridad-Accion Aid**, en décembre 2019. Le diagnostic des besoins des jeunes des quartiers Hafa-Médina a permis d'identifier les principaux besoins des jeunes en matière de renforcement de leurs soft skills. Certes, ce diagnostic a permis à l'Association d'identifier 10 soft skills les plus indispensables à l'insertion socioprofessionnelle et à l'accès des jeunes au marché d'emploi. L'Association a également identifié ces 10 soft skills pour assurer la prévention des jeunes vulnérables de la radicalisation et de l'extrémisme religieux. Ces 10 soft skills sont :

1. Construction de projet personnel et professionnel
2. Participation citoyenne.
3. Affirmation de soi et l'apprentissage des façons de prendre soin de soi.
4. Prise de décision.
5. Connaissance de soi par respiration et construction de marionnettes.
6. Résolution des conflits.
7. Communication : se préparer pour un entretien d'embauche, choisir la tenue convenable, avoir une bonne posture et se présenter d'une manière positive.
8. Confiance en soi
9. Elaboration d'une feuille de route pour la recherche d'emploi sur internet et des projets collectifs adaptés au contexte de crise de COVID-19.
10. Promotion de l'estime de soi et la motivation à la recherche d'emploi

Il s'agit des 10 soft skills, répartis sur les 3 catégories de ces compétences : compétences personnelles (confiance en soi, estime de soi) compétences sociales (communication, gestion des conflits, prise de décision, travail en équipe et participation citoyenne) et compétences méthodologiques (projet de vie, résolution des problèmes et gestion du stress). L'Association les a planifiées, comme présentés ci-dessus.Pour la mise en œuvre des ateliers de renforcement des soft skills du plan d'action, l'Association a recruté un consultant-formateur indépendant, expert en matière de développement des soft skills. Celui-ci est chargé, en premier lieu d'élaborer des modules de développement des soft skills. Ces modules ont été produits suivant le canevas ci-dessous. Ces modules ont été améliorés, dans la période de mise en œuvre du projet, 2019-2023. Suivant ses modules, le consultant, les facilitatrices et facilitateurs de l'Association ont réalisé des ateliers participatifs et dynamiques du développement des 10 soft skills convenus. Ces modules ont été améliorées et réalisées, pendant les périodes : 1 & 2ème semestres de 2021, 2022 et 2023. D'une période à l'autre et d'une année à l'autre, l'Association a amélioré les modules des 10 soft skills, en changeant et détaillant des jeux et des exercices et précisant les consignes d'animation participative. L'Association a aussi revu et amélioré la planification et l'organisation des ateliers de développement des soft skills. L'Association vous propose ainsi de réaliser ces ateliers suivant la logique et le calendrier d'exécution suivants :

1. Connaissance de soi par respiration et construction de marionnettes.
2. L'estime de soi et la motivation à la recherche d'emploi
3. Confiance en soi
4. Affirmation de soi et l'apprentissage des façons de prendre soin de soi
5. Résolution des problèmes
6. Prise de décision
7. Communication : se préparer pour un entretien d'embauche, choisir la tenue convenable, avoir une bonne posture et se présenter d'une manière positive.
8. Travail en équipe
9. Résolution des conflits
10. Montage de projet de vie : élaboration d'une feuille de route pour la recherche d'emploi sur internet et des projets collectifs adaptés au contexte de crise de COVID-19.

1.3 Pourquoi élaborer ce guide ?

Le présent guide est conçu pour permettre aux facilitateurs et facilitatrices de l'Association Darna et autres associations et Organisations Non Gouvernementales (ONGs) impliquées dans la réalisation des programmes de renforcement des soft skills de mieux comprendre les concepts et termes relatifs aux soft skills et de leur faciliter le développement des soft skills. Il est élaboré en concordance avec le module des soft skills de l'Office de Formation Professionnelle et Promotion du Travail (OFPPT) du Maroc, dans la partie liée à la Formation Professionnelle. Il s'inspire des guides et manuels internationaux élaborés par des ONGs internationales, comme le Manuel pour la prévention de l'extrémisme violent à travers l'information jeunesse, élaboré par l'Agence Européenne de l'Information et le Conseil des jeunes francophones et les guides des soft skills élaborés par United Nations International Children's Emergency Fund (UNICEF) et United States Agency for International Development (USAID) et autres. Ce guide n'est pas complet couvrant toutes les soft skills les plus indispensables à l'insertion socio-professionnelle et favorisant la prévention des jeunes de la violence et de la radicalisation. Il se limite à couvrir seulement 10 soft skills des jeunes.
Le guide fournit ainsi aux animatrices et animateurs les concepts et termes clefs relatifs aux soft skills et des modules de développement de 10 soft skills, l'invitant à l'autoformation en soft skills et amélioration continue des modules élaborés dans ce guide, en termes de techniques d'animation participative, des outils et des supports de développement des soft skills.

1.4 Contenu du guide

Le guide traite des sujets interdépendants, dont le contenu est réparti en cinq points :

- Contexte portant sur la situation des jeunes au Maroc et dans la région de Tanger, leur éducation, emploi et développement de leurs compétences techniques et non techniques.
- Approche de promotion et renforcement des soft skills des jeunes NEETs utilisée par l'Association Darna.
- Concepts et termes relatifs aux soft skills des jeunes
- Les modules des 10 soft skills des jeunes.

Le guide est réparti en deux parties ; une théorique et l'autre pratique. La partie théorique est consacrée au rappel du contexte sur la situation des jeunes au Maroc et dans la région de Tanger, leur éducation, emploi et développement de leurs compétences techniques et non techniques, aux concepts et termes relatifs aux soft skills des jeunes et à l'approche de promotion et renforcement des soft skills des jeunes NEETs utilisée par l'Association Darna. La partie pratique est consacrée aux modules des 10 soft skills des jeunes.

1.5 Comment utiliser ce guide ?

Le guide est élaboré en langue française. Les facilitatrices et facilitateurs initiés à la langue française peuvent utiliser ce guide comme référence pratique aux côtés d'autres références nationales et internationales portant sur les soft skills des jeunes. Il est souhaitable que ce guide soit traduit en langue arabe pour permettre à beaucoup de facilitatrices et facilitateurs des associations et des ONGs au Maroc et dans d'autres pays arabes de l'utiliser.

2. Contexte

Le Maroc présente un des taux de jeunes de 15 à 24 ans qui ne sont ni en éducation, ni en emploi, ni en formation (NEET) parmi les plus élevés (ONDH, 2020). En effet, sur à peu près 6 millions de jeunes de 15 à 24 ans, selon l'enquête Panel des ménages de l'ONDH, la proportion des NEET s'élève en 2019 à 28,5%, soit 1,7 million de cette classe d'âge, tandis que 48,4% des jeunes, soit 2,9 millions, poursuivent leurs études, effectuent un stage ou suivent une formation professionnelle et que 23,1%, représentant presque 1,4 million, exercent un métier.

Selon l'enquête, l'ONDH identifie cinq profils de NEET. Il s'agit des femmes au foyer rurales à responsabilité familiale et qui représentent 54,3% de l'ensemble ; des jeunes citadins découragés avec un pourcentage de 25% ; des NEET volontaires (7,5%) ; et des NEET souffrant de problèmes de santé (5,1%). Face à ces constats, l'Association Darna, au côté des acteurs étatiques et non étatiques, notamment les Organisations de la Société Civile (OSC), a garanti l'accompagnement des NEETs, depuis sa création dans l'inclusion socioéconomique. L'Association Darna est une des premières associations au Nord du Maroc, qui s'est mobilisée pour faciliter l'accès de ces jeunes à la formation et insertion professionnelle. Dans ce processus, l'Association a réalisé plusieurs programmes et projets portant principalement sur la formation et l'insertion professionnelle des jeunes NEETs résidant dans les quartiers défavorisés de Tanger, en partenariat avec des ONGs internationales Espagnoles comme CIDEAL, Allianza et autres.

La hausse du taux de chômage au Maroc, comme indiqué par les chiffres du haut-commissariat au Plan (HCP), est en effet certes préoccupante. L'augmentation de 0,8 point entre les premiers trimestres de 2022 et de 2023, portant le taux de chômage de 12,1% à 12,9%, indique une détérioration de la situation de l'emploi dans le pays. Le HCP, dans sa note d'information relative à la situation du marché de travail, montre que cette altération touche pratiquement tous les segments du marché de travail (les hommes, les femmes, les diplômés, les jeunes de 15 à 24 ans dont le tiers n'arrive pas à trouver un emploi…). Plusieurs facteurs peuvent contribuer à cette aggravation du chômage au Maroc, notamment :

Croissance économique insuffisante : Malgré le fait que l'activité économique se soit légèrement redressée au premier trimestre de 2023, affichant une progression de 3% de variation annuelle selon le communiqué du HCP, l'économie marocaine ne parvient toujours pas à créer suffisamment d'emplois pour absorber l'entrée des nouveaux diplômés sur le marché du travail et répondre aux besoins de la population active, particulièrement parmi les jeunes NEETs.

Disparités régionales : Le chômage varie considérablement d'une région à l'autre au Maroc. Les zones urbaines, en particulier les grandes villes, offrent généralement plus d'opportunités d'emploi que les zones rurales. Les disparités régionales jouent un rôle déterminant dans la hausse du chômage, car certaines régions sont confrontées à des difficultés économiques plus importantes. A cet égard, il est à noter que cinq régions concentrent peu ou prou 71% du chômage. Il s'agit de Casablanca-Settat (26,1%), Fès-Meknès (13,1%), Rabat-Salé-Kénitra (11,9%), Tanger-Tétouan-Al Hoceima (10,5%) et enfin l'Oriental (9,1%).

1 NEET est une classification gouvernementale, d'abord utilisée au Royaume-Uni mais dont l'utilisation s'est étendue à d'autres pays, y compris le Japon, la Chine et la Corée du Sud.

- Le chômage déclaré au Maroc est essentiellement un phénomène urbain. Le taux de chômage a en effet enregistré une hausse tant au niveau urbain de 16,3% à 17,1% que rural de 5,1% à 5,7% en T1 2023, comme l'indique la note.
- Difficulté d'insertion des jeunes : au Maroc, les jeunes sont exposés particulièrement au chômage dont le taux a enregistré une forte hausse. Il a varié de 1,9 point, passant de 33,5% à 35,4% chez les jeunes (de 15 à 24 ans), comme il a augmenté de 1,7 point de 19,2% à 20,9% parmi les jeunes (de 25 à 35 ans) selon la note du T1 de 2023. Dans les villes, le chiffre est alarmant : 49,6% de la population des jeunes de 15 à 24 ans sont en chômage, c'est-à-dire un jeune actif sur 2.
- Insuffisance des compétences : Le décalage entre les compétences des demandeurs d'emploi et les besoins du marché du travail entraîne un chômage structurel. Si les compétences des travailleurs ne correspondent pas aux exigences des emplois disponibles, cela peut rendre difficile leur insertion sur le marché du travail. Force est de constater qu'en volume absolu, le volume de la population active occupée en situation de sous-emploi a augmenté de 88.000 personnes entre les premiers trimestres de 2022 et 2023, passant de 987.000 à 1.075.000. La population active occupée en situation de sous-emploi en termes d'insuffisance du revenu ou d'inadéquation entre formation et emploi exercé est passée de 502.000 à 562.000 personnes au niveau national.
- Secteurs à forte intensité de main-d'œuvre : Certains secteurs d'activité, qui emploient traditionnellement beaucoup de personnes, comme l'agriculture et les industries manufacturières, peuvent faire face à des difficultés qui entraînent des suppressions d'emplois. Le repli de l'activité et de l'emploi est notable : l'économie nationale a perdu 280.000 postes d'emploi, en l'occurrence dans les secteurs d'agriculture et services. Les changements structurels dans l'économie contribuent à l'augmentation du chômage.
- Forte présence du secteur informel qui ravage l'économie et présente une menace directe à la situation de l'emploi au Maroc. S'ajoute à cela la faible productivité et qualification de la main-d'œuvre.

La crise sanitaire mondiale ainsi que l'impact du conflit russo-ukrainien ont eu des répercussions économiques importantes, qui n'ont pas épargné le Maroc. Les mesures de resserrement de politique monétaire ont certainement influencé l'emploi et l'augmentation du chômage au Maroc. Il convient de noter que l'analyse complète de la situation du chômage au Maroc nécessite une évaluation plus approfondie, prenant en compte des facteurs économiques, sociaux et politiques. Les mesures visant à stimuler la croissance économique, à promouvoir l'éducation et la formation professionnelle, à réduire les disparités régionales et à soutenir les secteurs à forte intensité de main d'œuvre, peuvent contribuer à faire face à cette situation de chômage préoccupante.

Afin de stimuler l'emploi et l'accompagnement des jeunes dans l'insertion professionnelle, le Maroc a mis en place et réalise des programmes tels qu'Awrach, Forsa et Intelaka. Ces programmes peuvent certainement contribuer à atténuer la conjoncture actuelle du chômage et surmonter les diverses crises. Cependant, Cependant, il est important de noter que ces programmes ne sont pas une solution unique et complète à ladite conjoncture.

Ces programmes ont des desseins différents. Awrach est un programme qui vise à encourager les entreprises, les coopératives et les associations à recruter davantage de jeunes en difficulté d'accès au marché du travail et à leur offrir une expérience professionnelle. Awrach s'est étalé sur deux axes : chantiers publics et inclusion durable. Forsa, quant à lui, vise spécifiquement à encourager l'entrepreneuriat chez les jeunes. Il offre un soutien financier, technique et une formation aux jeunes porteurs de projets afin de les aider à concrétiser leurs idées d'entreprise.

Ces programmes sont certes des initiatives positives qui peuvent favoriser la création d'emplois et la réduction du chômage. Mais a contrario, ils peuvent donner naissance à des effets pervers d'exclusion sociale si dans leurs applications font défaut des valeurs universelles d'équité, d'égalité des chances et de justice sociale. L'impact réel de ces projets dépendra, dès lors, de divers facteurs, tels que la mise en œuvre efficace des programmes, la disponibilité des ressources nécessaires, la coordination entre les différentes parties prenantes et le monitoring et l'évaluation continue de leurs résultats. En plus de ces programmes, il est également essentiel de mettre en place des politiques économiques et des réformes structurelles favorables à la croissance économique et à la création d'emplois à grande échelle. Cela peut inclure des mesures telles que la promotion de l'investissement, le développement des infrastructures, l'amélioration de l'éducation et de la formation professionnelle, ainsi que le renforcement des soft skills des jeunes. En effet, le nouveau modèle de développement économique au Maroc a mis en relief de nouvelles exigences du marché en termes de compétences professionnelles et académiques.

Ainsi, le contexte d'abondance d'information et de développement technologique a poussé les entreprises au Maroc à remettre en question leurs exigences en matière de compétences des nouvelles recrues. Les nouvelles tendances du marché et la complexité dans le domaine professionnel ne peuvent être appréhendés par les seules compétences techniques. Les entreprises ont besoin des capacités humaines, relationnelles et sociales pour se dépasser et bien se positionner. C'est ainsi que la lumière a été mise sur les soft skills dans la vie professionnelle et académique pour assurer l'employabilité et l'adaptabilité des jeunes formés par les établissements publics et privés y compris les instituts privés de formation professionnelle, les associations et les ONGs internationales impliquées, nouveau patrimoine de l'économie de Demain.

3. Approche de renforcement et promotion des soft skills des jeunes NEETs dans l'intervention de l'association Darna

L'Association Darna a adopté l'approche axée sur les compétences, dans le renforcement des capacités des enfants dans la rue et des jeunes vulnérables, notamment à travers la formation professionnelle et leur accompagnement dans l'insertion professionnelle, depuis sa création. En effet, l'association Darna a mis en œuvre cette approche dans la formation professionnelle des jeunes filles et garçons et des femmes vulnérables à des métiers (cuisine, pâtisserie, hôtellerie, confection industrielle…etc) en réponse aux besoins du marché d'emploi. En réponse aux besoins du marché d'emploi en termes de capacités techniques, l'Association Darna a assuré la formation technique professionnelle de plus de 4000 jeunes vulnérables (2700 filles et 1300 garçons), depuis 2001. Convaincue de l'importance de développement des soft skills pour l'insertion professionnelle, l'Association réalise des programmes de renforcement des soft skills des jeunes en cours de formation professionnelle. Le premier programme de renforcement des soft skills des jeunes est mis en œuvre pour la première fois par l'Association Darna, en 2018, dans le cadre du projet **« SHABAB MOUTASAMIH » (Jeunesse tolérante), Cohabitation civique et prévention du radicalisme parmi les jeunes à Tanger, Mdiq-Fnideq et Casablanca »** en partenariat avec Alianza por Solidaridad.

4. Glossaire : concepts et termes relatifs aux soft skills des jeunes NEETs

Concepts & termes	Définitions
Capacité	La capacité est la qualité que possède un individu de pouvoir réaliser quelque chose. C'est le pouvoir particulièrement **physique, intellectuel** ou professionnel qu'il a d'accomplir quelque chose. Cette capacité se concrétise et donc se vérifie dans des comportements par des productions, des performances. Pour **Meirieu**, une capacité est une **« activité intellectuelle stabilisée et reproductible dans des champs divers de la connaissance. », une compétence est « un savoir identifié mettant en jeu une ou des capacités, dans un champ notionnel ou disciplinaire déterminé. »**
Compétence	Il convient tout d'abord d'établir une distinction entre la notion de « compétence » au singulier et celle de « compétences » au pluriel. La première désigne un état de perfection que tous peuvent viser sans vraiment l'atteindre et qui fait appel à la notion de capacité, de stabilité – on dira d'un médecin, d'un professeur, qu'il est compétent, dans le sens où il possède toutes les dispositions qui assurent à sa fonction professionnelle toute la qualité nécessaire. Il en va autrement pour le mot compétences au pluriel. À l'heure actuelle, cette notion désigne des éléments de la compétence que doivent posséder les personnes inscrites à tel ou tel programme ou exerçant tel ou tel métier.
Employabilité	Selon l'Organisation internationale du travail **(OIT)**, l'employabilité est **« l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle ».**
Exclusion	L'exclusion représenterait un cumul de ruptures ou de privations (comme la pauvreté avant elle) non seulement sur les plans matériel et économique, mais également sur les plans des relations sociales (lien social, réseaux, sociabilité) et de la participation aux mécanismes politiques qui régissent le vivre-ensemble (les formes d'organisation sociale, politique, économique, culturelle, etc.). l'exclusion se traduirait par des relations négatives tant avec l'espace physique, social, économique, politique et culturel qu'avec les acteurs qui occupent ces espaces (Lacousmes, 1994). **En définitive, l'exclusion n'est pas seulement le défaut d'avoir, mais aussi et surtout le défaut de pouvoir** : pouvoir comprendre, pouvoir se soigner… pouvoir agir sur sa propre situation. C'est aussi le défaut de savoir, non seulement scolaire, mais surtout la faible capacité à se représenter de manière cohérente le monde pour le faire évoluer à son avantage.
Habilité	Qualité d'une personne qui exécute ce qu'elle entreprend avec autant d'adresse que d'intelligence ou de compétence » ou « qualité de ce qui est fait **avec adresse et compétence ou intelligence ». Ce nom désigne aussi un acte, un procédé qui est fait avec adresse et compétence ou intelligence.**

Hard skills	**Les hard skills - ou compétences « dures »** - regroupent les connaissances ainsi que les savoir-faire professionnels nécessaires pour exceller dans l'exercice d'une profession. Ces compétences s'acquièrent dans le cadre d'une formation scolaire, professionnelle ou académique, ainsi que par l'expérience.
Inclusion sociale	Les Objectifs de développement durable **(ODD) 10 et 16** abordent directement la question de l'inclusion sociale : le premier a pour ambition de réduire les inégalités entre les pays et en leur sein en mettant l'accent sur l'inclusion, l'égalité des opportunités et le renforcement de la représentation ; le second reconnaît le fait que l'inclusion est une condition essentielle en faveur d'une paix durable, et cible, entre autres, la protection des droits fondamentaux. Compte tenu de sa nature multidimensionnelle, l'inclusion est également un principe central mis au cœur d'autres objectifs. Cela concerne notamment les objectifs axés sur l'éducation (ODD 4) et le développement urbain (ODD 11) qui s'inscrivent dans le principe d'inclusion, tout comme les objectifs concernant la croissance économique (ODD 8) et l'industrialisation (Objectif 9). L'Objectif 5 se concentre quant à lui sur l'aspect multidimensionnel de l'inclusion sociale car il concerne l'égalité des genres.
Insertion	L'insertion couvre l'ensemble des rapports de la personne avec son environnement social. Être inséré signifie avoir une place, être assuré de positions sociales différenciées et reconnues (statut, rôles, etc.). Le concept d'insertion est indissociable du concept de socialisation car pour être inséré, l'homme doit intérioriser un ensemble de valeurs, de normes, de règles communes. Il existe la socialisation primaire (au sein du cercle familial) et la socialisation secondaire (au sein de l'espace scolaire, professionnel et au fil des divers échanges avec autrui). Ces processus de socialisation permettent à l'individu de trouver sa place dans la société, d'être inséré socialement. Jean-Yves Barreyre donne l'origine étymologique du mot « insérer » du latin in-sere, qui signifie « introduire dans ». Marc Loriol, pour sa part, cite Durkheim pour définir le concept d'insertion « un groupe ou une société sont intégrés quand leurs membres se sentent liés les uns aux autres par des croyances, des valeurs, des objectifs communs, le sentiment de participer à un même ensemble sans cesse renforcé par des interactions régulières ». **L'insertion sociale revêt donc plusieurs dimensions, que ce soit au niveau professionnel, du logement, culturel ou encore de la santé.**
Insertion professionnelle	**Processus qui conduit une personne sans expérience professionnelle à occuper une position stabilisée dans le système d'emploi.** Comme toute définition, celle-ci suppose d'être explicitée. Le terme même de processus, « ensemble de phénomènes conçus et organisés dans le temps », souligne la complexité de l'insertion. Celle-ci a un caractère organisé par des règles coutumières ou légales et des institutions inévitablement différentes d'un pays à l'autre en fonction de l'histoire et de la culture propre à chacun d'eux. Enfin cette définition insiste sur la durée, le caractère dynamique de l'insertion qui ne saurait se réduire à une période brève que l'on pourrait, pour les facilités de l'analyse, supposée instantanée. La principale difficulté de toute définition de ce processus est d'en identifier analytiquement la durée. Son début pose apparemment peu de problèmes car il s'agit de la sortie de la formation initiale ou, pour des jeunes non scolarisés, le début de leur participation à la vie économique. Il n'en est cependant pas ainsi quant à la formation initiale se conjugue avec d'autres formes d'activités. L'identification de la fin de l'insertion représente par contre une difficulté majeure. Dans la définition proposée, cette fin du processus est atteinte lorsque le sujet de l'insertion occupe une « position stabilisée dans le système d'emploi ».

Intégration	L'intégration est le processus débouchant sur le partage de valeurs communes, de buts communs, entre des individus en interaction au sein d'une société ou d'un groupe social. Le mot peut aussi désigner le résultat de ce processus. L'intégration peut être celle d'une société (ou d'un groupe social) ; elle permet de dépasser la diversité des individus en établissant des valeurs, des buts communs. L'intégration peut être celle d'un individu dans un groupe social qui détermine les règles sociales et les valeurs à suivre ; elle permet à l'individu "intégré" l'instauration de relations sociales durables.
Life skills	Défini par UNICEF comme étant : "les compétences psychosociales et interpersonnelles servant dans les interactions quotidiennes, **qui ne sont pas spécifiques à l'obtention d'un emploi ou d'un revenu.**" Elles comprennent "les capacités à s'affirmer, à dire non, à se fixer des objectifs, à prendre des décisions, et à gérer des situations émotionnelles." Le focus est plus sur les valeurs, attitudes et comportements à faire évoluer, que sur l'acquisition de connaissances sur des sujets précis. **Source :** Defining Quality in Education, p. 13, un document présenté par l'UNICEF à la rencontre du International Working Group on Education, Florence, Italie, juin 2000 (Working Paper Series of the Education Section, Programme Division, UNICEF).
Soft skills	Si l'idée n'est pas d'avoir une définition universelle, encore faut-il veiller à éviter les amalgames. Et ce alors même que la traduction, **« compétences douces »,** prête déjà à confusion. Posons donc la définition la plus simple possible : une soft skill est une **compétence transversale**. Il s'agit donc d'une compétence, c'est-à-dire **une aptitude** mise en œuvre dans la pratique. Et la particularité de cette compétence est sa **transversalité** : elle n'est pas liée à un métier ou à un contexte technique particulier. C'est ce qui la distingue des hard skills. Pour compléter : ● **Une soft skill s'acquiert**. Autrement dit, une soft skill n'est pas innée. Ce sont des **aptitudes**, faites de **méthodes** et de **techniques**, qui peuvent être apprises et auxquelles on peut former. Comme pour toute compétence, l'acquisition d'une soft skill peut-être plus ou moins facilitée par des « prédispositions », des traits de personnalité. Mais une soft skill n'est pas un **trait de personnalité**. ● **Une soft skill s'applique**. Par définition, une « skill », au sens « compétence », se met en œuvre concrètement, dans la pratique. Ainsi, la soft skill n'est pas « molle » ou intangible. Considérée en tant que valeur, l'audace par exemple n'est pas une soft skill. Elle donne un cadre à la mise en œuvre de compétences, mais ce n'est pas la compétence en tant que telle.

Violence	Violence (du latin violent a latin) est un comportement délibéré qui s'exécute avec de la force et qui peut générer des dommages physique ou émotionnels sur les autres. L'acte de violence est fait contre la volonté ou l'envie de la victime. Une insulte, une bousculade ou un coup de poing sont des gestes violents. La violence chez les jeunes est un problème de santé publique mondiale. Elle recouvre toute une série d'actes qui vont du harcèlement aux violences physiques, en passant par des violences sexuelles et physiques plus graves pouvant aller jusqu'à l'homicide. **Une étude de 40 pays en développement a montré qu'environ 42% des garçons et 37% des filles étaient exposés aux brutalités et au harcèlement (Données prises du site web Organisation Mondiale de Santé (OMS)).**
Radicalisation	La définition qui semble faire le plus consensus actuellement dans la littérature est celle de Farhad Khosrokhavar pour qui c'est la conjonction de l'idéologie radicale et de l'action violente15 qui permet de parler de radicalisation. Il la définit comme le « processus par lequel un individu, un groupe, adopte une forme violente d'action, directement liée à une idéologie extrémiste à contenu politique, social ou religieux qui conteste l'ordre établi sur le plan politique, social ou culturel » **(2014a, p. 7-8)**.

5. Modules du développement des soft skills des jeunes

1. Connaissance de soi par respiration et construction de marionnettes.
2. L'estime de soi et la motivation à la recherche d'emploi
3. Confiance en soi
4. Affirmation de soi et l'apprentissage des façons de prendre soin de soi
5. Résolution des problèmes
6. Prise de décision
7. Communication : se préparer pour un entretien d'embauche, choisir la tenue convenable, avoir une bonne posture et se présenter d'une manière positive.
8. Travail en équipe
9. Résolution des conflits
10. Montage de projet de vie : élaboration d'une feuille de route pour la recherche d'emploi sur internet et des projets collectifs adaptés au contexte de crise de COVID-19.

Module 1 : **Connaissance de soi**

Définition	D'une manière générale, la connaissance de soi est le savoir (psychologique, professionnel ou spirituel) qu'une personne acquiert sur elle–même tout au long de sa vie, au cours de ses expériences.
Importance de cette compétence de vie	La connaissance de soi fait partie d'un triptyque de soft skills souvent confondues, composé aussi de l'estime de soi et la confiance en soi. Triptyque qui joue un rôle clé dans l'épanouissement professionnel et personnel. A travers une meilleure maîtrise des interactions sociales, une meilleure gestion du temps et du stress, ce trio de soft skills favorise la performance individuelle et collective.
Objectifs spécifiques	Permettre aux participant(e)s de : - **Comprendre ce que c'est la connaissance de soi.** - **Apprendre à connaitre soi.** - **Apprendre à développer la connaissance de soi par la respiration et la fabricatio**n des marionnettes.
Séquencement des activités	1. Exercice de présentation de soi en respiration 2. Echange d'informations et connaissances sur connaissance de soi 3. Jeu de Brain-ball individuel et en groupes 4. Exercice de découverte de fabrication des marionnettes à l'atelier des marionnettes de l'Association Darna.
Cible	Les jeunes vulnérables

Besoins

Durée	**105 min**
Nombre de participants	**15-20 participant(e)s**
Facilitateurs/Co-facilitateurs	2 facilitateurs : responsables du théâtre de l'Association Darna.
Fournitures	• **Pour le facilitateur : Tableau flip shart, scotsh crêpe, marqueurs de couleur, papier A4 et cartons de couleur** • **Pour les participants** : Cahier/carnet de notes et stylos
À préparer au préalable :	• **Préparation des salles** : Mise à disposition des chaises en demi-cercle ou en chaises de petits groupes, brain-ball, petites marionnettes et marionnette Géante. • **Appuis didactiques à préparer** : Consignes de participation à la fabrication de la marionnette Géante de l'Association Darna

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
Intr (Présentation)	35 min	**Exercice dynamique : dessin en respiration** Au début de l'atelier, en vue de permettre aux participant(e)s de se connaitre en respirant, le facilitateur invite chaque participant qui peut participer à l'exercice de dessiner dans l'air son prénom et une de ses qualités (Exemple : confidence). Le facilitateur demande à un participant de révéler son prénom et sa qualité ou valeur humaine.		Inviter les participant(e)s à se mettre debout dans la salle, en constituant un grand cercle. Il invite chaque participant(e) à dessiner son prénom dans l'air en maintenant une respiration.	
Action : (Travail individuel ou de groupe)	40 min	**Travail de groupes de compréhension, 20 min :** Le facilitateur invite les participants à se mettre en 3 petits groupes pour chercher sur internet dans leurs smartphones des citations des grands savants nationaux et internationaux sur la connaissance de soi et de les écrire sur flipchart. Le facilitateur demande comme pour tout travail de groupes, à chaque groupe de désigner un facilitateur ou facilitatrice du groupe et un ou une rapporteur et représentant(e) du groupe. Le facilitateur demande à chaque représentant(e) du groupe de présenter les citations sur la connaissance de soi, trouvées sur internet et écrits sur flipchart. Après la présentation des travaux de groupes, le facilitateur demande au début aux membres du groupe concerné des faire des ajouts ou	Petits groupes Discussion en plénière. Questions/réponses. Discussion en plénière.	Donner des consignes claires en les écrivant sur tableau flip shart	Tableau flip shart Marqueurs de couleur Scotch crêpe

Déroulement et temps des séquences

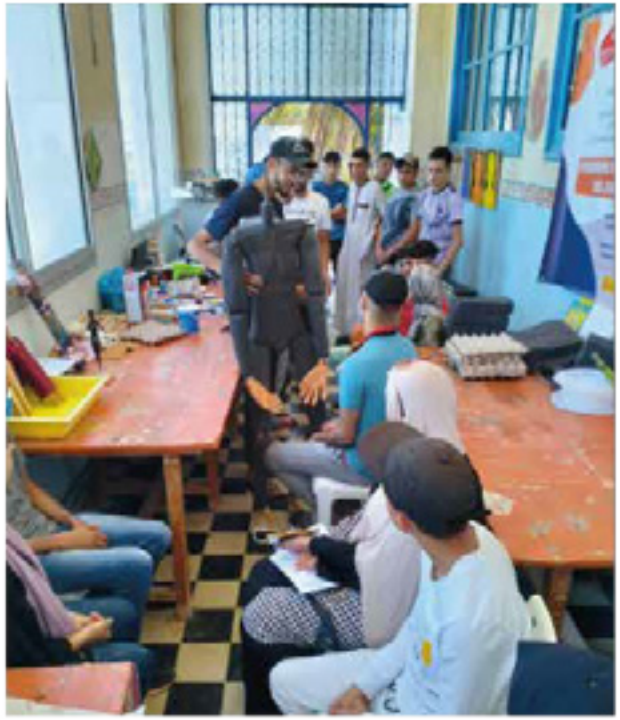
Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
		modifications, si nécessaire. Il demande ensuite aux autres membres de poser des questions de clarification ou autres que les membres du groupe répondent. Le facilitateur fait une synthèse en présentant la définition écrite sur un papier flip-chart sur la connaissance de soi : **«La connaissance de soi en psychologie est une donnée réelle et concrète qu'un individu connaît à propos de lui-même. Cela inclut des données sur l'état émotionnel, les traits de personnalité, les relations, les routines comportementales, les croyances, les valeurs, les envies, les buts, les goûts et l'identité sociale».** **Travail individuel, 20 min :** Le facilitateur demande à chaque participant quelle est l'importance de développement de la connaissance en soi ? Le facilitateur fait une synthèse en mentionnant sur flipchart : **«la connaissance de soi développe notre capacité à vivre des vies cohérentes et enrichissantes. De plus, cela nous permet de connaître nos craintes et motivations et cela développe le contrôle de nos émotions»**. **La connaissance de soi élargit les possibles. Elle favorise l'ouverture sur l'autre. Elle favorise l'acceptation de soi.**			

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
Amélioration de la connaissance de soi	30 min	Le facilitateur invite les participant(e)s à se tenir debout en cercle au centre de la salle. Il donne au début à chaque participant(e) une balle en couleur qu'il va jongler en tenant une respiration équilibrée. Ensuite, il invite les participant(e)s à se mettre en binômes pour jongler avec deux balles en couleur différente, en suivant des boucles sonores. A la fin, le facilitateur invite les participant(e)s à revenir en groupe, en restant debout ou assis sur des chaises pour jongler ensemble avec des balles. Chaque participant(e) jongle au même temps que les autres, avec une balle de couleur différente, en suivant un rythme musical. Le facilitateur demande aux participants de commencer à se poser en interne les questions suivantes : **Quels sont mes points forts et mes points faibles ? Qu'est-ce que je sais faire ? Dans quels domaines ai-je besoin et/ou envie de m'améliorer ?** **Quels sont mes passions et mes centres d'intérêt ? Qu'est-ce qui me rend curieux, curieuse ? Qu'est-ce qui me fait perdre la notion du temps ?** **Et, quelles sont mes valeurs ? Qu'est-ce qui m'anime vraiment ? Quels sont les sujets qui me mettent vraiment en colère ? Quelles sont les situations dans lesquelles je ressens un sentiment profond de bien-être et de satisfaction ?** **Qu'est-ce qui me motive ? Qu'est-ce qui me rend enthousiaste et me donne de l'énergie ?**	Jeu de brain-ball Discussion en plénière.	Inviter les participants à participer au jeu de brain-ball pour unir corps, cœur et âme. Le facilitateur invite les participant(e)s à jouer, en se posant des questions sur soi.	Tableau flip shart Marqueurs de couleur Scotch crêpe

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
		• **Si je devais me décrire en quelques mots, qu'est-ce que je dirais ? Et, comment les autres me décrivent-ils ?**			
Travail individuel	30 min	• Le facilitateur demande à chaque participant(e) de s'exprimer comment il/elle va améliorer sa connaissance de soi pour la vie en général et le travail, en particulier. Le facilitateur souligne pour améliorer la connaissance de soi qu'il est important de : - Se poser des questions sur soi, comme celles présentées ci-dessus. - Connaitre son monde intérieur : ses pensées et ses émotions. - Se connaitre soi-même, à travers le regard des autres. - Sortir de sa zone de confort.	Questions-réponses Synthèse	Inciter les participant(e)s à se rappeler les messages clés du module.	Projecteur data show Cartons de couleur.



Module 2 : **Estime de soi**

Définition	Le dictionnaire Larousse de la psychologie définit l'estime de soi comme l'attitude plus ou moins favorable envers soi-même, la manière dont on se considère, le respect que l'on se porte, l'appréciation de sa propre valeur dans tel ou tel domaine. Cette définition maintient que la personne qui s'estime aura une manière d'être, des attitudes et des sentiments pour témoigner de son unicité. L'estime de soi désigne un jugement ou une évaluation intime de soi en lien avec ses propres valeurs qui s'explique par le rapport entre le soi réel et le soi idéal. L'estime de soi est l'essence de l'individu, c'est le rapport entre les réussites et les aspirations ainsi que les résultats et les échecs. Elle représente l'estime de soi de base et elle est considérée stable.
Importance de cette compétence de vie	Avoir une bonne estime de soi est à la base de la construction de notre personnalité et essentielle pour s'accepter, s'aimer et donc réussir à avoir de bonnes relations avec les autres.
Objectifs spécifiques	Permettre aux participant(e)s de : - **Comprendre ce que c'est l'estime de soi.** - **Exercer l'estime de soi.** - **Participer à un entretien d'embauche se basant sur l'estime de soi et la motivation à l'emploi.**
Séquencement des activités	5. Exercice dynamique de la confiance en soi et aux autres 6. Echange d'informations 7. Travail individuel/Exercice des efforts individuels de développement de l'estime de soi 8. Travail du groupe/mise en pratique individuelle
Cible	Les jeunes vulnérables (NEETs) en formation professionnelle.

Besoins

Durée	**85 min**
Nombre de participants	**15-20 participant(e)s**
Facilitateurs/Co-facilitateurs	1 Facilitateur principal
Fournitures	• **Pour le facilitateur :** Tableau flip chart, scotsh crêpe, marqueurs de couleur, papier A4 et cartons de couleur. • **Pour les participants :** Cahier/carnet de notes et stylos
À préparer au préalable :	• **Préparation des salles :** Mise à disposition des chaises en demi-cercle ou en chaises de petits groupes • **Appuis didactiques à préparer :** élaboration de 2 flip charts ; sur chacun affiché d'un côté, « D'accord » et de l'autre « Pas d'accord » et 2 autres 2 flip charts ; sur chacun affiché d'un côté ; estime est et de l'autre ; estime n'est pas.

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
Introduction	25 min	Discussion en plénière et petits groupes Le facilitateur demande aux participants ce que veut dire « estime ». Le facilitateur choisit d'écrire trois à quatre mots signifiant le mot « estime ». Le facilitateur décrit des situations où des personnes se comportent de la manière de montrer ou ne pas montrer de l'estime aux autres. Le facilitateur demande à ceux ou celles qui sont d'accord d'être au côté du flip char « d'accord » et les autres qui ne sont pas d'accord au côté du flip chart « Pas d'accord ». Situation 1 : Vous venez en retard à l'atelier de formation, votre formatrice vous demande de l'aider à porter du matériel de formation à l'atelier, mais vous n'avez pas accepté. Est-ce que vous avez montré de l'estime/respect ? Situation 2 : Votre formateur qui critiquait votre façon de s'habiller a été entrain de aire courses au marché. Vous l'avez vu portant des sacs d'aliments quoiqu'il paraisse malade. Vous ne l'aidez pas. Est-ce que vous avez montré de l'estime ? Situation 3 : Des jeunes viennent à l'atelier portant des vêtements du sport. Est-ce que ces jeunes à travers ce comportement montrent de l'estime ? Situation 4 : Votre père vous parle des effets négatifs du téléphone mobile sur la santé et les études. Vous	Questions-réponses Discussion en plénière : échange d'informations sur l'estime.	Clarifier le terme d'estime. Inviter les participant(e)s à choisir d'être d'accord ou pas d'accord en se positionnant au côté du flip chart « D'accord » ou « Pas d'accord ». Décrire situation par situation.	Tableau flip-shart

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
		faites semblant de l'écouter. Est-ce que vous avez montré de l'estime ? Le facilitateur demande à ceux ou celles qui sont d'accord ou pas d'accord de dire pourquoi. Le facilitateur les remercie à la fin de l'échange sur l'estime et que vous allez encore découvrir des idées et pratiques d'estime de soi et des autres. Le facilitateur invite les participants à se répartir en 3 ou 4 petits groupes pour discuter une situation et faire des propositions et quelle est la différence entre « estime de soi » et « estime des autres » Situation 5 : Comment vous montrez de l'estime lorsque votre formateur ou formatrice vous demande de rester encore 2 heures supplémentaires pour maitriser une pratique et vous avez déjà programmé une activité avec vos collègues ? L'estime de soi est lorsque la personne croit en sa valeur personnelle et prête à la défendre. L'estime des autres est lorsque la personne prouve et montre un sentiment de considération à la valeur d'une autre personne que sa connaissance l'honore.			
Action : **(Travail individuel ou de groupe)**	30 min	**Travail individuel 15 min :** En se basant sur la définition partagée au début sur l'estime, le facilitateur affiche et colle deux papiers flipchart ; une d'un côté au mur de la salle de formation et l'autre de l'autre côté. Il écrit sur un flipchart ce qu'est l'estime et sur l'autre ce que n'est pas l'estime. Il invite les participants à compléter les	Travail individuel Petits groupes	Donner des consignes claires en les écrivant sur tableau flip shart	Tableau flip shart Cartons de couleur Marqueurs de couleur Scotch crêpe

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
		deux parts d'idées, en les aidants à comprendre ce qu'est et n'est pas l'estime. L'estime de soi, c'est le regard que l'on porte sur soi-même et l'appréciation qu'on fait de sa valeur ou de sa propre importance. Une personne qui a une bonne estime de soi se sent prête à affronter les obstacles que peut lui présenter la vie et elle a tendance à persévérer. Elle se sent capable de partager ses opinions et de prendre des décisions sans craindre continuellement le jugement des autres. Travail en petits groupes 15 min : Le facilitateur invite les participants à se mettre en petits groupes pour répondre à 2 questions : quelle est l'utilité de l'estime de soi ? Quelle est pour chacun de vous la manière de développer l'estime de soi, dans la vie en général et la vie professionnelle ? Le facilitateur demande aux représentants des petits groupes de présenter les travaux de groupes. Après la tenue des discussions en plénière, le facilitateur fait une synthèse : ● Permet de se respecter soi-même et de se faire respecter : il est plus facile de s'affirmer. ● Facilite les relations interpersonnelles, notamment puisqu'on ne se sent ni supérieur ni inférieur aux autres. ● Aide à persévérer et à trouver des solutions pour atteindre le succès et affronter l'adversité. Permet de voir et d'accepter ses forces et ses faiblesses			

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
		• Permet de ne pas s'effondrer à la moindre erreur ou de ne pas déployer trop d'énergie pour en éviter une à tout prix.			
Partage ou (Publication et traitement)	30 min	**Travail individuel, 20 min :** Le facilitateur demande à chaque participant(e) de prendre la parole et de s'exprimer comment il peut augmenter son estime de soi dans la recherche d'emploi. Le facilitateur note quelques pistes d'augmentation d'estime de soi dans la recherche d'emploi : - Faire le point sur vous et votre valeur ajoutée, objectivement. Mettre en avant l'expérience, les compétences et les qualités du jeune dans un CV format papier et CV vidéo et lors d'un entretien d'embauche. - Construire votre confiance dans l'action en réalisant des activités comme : o Réorganiser complètement votre CV/votre profil LinkedIn/votre book et le faire valider par des proches o Contacter un professionnel du métier que vous visez pour échanger avec lui o Renouer contact avec des anciens collègues/anciens camarades de promo, prendre des cafés avec des personnes de votre réseau o Vous renseigner sur les formations dans votre domaine, suivre une formation grâce à votre Compte Personnel de Formation, suivre	Discussion en plénière Simulation	Discuter des expériences individuels d'augmenter son estime de soi. Simuler la réalisation d'un CV vidéo.	Tableau flip shart Marqueurs de couleur Scotch crêpe

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
		un MOOC en langues ou dans un domaine qui vous intéresse o Faire des candidatures spontanées dans des structures dont le projet vous plaît tout particulièrement, etc - Lancez-vous dans des projets personnels motivants. Travail de simulation, 15 min : Le facilitateur invite un participant qui a préparé et réorganisé son CV vidéo pour réaliser un CV vidéo.			

Module 3 : **Confiance en soi**

Définition	C'est la capacité de se percevoir, de se connaître et de s'évaluer consciemment. Cela inclut la connaissance de ses forces et faiblesses personnelles, de ses goûts et aversions, ainsi que l'évaluation la plus objective possible de ses propres sentiments, comportements et traits de caractère.
Importance de cette compétence de vie	La confiance en soi nous permet d'avoir une vision réaliste de nos capacités. Croire en nos capacités permet de mieux gérer nos émotions et atteindre nos objectifs. Avoir confiance en soi est bénéfique pour la santé mentale, la réussite à l'école, au travail, dans la vie en général, la prise de décision et la résilience.
Objectifs spécifiques	Permettre aux participant(e)s de : - **Connaitre ce dont ils ont besoin pour développer la confiance en soi.** - **Apprendre les manières de construire la confiance en soi.** - **Apprendre à s'engager à faire au début de la vie une seule chose.**
Séquencement des activités	o Exercice dynamique de la confiance en soi et aux autres o Echange d'informations o Travail individuel/Exercice des efforts individuels de développement de la confiance o Travail du groupe/mise en pratique individuelle
Cible	Les jeunes vulnérables (NEETs) en formation professionnelle.

Besoins

Durée	**95 min**
Nombre de participants	**15-20 participant(e)s**
Facilitateurs/Co-facilitateurs	1 Facilitateur principal
Fournitures	• **Pour le facilitateur : Tableau flip shart, scotsh crêpe, marqueurs de couleur, papier A4 et cartons de couleurCahier** • **Pour les participants :** Cahier/carnet de notes et stylos
À préparer au préalable :	• **Préparation des salles :** Mise à disposition des chaises en demi-cercle ou en chaises de petits groupes • **Appuis didactiques à préparer :** Dessin d'un vélo ou moto sur tableau flip shart.

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
Introduction (Présentation)	35 min	**Exercice dynamique :** Gain de confiance Au début, un exercice dynamique « confiants » en 15 min. Le facilitateur invite au début les participant(e)s à se mettre en binômes à leurs choix. Il demande ensuite à chacun des binômes, à tour de rôles, de se laisser incliner derrière son binôme qui est sensé le soutenir par les mains et ne pas le laisser tomber par terre. A la fin de l'exercice, le facilitateur demande aux participants de s'exprimer sur leurs sentiments après l'exercice d'inclinaison derrière et sur l'acceptation ou refus de se laisser tomber sans crainte ni hésitation. Le facilitateur note en synthèse que la confiance dans les autres permet d'améliorer la confiance en vous. Le facilitateur montre aux participants le vélo dessiné sur tableau flip-chart. Il leur explique la raison pour laquelle le vélo a besoin de 2 roues qui est évidemment de rouler facilement et dans la continuité. Le facilitateur explique que la confiance en soi est comme le vélo à 2 roues. La première roue est comme la connaissance et reconnaissance des points orts (connaissances, habiletés, potentiel…etc) de la personne. La 2 roue est comme l'appréciation de ces points forts par les autres. Le facilitateur insiste sur l'importance d'améliorer la confiance en soi durant toute la vie et dans la durabilité. Le facilitateur souligne le renforcement de la confiance en soi en avançant qu'on peut monter un vélo à une roue mais avec difficulté et non plus dans la continuité.	Questions-réponses Discussion en plénière : échange d'informations sur la confiance et son importance.	Inviter les participant(e)s à réfléchir sur la confiance en soi et aux autres. Noter que c'est un jeu d'enfants et jeunes, que beaucoup parmi nous a fait. Clarifier le terme de confiance en soi et aux autres.	Tableau flip-shart pour consignes de l'exercice. Dessin du vélo avec 2 roues et avec une seule roue.

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
		Le facilitateur montre l'importance d'améliorer la confiance en soi au regard des conditions de la vie et ses défis.			
Action : (Travail individuel ou de groupe)	30 min	**Travail individuel 20 min :** Le facilitateur invite chaque participant(e) à noter sur cartons de couleur ou grand papier les efforts qu'ils fournissent pour développer leur confiance en soi et écrire sur grand papier en trois colonnes : points forts (connaissances, habiletés, potentiel…etc), les noms des personnes qui apprécient ces points forts et en troisième colonne les points forts que ces personnes apprécient plus. Le facilitateur demande aux participants de coller sur le mur les travaux individuels et de partager entre eux les produits. **Travail en petits groupes 10 min :** Le facilitateur invite les participants à se mettre en petits groupes pour répondre à 2 questions : quelle est l'importance de développement de la confiance en soi ? Quelle est pour chacun de vous la manière de développer la confiance en soi, dans la vie ? Quelles sont les autres compétences de vie qui permettent d'améliorer la confiance en soi ?	Travail individuel Petits groupes	Donner des consignes claires en les écrivant sur tableau flip shart	Tableau flip shart Cartons de couleur Marqueurs de couleur Scotch crêpe
Partage ou (Publication et traitement)	15 min	**Discussion en plénière :** Le facilitateur provoque une discussion en plénière sur les questions suivantes : Quelles sont les manières de développer la confiance en soi, dans la vie ? Quelles sont les autres compétences de vie qui permettent d'améliorer la confiance en soi ?	Discussion en plénière	Discuter la confiance en soi dans la vie sociale et professionnelle.	Tableau flip shart Marqueurs de couleur Scotch crêpe

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
Synthèse	15 min	**Avoir confiance en soi c'est avant tout se connaître, c'est croire en son potentiel et en ses capacités.** **Elle se situe entre l'Estime de soi et l'Affirmation de soi.** La confiance en soi permet de résister aux pressions de ses pairs et dire « NON » aux conduites à risque comme l'usage de substances. • La confiance en soi est la clé du bien-être, de la motivation, de la définition d'objectifs et de l'accomplissement. Elle nous permet de gérer la pression, les défis personnels et professionnels. • La confiance en soi nous fait aller de l'avant, donne de l'espoir, favorise les relations saines et la confiance envers autrui. Les jeunes avec des amitiés saines ont souvent plus confiance en eux et sont moins susceptibles de souffrir de problèmes de santé mentale. • La confiance en soi aide à prendre des décisions dans la vie ; au travail et pour le travail et influence des aspects de la vie aussi divers que la capacité d'apprentissage ou le choix d'un bon conjoint.	Questions-réponses Synthèse	Inciter les participant(e)s à se rappeler les messages clés du module.	Projecteur data show Cartons de couleur.

Module 4 : **Affirmation de soi et apprentissage des façons de prendre soin de soi**

Définition	L'affirmation de soi est une compétence régulièrement mentionnée lorsqu'on aborde les relations sociales et la communication en entreprise. Être affirmatif, c'est être capable de défendre ses idées ou celles dans lesquelles on croit d'une manière calme et positive, sans être agressif ni accepter passivement le contraire ou que l'on considère comme étant une moins bonne alternative. L'affirmation de soi ou l'assertivité vient du terme anglais assertiveness.
Importance de cette compétence de vie	Elle fait partie de ces soft skills de plus en plus recherchées aujourd'hui. Non seulement améliore-t-elle la productivité mais contribue également à de meilleures relations avec les personnes avec qui on interagit dans les situations professionnelles.
Objectifs spécifiques	Permettre aux participant(e)s de : - **Comprendre l'affirmation de soi et l'importance de prendre soin de soi.** - **Connaitre les éléments essentiels de prendre soin de soi.** - **Apprendre les façons de prendre soin de soi.**
Séquencement des activités	o Exercice brise-glace de la chose commune o Echange d'informations o Travail individuel de développement de l'affirmation de soi o Travail du groupe/mise en pratique individuelle
Cible	Les jeunes vulnérables (NEETs) en formation professionnelle.

Besoins

Durée	**90 min**
Nombre de participants	**15-20 participant(e)s**
Facilitateurs/Co-facilitateurs	1 Facilitateur principal
Fournitures	• **Pour le facilitateur :** Tableau flip shart, scotsh crêpe, marqueurs de couleur, papier A4 et cartons de couleurCahier • **Pour les participants :** Cahier/carnet de notes et stylos
À préparer au préalable :	• **Préparation des salles :** Mise à disposition des chaises en demi-cercle ou en chaises de petits groupes • **Appuis didactiques à préparer :** Dessin d'un vélo ou moto sur tableau flip shart.

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
Introduction (Présentation)	35 min	**Jeu de brise-glace, 15 min : Chose commune** Le facilitateur invite les participant(e)s à se mettre debout. Il demande à chaque participant(e) de chercher son binôme qui porte une chose comme lui en termes de produit, marque, couleur et autres (chaine, chapeau, montre, pantalon, chaussures, t-shirt…..etc). Il demande à chaque binôme d'échanger entre eux sur la chose commune ; le sens du choix, les émotions, relation avec la chose. Le facilitateur explique que le jeu permet d'initier les participants à s'exprimer librement et efficacement sur leurs pensées et leurs sentiments dans le respect de l'autre. C'est le comportement affirmatif. **Travail individuel, 20 min :** Le facilitateur demande à chaque participant(e) d'essayer de répondre aux questions suivantes : - Est-ce que vous êtes capables de formuler des idées, devant les autres en formation ou au travail ? - Est-ce que vous êtes capables de demander à votre formateur ou directeur une chose (signer un contrat du travail, revaloriser le salaire…etc) ? - Est-ce que vous êtes capables de dire non à un collègue ou supérieur au travail ? - Est-ce que vous êtes capables d'exprimer le motif de votre refus ?	Questions-réponses Discussion en plénière : échange d'informations sur l'affirmation de soi et son importance au travail.	Inviter les participant(e)s à participer au jeu de brise-glace. Clarifier le terme d'affirmation et sa relation avec les autres soft skills.	Tableau flip-shart pour consignes du jeu

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
		- Est-ce que vous êtes capables de critiquer le comportement d'un collègue en formation ou au travail sans digression ? Le facilitateur fait une synthèse sur la définition de l'affirmation de soi : l'affirmation de soi est une compétence régulièrement mentionnée lorsqu'on aborde les relations sociales et la communication en entreprise. Être affirmatif, c'est être capable de défendre ses idées ou celles dans lesquelles on croit d'une manière calme et positive, sans être agressif ni accepter passivement le contraire ou que l'on considère comme étant une moins bonne alternative.			
Action : **(Travail individuel ou de groupe)**	30 min	**Travail individuel 15 min :** Le facilitateur invite chaque participant(e) de s'exprimer sur son expérience individuelle concernant le développement de l'affirmation de soi. Le facilitateur souligne que nous devons être en accord avec nous-même (Qu'est-ce que j'ai envie de dire ? Quels sont mes besoins ? Mes envies ?) tout en s'adaptant à l'interlocuteur. En fonction de la personne en face, nous pouvons par exemple prendre des pincettes et notre propos peut s'en retrouver biaisé. **Travail en petits groupes 20 min :** Le facilitateur invite les participants à se mettre en petits groupes pour répondre à 3 questions : quelles	Travail individuel	Inviter chaque participant(e)	Tableau flip shart Cartons de couleur Marqueurs de couleur Scotch crêpe

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
		sont les bonnes pratiques de développement de l'affirmation de soi ? Quelle est la relation entre l'affirmation de soi et les autres soft ? Quelle est l'importance de développement de l'affirmation de soi ? Le facilitateur invite les représentants des groupes de présenter les résultats de leurs groupes. Ensuite, le facilitateur suscite une discussion. De là, il est retenu que 4 soft skills qui semblent complémentaires et qui soutiennent chacune un type d'action utile à l'affirmation de soi. Quelques bonnes pratiques de développement de soi se présentent comme suit : - Etre capable de formuler une idée. - Etre capable de demander une chose. - Etre capable de dire non et d'expliquer le motif du refus. - Etre capable de critiquer. - Etre capable de résoudre un conflit.			
Partage ou (Publication et traitement)	30 min	**Travail individuel, 15 min :** le facilitateur a demandé en plénière aux participant(e)s d'échanger les raisons qui les ont poussé à s'habiller d'une telle façon, aujourd'hui. Le facilitateur écrit ces raisons sur un papier flip chart qu'il a affiché sur le mur. Le facilitateur a ainsi synthétisé ces raisons en retenant :	Questions-réponses. Discussion en plénière	Discuter les façons de prendre soin de soi et de l'affirmation dans la vie en général.	Tableau flip shart Marqueurs de couleur Scotch crêpe

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
		- Style/mode - Tempérament personnel - Respect de l'espace de formation - Météo. - Conditions économiques - Hygiène - Influence des personnes. Le facilitateur ajoute une question : **est-ce qu'il vous est arrivé d'assister à une activité et vous avez senti que vous ou quelqu'un d'autres n'êtes pas dans votre espace ?** Le facilitateur note que porter un habit renvoie à des libertés individuelles, dans le sens que l'habit exprime l'identité et le caractère de chacun de nous. Il importe toutefois de tenir compte du moment et de ce qui est attendu de l'autre, dans un espace défini. Le facilitateur présente le papier flip-chart portant les raisons de prendre soin de soi qui sont **la santé, la sécurité et les relations sociales.** **Travail de groupes, 25 min :** Le facilitateur invite les participant(e)s à se répartir en 3 petits groupes suivant les numéros 1, 2 et 3 ; ceux qui ont le même numéro constituent un petit	Petits groupes Questions-réponses Discussion en plénière.	Inviter les petits groupes à discuter ouvertement les façons de prendre soin de soi par rapport aux 3 raisons (santé, relations sociales et sécurité).	

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
		groupe pour discuter en groupes les façons à faire et à adopter par la suite pour prendre soin de soi par rapport à chaque raison, parmi celles partagées **(Santé, sécurité et relations sociales).** Le facilitateur invite les représentant(e)s des groupes à présenter les façons de prendre soin de soi.			
Synthèse		**L'affirmation de soi est un style d'interaction avec les autres [...]. Il s'agit d'une attitude basée sur le sentiment que vous êtes un individu qui a autant de valeur que tous les autres et sur une gamme d'habiletés qui vous permettront d'agir selon cette attitude dans votre vie. Le noyau de l'affirmation de soi est tout simplement l'expression de vos opinions, de vos besoins et de vos sentiments.** **Voici quelques conseils pratiques pour renforcer votre affirmation de soi :** - **Exprimez votre opinion avec une voix posée et assurée.** - **Soyez clair et précis lorsque vous donnez de l'information ou des explications.** - **Questionnez l'autre directement afin de l'aider à préciser sa pensée.** - **N'hésitez pas à demander un délai de réflexion pour contrer l'effet de surprise. En pesant le pour et le contre d'une situation, on peut répondre de façon plus éclairée et adéquate.3** - **Révélez, lorsque c'est approprié, vos émotions et sentiments.**	Questions-réponses Synthèse	Inciter les participant(e)s à se rappeler les messages clés du module.	Projecteur data show Cartons de couleur.

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
		- Exprimez-vous au « je » et répondez de façon ferme (ex. : non, je ne veux pas… j'ai décidé de ne pas… je choisis de…). - Évitez de vous exprimer de façon incertaine ou hésitante (ex. : Je n'ai pas le temps pour le moment… je ne peux pas aujourd'hui… je ne réussirai pas à…). Cela permet à l'interlocuteur de remettre en question votre décision (ex. : je suis certain que tu es capable… demain alors?...). - Reconnaissez vos torts sans prendre ceux qui ne vous appartiennent pas. - Évitez de discuter si vous êtes trop en colère. - Sachez trouver un compromis, une alternative.			

Module 5 : **Résolution des problèmes**

Définition	Savoir résoudre des problèmes est une qualité importante à développer, dans la vie et notamment dans le cadre des fonctions suivantes : ingénierie, consulting, entreprenariat, management, conduite de projets. Pour résoudre un problème, **il faut à la fois savoir identifier le problème, l'analyser et prendre une décision, parfois rapidement. Cela demande du raisonnement et de l'intuition. La résolution de problèmes peut être apprise, pratiquée et améliorée par quiconque.**
Importance de cette compétence de vie	La résolution des problèmes, notamment les complexes, garantit la réussite dans les affaires et la vie personnelle.
Objectifs spécifiques	Permettre aux participant(e)s de : - Comprendre les intérêts de résolution de problèmes - Apprendre les étapes de résolution de problèmes - Pratiquer les étapes de résolution de problèmes - Développer les habiletés de résolution de problèmes.
Séquencement des activités	o Exercice des points en ligne continue en petits groupes o Clarification du terme du problème o Echange d'informations o Travail de petits groupes o Mise en pratique individuelle o Synthèse.
Cible	Les jeunes vulnérables NEETs en formation professionnelle.

Besoins

Durée	**115 min**
Nombre de participants	**15-20 participant(e)s**
Facilitateurs/Co-facilitateurs	1 Facilitateur principal
Fournitures	• **Pour le facilitateur : Tableau flip shart, scotsh crêpe, marqueurs de couleur, papier A4 et cartons de couleur** • **Pour les participants :** Cahier/carnet de notes et stylos
À préparer au préalable :	• **Préparation des salles : Mise à disposition des chaises en demi-cercle ou en chaises de petits groupes** • **Appuis didactiques à préparer : Dessin des points en ligne continue sur flip shart, élaboration des exemples de problèmes (Abandon scolaire, analphabétisme, usage de drogues, chômage…..etc), méthodes/outils de résolution des problèmes et étapes de résolution de problèmes.**

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
Introduction (Présentation)	40 min	**Exercice des 9 points en ligne continue :** Le facilitateur invite les participants à se répartir en 2 petits groupes de 9 jeunes ; garçons et filles. Il demande à chaque petit groupe de lier entre les 9 points présentés sur le tableau flip shart, sans lever le marqueur du papier. Le facilitateur aide un petit groupe et laisse l'autre travailler seul. Le facilitateur encourage les 2 petits groupes à résoudre le problème en essayant 2 fois. Le facilitateur félicite le groupe qui résout le problème. Dans le cas où personne ne résout le problème, le facilitateur résout le problème devant les participants, en plénière. **Le facilitateur pose les questions suivantes, en plénière :** Qu'est-ce qu'un problème ? Qu'est-ce qui facilite la résolution d'un problème ? Qu'est-ce qui n'aide pas à résoudre un problème ? Clarification du terme « problème » : Le facilitateur demande ce que signifie un problème. Il explique que c'est une situation inhabituelle où les expertises déjà acquises ne suffisent pas pour débloquer la situation. C'est un obstacle à atteindre un objectif déjà défini. Il leur donne des exemples : pollution, toxicomanie, abandon scolaire, violence, terrorisme, analphabétisme…etc. Il demande aux participants de donner des exemples de problèmes qu'ils ont eus.	Questions-réponses Petits groupes	Demander aux participants de résoudre le problème en aidant un groupe et laisser les autres résoudre seuls le problème	Les 9 points sur le tableau flip shart

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
		Le facilitateur explique qu'il y des éléments qui rend la résolution des problèmes difficile. Parmi ces éléments, on peut citer : - C'est la première fois d'avoir et voir ce problème - La peur des effets du problème en question - Ne pas avoir aucune idée de la solution - Possibilité d'avoir d'autres parties au problème. Le facilitateur note qu'il y a des éléments qui rendent la résolution du problème facile. Parmi ces éléments, on note : - Avoir une expérience de résolution du problème - Confiance en soi et aux capacités individuelles de résolution du problème - Appui des autres à la résolution du problème.			
Action : **(Travail individuel ou de groupe)**	40 min	**Discussion en plénière :** Le facilitateur demande aux participants qu'elles sont étapes qu'ils suivent lors de la résolution d'un problème. Le facilitateur encourage des participants à parler de leurs expériences de résolution de problèmes, dans la vie, en suivant un tel processus. Le facilitateur présente et vulgarise les 4 étapes de résolution de problèmes les plus utilisées au monde, dans la vie en général : 1. Connaitre et définir le problème 2. Penser bien au problème et à ses solutions 3. Proposer de nouvelles idées pour la résolution du problème. 4. Ecouter les propositions des autres pour la résolution des problèmes.	Questions-réponses Discussion en plénière Petits groupes	Donner des consignes claires en les écrivant sur tableau flip shart	Tableau flip shart Cartons de couleur Marqueurs de couleur Scotch crêpe

Déroulement et temps des séquences

		Travail en petits groupes 20 min : Le facilitateur prépare 3 études de cas à proposer aux petits groupes. Une étude de cas d'un jeune qui s'adonne à l'usage de drogue. Une autre étude de cas d'un jeune qui utilise trop, jour et nuit, le téléphone mobile et les réseaux sociaux. Une dernière étude de cas d'une jeune fille qui est forcée de quitter l'école. Il demande à chaque petit groupe de résoudre le problème soumis en utilisant les étapes de résolution de problème, déjà présentées et expliquées. Chaque représentant de groupe est invité à présenter le travail de groupe.			
Partage ou (Publication et traitement)	25 min	**Discussion en plénière :** Le facilitateur demande au représentant(e) de chaque groupe de présenter la solution du problème proposé, en suivant les 4 étapes de résolution de problèmes. Le facilitateur pose la question : quelles sont les étapes qui sont faciles ou difficiles à utiliser et quelle est la différence entre la résolution du problème par un individu et en groupe, dans la vie courante, lors de la résolution du problème, en petits groupes. Il encourage chaque participant à répondre et participer à la discussion.	Discussion en plénière	Discuter les étapes de la résolution des problèmes et les outils pour la résolution des problèmes	Tableau flip shart Marqueurs de couleur Scotch crêpe
Synthèse	10 min	Le facilitateur demande aux participants quels sont les messages clés à retenir pour la résolution des problèmes, dans la vie. Le facilitateur note que le problème est selon la définition du dictionnaire, un problème, c'est : **" Une difficulté qu'il faut résoudre pour obtenir un résultat ; une situation instable ou dangereuse exigeant une décision. "**	Questions-réponses Synthèse	Inciter les participant(e)s à se rappeler les messages clés du module.	Projecteur data show Cartons de couleur.

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
		La résolution de problème est le processus d'identification et de mise en application des solutions prétendant résoudre un problème. Comme la plupart des soft skills, la résolution de problème n'est pas toujours innée. La résolution d'un problème nécessite de suivre les étapes suivantes : 1. Connaitre et définir le problème 2. Penser bien au problème et à ses solutions 3. Proposer de nouvelles idées pour la résolution du problème. 4. Ecouter les propositions des autres pour la résolution des problèmes.			

Module 6 : **Prise de décision**

Définition	La prise de décision comporte de nombreux aspects : comprendre le problème et disposer d'informations sur les solutions possibles ne sont que deux exemples de ce qui nous aide à faire de meilleurs choix dans des situations professionnelles quotidiennes.
Importance de cette compétence de vie	La prise de bonnes décisions est importante pour la réussite dans la vie personnelle par l'atteinte des objectifs et projets prévus. Prendre de bonnes décisions est l'une des choses les plus importantes que vous puissiez faire en tant qu'employé. En fait, c'est ce qui fait un bon manager. **Tant d'entreprises échouent à cause de mauvaises décisions.**
Objectifs spécifiques	Permettre aux participant(e)s de : - Etre conscient du processus de prise de décision - Apprendre à appliquer la prise des décisions.
Séquencement des activités	o Exercice d'introduction X/O Humain o Travail de petits groupes o Partage des capacités o Synthèse
Cible	Les jeunes vulnérables NEETs en formation professionnelle.

Besoins

Durée	**130 min**
Nombre de participants	**15-20 participant(e)s**
Facilitateurs/Co-facilitateurs	1 Facilitateur principal
Fournitures	• **Pour le facilitateur : Tableau flip shart, scotsh crêpe, marqueurs de couleur, papier A4 et cartons de couleur** • **Pour les participants** : Cahier/carnet de notes et stylos
À préparer au préalable :	• **Préparation des salles : Mise à disposition des 4 ou 5 chaises en trois lignes parallèles et mise à disposition en demi-cercle ou en chaises de petits groupes** • **Appuis didactiques à préparer : Elaboration des consignes des exercices (X/O humain, études de cas et autres).**

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
Introduction (Présentation)	60 min	**Exercice/jeu X/0 humain de prise de décision** Le facilitateur demande aux participants de se répartir en 2 sous-groupes. Un sous-groupe est représenté en X. Les membres de ce sous-groupe mettent les mains en X ou écrivent en papier A4 X. Le deuxième sous-groupe est représenté en O. Les membres de ce sous-groupe mettent les mains sur leurs têtes ou écrivent sur papier A4 0. Le facilitateur demande aux membres de chaque sous-groupe un par un de prendre place sur les chaises mises à disposition en 3 lignes parallèles. Le facilitateur permet à chaque sous-groupe de prendre une décision par rapport à la constitution du sous-groupe au regard de la place de chacun. Le facilitateur demande à chaque participant de s'exprimer sur ces émotions après dans l'exercice et la prise de décision en groupe. Après l'exercice, le facilitateur demande à chaque sous-groupe de discuter en groupe en répondant aux questions suivantes : - Quelles sont les décisions prises à ta place par les autres (les membres de la famille, chef de projet, patron…etc) ? - Quelles sont les décisions prises contre toi et sans ta participation par les autres ? - Quelles sont les décisions que vous souhaitez prendre dans l'avenir ? Le facilitateur demande à chaque sous-groupe d'écrire les réponses sur flip shart et de présenter en plénière. Le facilitateur demande aux participants de	Questions-réponses Petits groupes/sous-groupes .	Inviter les participant(e)s à suivre les consignes de l'exercice.	Tableau flip-shart pour consignes de l'exercice.

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
		discuter comment les décisions prises ont influencé et influenceront leurs vies. Le facilitateur explique des termes comme valeur, traditions sociales et orientation.			
Action : **(Travail individuel ou de groupe)**	45 min	**Travail en petits groupes :** Le facilitateur invite les participants à se mettre en 3 petits groupes pour discuter l'objet de l'étude de cas et la prise de décision. **Etude de cas 1 :** Tu es une jeune fille, âgée de 17 ans. Tu vis dans un petit village, proche de la ville. Ton père est mort, il y a 2 ans et tu as abandonné l'école pour aider ta mère. Tu commences à faire le petit commerce des légumes, mais ce que tu gagnes est insuffisant. Quelqu'un t'a proposé de faire de la mendicité et tu gagneras beaucoup d'argent sans souffrir. Quelle est ta décision ? **Etude de cas 2** : Tu es jeune garçon, âgé de 18 ans. Ton père te demande de te marier avec ta nièce dont le père est mort, mais tu as déjà prévu de continuer tes études. Quelle est ta décision ? **Etude de cas 3** : Tu es un jeune garçon, âgé de 17 ans. Tu es studieux dans tes études et tu projettes devenir un médecin. Tu vois que tes conditions sociales vont mal. Tu penses immigrer en Europe. Quelqu'un vient vous dire te proposer de te marier avec sa voisine ; jeune femme, âgée de 40 ans, qui réside à Canada pour immigration. Quelle est ta décision ? Le facilitateur demande à chaque sous-groupe de discuter le processus de prise de décision qu'il a prise et les valeurs, traditions sociales et orientations qui	Petits groupes	Donner des consignes claires en les écrivant sur tableau flip shart	Tableau flip shart Marqueurs de couleur Scotch crêpe

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
		ont joué un rôle déterminant dans la prise de décision.			
Partage ou (Publication et traitement)	15 min	**Discussion en plénière :** Le facilitateur provoque une discussion en plénière sur le processus de prise de décision et les valeurs, les traditions sociales et orientations qui ont joué un rôle dans la prise de décision	Discussion en plénière	Discuter que la prise en décision est important mais dans le cadre d'un processus logique.	Tableau flip shart Marqueurs de couleur Scotch crêpe
Synthèse	10 min	Le facilitateur synthétise : - La prise de décision est opération importante des opérations de réflexion. - Les bonnes décisions protègent la personne et l'appui dans son succès - Il y a des bonnes décisions saines et des mauvaises, selon les effets. - Parmi les étapes de prise de décision : 1. Calme et concentration avant prise de décision 2. Identification du problème 3. Analyse de la situation 4. Demander l'avis d'un proche 5. Tenir compte des conseils des autres adultes 6. Prendre en considération les valeurs familiales et sociétales 7. Prendre en considération les traditions de la société 8. Connaitre les effets de la décision 9. Connaitre les alternatives 10. Prendre la décision.	Questions-réponses Synthèse	Inciter les participant(e)s à se rappeler les messages clés du module.	Projecteur data show Cartons de couleur.

Module 7 : **Communication**

Définition	D'un point de vue formel, une communication efficace peut être définie comme le processus d'échange d'idées, de pensées, d'opinions, de connaissances et de données, de sorte que le message soit reçu et compris avec clarté et dans un but précis. Pour développer une communication efficace, vous pouvez vous appuyer sur un cadre utile pour guider votre façon de parler et de partager des idées : les 5C de la communication. **Les 5C signifient Clair, Correct, Complet**, Concis et, surtout, Compatissant. Grâce à ces lignes directrices sur la façon de communiquer, vous pouvez mieux partager vos idées avec vos interlocuteurs.
Importance de cette compétence de vie	Les compétences en communication sont **parmi les premières soft skills que scrutent les recruteurs au moment des** entretiens d'embauche. Au vu de la concurrence importante qui existe pour accéder aux meilleurs postes, il n'est pas étonnant que les recruteurs privilégient les candidats qui non seulement possèdent les qualités premières pour la position (le diplôme adéquat, les connaissances techniques...) mais savent aussi en parler et les mettre en avant
Objectifs spécifiques	Permettre aux participant(e)s de : - Comprendre la communication comme une des soft skills - S'initier aux habiletés de communication. - Améliorer sa communication dans la recherche d'emploi et au travail.
Séquencement des activités	o Exercice dynamique de la communication : écoute active. o Echange d'informations o Travail individuel/Exercice des efforts individuels de développement de la communication o Travail du groupe/mise en pratique individuelle
Cible	Les jeunes vulnérables NEETs en formation professionnelle.

Besoins

Durée	**110 min**
Nombre de participants	**15-20 participant(e)s**
Facilitateurs/Co-facilitateurs	1 Facilitateur principal
Fournitures	• **Pour le facilitateur : Tableau flip shart, scotsh crêpe, marqueurs de couleur, papier A4 et cartons de couleur** • **Pour les participants** : Cahier/carnet de notes et stylos
À préparer au préalable :	• **Préparation des salles :** Mise à disposition des chaises en demi-cercle ou en chaises de petits groupes • **Appuis didactiques à préparer :** ordinateurs portables, entretien d'embauche simulé.

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
Introduction (Présentation)	15 min	**Exercice dynamique : Miroir** Le facilitateur demande aux participants de se mettre en binômes. Il invite les membres A des binômes à proposer un certain nombre de postures, gestes, mimiques et les membres B des binômes à reprendre ces gestes en miroir puis il leur demande d'inverser les rôles.		Inviter les participant(e)s à participer au jeu de miroir.	Tableau flip-shart pour consignes de l'exercice.
Action : **(Travail individuel ou de groupe)**	30 min	**Travail individuel 20 min :** Le facilitateur demande à des participants de s'exprimer sur les habiletés de communication qu'ils utilisent dans leur vie en général et au travail pour ceux et celles qui travaillent ou ont travaillé dans des entreprises. Le facilitateur fait une synthèse autour de 3 habilités à acquérir pour une communication efficace : - Rétroaction - Ecoute - Critique et auto critique. **Exercice d'écoute active « Trio », 20 min :** Avant d'inviter les participants à participer à l'exercice « Trio », le facilitateur demande aux participants qu'ils sont les problèmes de l'écoute. Il note des problèmes comme : - Ecoute interrompue - Ecoute dans un espace dangereux - Ecoute avec oreille ouverte et esprit fermé - Ecoute avec l'œil en verre. Les objectifs de l'écoute sont :	Questions/réponses Petits groupes Discussion en plénière.	Inviter les participants à s'exprimer sur les habilités qu'ils ont acquis et utilisées dans la communication. Inviter les participant(e) à participer à l'exercice « Trio »	Tableau flip shart Cartons de couleur Marqueurs de couleur Scotch crêpe

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
		- S'exprimer en toute liberté et clarté - Traiter les questions et les problèmes - Vouloir partager des informations - Vouloir faire acquérir de la rétroaction et traitement des questions. Le facilitateur invite les participants à se mettre en trio : écoutant(e), écouté(e) et observateur/observatrice. Le facilitateur invite les trios à jouer les 3 rôles. Les trios sont invités à s'exprimer sur un sujet qu'ils choisissent, à écouter activement et à observer les écoutant(e)s. Après que tous participants ont joué les rôles dans les trios, le facilitateur invite les observateurs à partager leurs observations en plénière sur les écoutants. Le facilitateur note que lors de l'écoute, il faut éviter de : - Interrompre celui qui parle - Etre limité dans la discussion - Se précipiter à faire des jugements - Donner des conseils - Faire vite des conclusions.			
Partage ou (Publication et traitement)	40 min	**Travail individuel, 15 min :** Le facilitateur provoque une discussion en plénière sur les composantes de la communication. Le facilitateur fait une synthèse sur les 8 composantes de la communication : - Objectif - Destinateur	Questions/réponses Discussion en plénière Travail de groupes.	Discuter les composantes de la communication.	Tableau flip shart Marqueurs de couleur Scotch crêpe

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
		- Récepteur - Canal - Message - Réponse - Feedback - Contexte. Le facilitateur invite les participants à discuter de qu'ils font pour améliorer leur communication dans la recherche d'emploi. Le facilitateur note : - Améliorer l'expression orale et la capacité d'argumenter dans un CV vidéo. - Améliorer l'expression écrite et la capacité d'argumenter dans un CV format papier. - Bien s'exprimer pour se démarquer dans un entretien d'embauche. **Travail de groupes, 20 min :** Le facilitateur invite les participants à se répartir en trois petits groupes. Le groupe 1 travaillera sur la préparation d'un CV professionnel d'un ou une jeune en suivant un modèle sur ordinateur. Le groupe 2 travaillera sur la préparation d'un CV vidéo que le facilitateur réalisera avec le jeune candidat ou candidate. Le groupe 3 travaillera sur la préparation à un entretien d'embauche avec jury composé des membres de l'équipe de projet de l'Association Darna. Le facilitateur invite le jeune candidat du groupe 1 à présenter en plénière son CV professionnel préparé en présentation PowerPoint. Le facilitateur présente			

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
		le CV vidéo réalisé avec un jeune candidat. Le facilitateur invite les participants à suivre et observer les entretiens d'embauche tenus avec des jeunes candidats. Le facilitateur invite les participants à échanger sur le CV professionnel format papier, le CV vidéo et l'entretien d'embauche, avec ses astuces.			

Module 8 : **Travail en équipe**

Définition	Le travail en équipe est la caractéristique principale de nombreux postes. En tant que collaborateur qui a l'esprit d'équipe, vous savez gérer la **répartition du travail**, la **communication de groupe**, **l'autorité** et de nombreux autres aspects importants quand on travaille avec d'autres personnes.
Importance de cette compétence de vie	Dans le monde du travail moderne, **le travail en équipe** est l'une des compétences les plus demandées et les candidats au recrutement sont également testés de manière précise sur cette compétence.
Objectifs spécifiques	Permettre aux participant(e)s de : - **Connaitre l'importance du travail en équipe** - **Définir les façons particulières qui leur permettront d'être de membres dynamiques d'une équipe.** - **Etre des membres dynamiques des équipes.**
Séquencement des activités	o Exercice dynamique de l'équipe o Echange d'informations o Travail individuel/Exercice des efforts individuels de constituer une équipe et travailler en équipe. o Travail du groupe/mise en pratique individuelle
Cible	Les jeunes vulnérables NEETs en formation professionnelle.

Besoins

Durée	**100 min**
Nombre de participants	**15-20 participant(e)s**
Facilitateurs/Co-facilitateurs	1 Facilitateur principal
Fournitures	• **Pour le facilitateur : Tableau flip shart, scotsh crêpe, marqueurs de couleur, papier A4 et cartons de couleur** • **Pour les participants** : Cahier/carnet de notes et stylos
À préparer au préalable :	• **Préparation des salles : Mise à disposition des chaises en demi-cercle ou en chaises de petits groupes** • **Appuis didactiques à préparer :** Elaborer les six comportements collectifs sur un flip-chart .

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
Introduction (Présentation)	30 min	**Exercice d'introduction** Le facilitateur leur donne un exemple d'équipe ; l'équipe nationale du football. Elle a réalisé un exploit. A votre avis, comment elle a réalisé un exploit historique du football mondial. Le facilitateur leur demande quels sont les membres, à titre d'exemple, d'équipe qui ont été dynamique et comment ? Le facilitateur leur demande de se répartir en petits groupe pour définir ce qu'est l'équipe, en se référant à l'équipe nationale de football. Les représentants des petits groupes présentent les définitions de l'équipe proposées. **« Un petit groupe de personnes ayant des compétences complémentaires, engagées dans un but commun, ayant défini des niveaux de performance à atteindre et une approche de travail commune dont elles sont mutuellement responsables. »**	Questions-réponses Petits groupes Discussion en	Inviter les participant(e)s à définir l'équipe. Clarifier le terme d'équipe	Tableau flip-shart pour consignes de l'exercice.
Action : **(Travail individuel ou de groupe)**	50 min	Le facilitateur invite les participants à se mettre en 3 ou 4 petits groupes pour discuter des comportements à faire pour devenir un membre dynamique d'une équipe ? Il invite les petits groupes à compléter, si nécessaire, ou détailler les six	Travail individuel Petits groupes Discussion en plénière	Donner des consignes claires en les écrivant sur tableau flip shart	Tableau flip shart Cartons de couleur Marqueurs de couleur

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
		- Participer à la réalisation d'une activité ou projet (Etre toujours à l'heure, être rigoureux, ne pas prendre des pauses…etc) - Etre positif (S'intéresser aux autres, traiter bien les autres membres de l'équipe…etc) - Mettre des limites du travail - Etre volontaire à faire un travail Le facilitateur demande aux représentants de présenter les travaux de groupes. Il évoque une discussion sur les six comportements avec détails à faire pour devenir un bon membre dynamique d'une équipe. **Travail individuel 15 min :** Le facilitateur invite les participants à se mettre en binômes pour jouer 2 rôles : 1/ un jeune a des problèmes à l'école ou au travail 2/ un bon membre dynamique de l'équipe. Il demande ensuite à chaque binôme de jouer les rôles, pendant 2 min. Il demande à la fin aux participants de faire leurs observations sur le rôle des jeunes bons membres dynamiques des équipes.			
Partage ou (Publication et traitement)	20 min	**Discussion en plénière :** Le facilitateur se demande : comment chacun de vous peut devenir un bon membre dynamique d'une équipe ? Le facilitateur note, après discussion, le savoir-être d'une personne : son optimisme, son sens de l'humour, son empathie, sa capacité à collaborer, à s'adapter à une situation, à négocier, etc. doit faire	Discussion en plénière		Tableau flip shart Marqueurs de couleur Scotch crêpe

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
		l'objet de l'attention du dirigeant/manager quand il sélectionne son équipe. Le membre de l'équipe doit avoir les 6 soft skills suivantes : 1. La capacité à communiquer pour la cohésion des équipes 2. L'empathie, cette capacité à écouter pour créer un climat convivial et la confiance. 3. La capacité à travailler en équipe en respectant le travail de l'autre. 4. La capacité à prendre du recul pour mieux gérer toutes les situations et éviter des conflits inutiles. 5. La capacité à se remettre en question pour permettre de réussir les différents enjeux. 6. La capacité à prendre des initiatives.			
Synthèse	10 min	**Cultiver votre esprit d'équipe comme l'équipe nationale du football !** ● Créer une histoire commune autour d'une vision ambitieuse et partagé ● Travailler de manière constructive avec les autres en veillant à l'ego de chacun ● Avoir des initiatives personnelles en équipe, c'est être force de proposition dans l'intérêt du collectif. ● Une idée ? en de discuter avec les autres ! ● S'exprimer librement et s'écouter mutuellement de manière active. ● Pour durer, chacun des membres de l'équipe doit développer d'autres compétences	Questions-réponses Synthèse	Inciter les participant(e)s à se rappeler les messages clés du module.	Projecteur data show Cartons de couleur.

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
		comportementales favorable aux compétences interpersonnelles comme ● le respect ● la coordination ● l'esprit critique ● la tolérance aux critiques, ● la gestion des conflits ● l'empathie			

Module 9 : **Gestion des conflits**

Définition	La gestion des confits est la capacité d'anticiper, de reconnaître et de régler les conflits de façon efficace. La communication est un outil essentiel à maîtriser dans la démarche de gestion des différends. Les conflits dans une équipe de travail se produisent fréquemment, avec des conséquences plus ou moins importantes. Ils sont inévitables et difficilement prévisibles.
Importance de cette compétence de vie	Les avantages de la résolution des conflits sont nombreux. Elle favorise la croissance personnelle des employés qui travaillent dans un environnement sain et serein. D'ailleurs, la qualité de vie au travail s'en ressent et on retrouve des collaborateurs qui sont mentalement dans de meilleures dispositions.
Objectifs spécifiques	Permettre aux participant(e)s de : 1. **Comprendre ce que c'est le conflit** 2. **Rappeler aux participants les émotions qui accompagnent les conflits.** 3. **Connaître les différentes façons de résoudre un conflit.** 4. **Comprendre et appliquer les quatre phases du processus de résolution d'un conflit.** 5. **Initier la résolution des conflits.**
Séquencement des activités	1. Exercice dynamique de l'écoute active 2. Echange d'informations 3. Travail individuel/Exercice des efforts individuels de développement de la gestion des conflits 4. Travail du groupe/mise en pratique individuelle
Cible	Les jeunes vulnérables des NEETs en formation professionnelle.

Besoins

Durée	**180 min**
Nombre de participants	**15-20 participant(e)s**
Facilitateurs/Co-facilitateurs	1 facilitateur principal
Fournitures	• **Pour le facilitateur :** Tableau flip shart, scotsh crêpe, marqueurs de couleur, papier A4 et cartons de couleur Cahier • **Pour les participants** : Cahier/carnet de notes et stylos
À préparer au préalable :	• **Préparation des salles :** Mise à disposition des chaises en demi-cercle ou en chaises de petits groupes • **Appuis didactiques à préparer :** élaboration sur flipchart la définition du conflit

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
Introduction (Présentation)	35 min	**Exercice de brise-glace : Assis et debout ; if you love me send me free, 10 min.** Le facilitateur propose aux participant(e)s un exercice dynamique pour tester leur compétence d'écoute active. Il leur explique qu'il annoncera une phrase en Anglais « If you love me, send free », dès ils écoutent un mot dans la phase avec une lettre et son V, ils s'assoient sur leurs chaises. Dès qu'ils écoutent un mot dans la phrase avec une lettre et son F, ils se mettent debout. Le facilitateur invite les participants à faire l'exercice maintes fois. **Intervention du facilitateur et discussion : 25 min** Le facilitateur demande aux participant(e)s d'écouter les situations de conflit à la maison ou au centre de formation professionnelle ou au travail qu'il présente : - Tu arranges la maison. Ta maman rentre à la maison, elle ne te remercie pas toujours. Elle remercie ton frère qui n'a rien fait. Il se montre comme si lui qui a arrangé la maison. - Un ou une amie emprunte tes costumes. Il ou elle les rend sans les laver. Tu les laves pour les porter. - Tu as demandé de votre enseignant la permission d'absence pour aller visiter ta maman qui est malade dans une clinique. Il	Questions-réponses Discussion en plénière : échange d'informations sur la confiance et son importance.	Inviter les participant(e)s à participer à l'exercice de brise-glace pour tester leur compétence d'écoute active, qui est une soft skills clé dans la communication et certainement dans la gestion des conflits. Clarifier le terme de confiance en soi et aux autres.	Tableau flip-shart pour consignes de l'exercice.

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
		ne t'a pas cru et a juré de te donner une mauvaise note. - Elle utilise sa situation ou son statut pour influencer indirectement la décision d'acheter des biens ou des fournitures d'une entreprise dans laquelle un proche ou un associé a un intérêt financier direct. Le facilitateur demande aux participants qui ont vécu ces situations ou ont connu des personnes ayant vécu ces situations de conflits de lever leurs mains et s'expliquer s'ils veulent. Le facilitateur note et explique que : - Le conflit n'est pas un problème, mais le conflit peut être déclenché par un problème non résolu. - Le conflit n'est pas une concurrence, pas une dispute, pas un différent, non plus une guerre. - Le conflit est opposition des positions, des intérêts, des idées et des émotions. - Tout conflit a ses caractéristiques. - Avoir des conflits est une chose normale dans la vie en général. - Plusieurs causes peuvent donner lieu à des effets conflictuels au sein d'une équipe, comme le manque de confiance entre les membres, la mauvaise communication, la divergence des intérêts.			Dessin du vélo avec 2 roues et avec une seule roue.

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
		- Ne pas gérer un conflit peut avoir des conséquences graves comme le stress et la crise d'émotions. - Gérer un conflit nous permet de se connaitre et de connaitre les autres. Le facilitateur demande aux participant(e)s de penser à des conflits qu'ils ont auparavant ou maintenant à l'école, au travail ou à l'Association à la lumière des questions suivantes : - Quelle a été votre réaction et comment vous avez géré le conflit ? - Comment vous avez senti et comment vous avez résolu le conflit ? - Quels sont les effets de votre intervention et résolution du conflit sur l'équipe au travail, sur la famille et vos collègues et amis, dans la société ? Le facilitateur annonce aux participants qu'il y a différentes façons de réagir à un conflit : - Il y a des gens qui s'énervent et haussent leurs voix face à la personne ou les personnes en conflit - Il y a des gens qui réagissent en interne sans faire aucune réaction visible. - Il y a d'autres personnes qui orientent la discussion à une personne non impliquée directement au conflit.			

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
Action : **(Travail individuel ou de groupe)**	40 min	**Travail individuel 15 min : choix 1** Le facilitateur demande à chaque participant(e) de faire un choix parmi les 3 choix proposés de réaction face à un conflit et de s'expliquer comment cette réaction les a aidées à résoudre le conflit en question. **Travail en petits groupes 25 min : choix 2** Le facilitateur invite les participant(e)s à se répartir en 3 petits groupes pour échanger sur leurs façons de résoudre les conflits. Après 10 min, le facilitateur demande aux représentants des petits groupes de présenter les travaux de groupes, en plénière. Il évoque une discussion sur les approches de résolution de conflit. Le facilitateur fait une synthèse en notant qu'il y a 3 approches de résolution d'un conflit : - Essayer de trouver une solution convenable au conflit - Fuir le conflit et l'ignorer - Etre agressif et faire peur la personne en conflit en le poussant à trouver une solution quelconque. Le facilitateur montre et prouve que la première approche est la meilleure et convenable pour les 2 personnes en conflit, dans la vie en général et au travail en particulier. Le facilitateur montre quelques bénéfices de gestion des conflits : - Elle génère plus de créativité - Elle permet d'améliorer les relations au sein d'une équipe au travail	Travail individuel Petits groupes	Donner des consignes claires en les écrivant sur tableau flip shart	Tableau flip shart Cartons de couleur Marqueurs de couleur Scotch crêpe

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
		- Elle permet d'améliorer la communication entre les collaborateurs. - Le conflit prévient d'éventuelles scènes de drame.			
Partage ou (Publication et traitement)	35 min	**Discussion en plénière, 10 min :** Le facilitateur présente et explique les 4 étapes de gestion d'un conflit qui sont déjà écrites sur flipchart. Ces étapes sont comme suit : 1. Convenir l'état du conflit où le sujet du conflit est décrit 2. Etablir une liste de possibles solutions 3. Discuter les solutions possibles et les chances de leur réussite 4. Choisir la solution convenable pour les 2 parties en conflit. **Travail de groupe, mise en situation, 25 min :** Le facilitateur annonce le scénario : **Tu emprunte de l'argent à une personne qui a juré de le rendre à temps. Il ne le rend pas comme promis. Et toi, tu en as besoin. Tu décides de résoudre le conflit avec la personne en suivant les 4 étapes présentées ci-dessus.** Le facilitateur demande à un ou une volontaire de venir jouer avec lui le rôle de la deuxième partie en conflit en suivant les 4 étapes de gestion des conflits. Avant la mise en situation, le facilitateur rappelle l'utilisation de 2 importantes soft skills :	Discussion en plénière Mise en situation Discussion plénière	Encourager les participant(e)s à bien gérer les conflits ensemble. Il présente et leur explique les 4 étapes de gestion des conflits. Demander à un ou une volontaire de jouer les rôles avec lui de gestion d'un conflit entre 2 personnes, en suivant les 4 étapes présentées ci-dessus.	Tableau flip shart Marqueurs de couleur Scotch crêpe

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
		communication avec ses habilités d'expression et d'écoute active et l'estime de soi et des autres. Les 2 parties en conflit ; le facilitateur et le jeune volontaire mettent en situation la gestion d'un conflit en suivant les 4 étapes présentées et expliquées ci-dessus. Le facilitateur demande aux participants de rappeler ce que les 2 parties ont dit et convenu pour résoudre leur conflit. Le facilitateur pose les questions suivantes aux participant(e)s : - Avez-vous besoin de plus de clarification au sujet des 4 étapes de gestion des conflits et des façons à utiliser dans chaque étape ? - Pensez-vous que l'application de ces étapes est facile à l'école, dans un centre de formation professionnelle, dans une Association ou au travail ? - Quels seront à votre avis, les résultats de l'application de ces 4 étapes de gestion des conflits, au sein de la famille, au centre de formation professionnelle/Association et au travail ?		Inviter les participants à réfléchir à l'importance d'utiliser les 4 étapes de gestion des conflits.	

Module 10 : **Projet de vie**

Définition	**Un projet de vie** implique le choix de certaines directions et l'exclusion d'autres, ce qui peut entrainer un conflit existentiel et mener à un état d'indécision. Ce genre de situations peut avoir lieu lorsqu'une personne se décide à poursuivre des études et entreprendre une certaine carrière dans le but d'exercer une certaine activité professionnelle ; il est possible qu'à un moment donné de sa vie, elle puisse se sentir hostile et qu'elle se mette à réfléchir sur son projet de vie. **Le problème majeur** lorsqu'il faut définir et développer un projet de vie est l'incapacité de renoncer aux possibilités présentées (dans notre dernier exemple, en choisissant une carrière, toutes les autres sont mises de côté). Il peut aussi y avoir des pressions de l'entourage social ou familier pour déterminer le projet individuel. En définitive, tout projet est un chemin pour atteindre un but. **Un projet de vie marque un certain style et une façon de mener à bien les actions ou les mesures qui conforment l'existence.** Bien évidemment, **chacun a son propre projet de vie**. Les psychologues mettent en lumière l'importance de déterminer ce projet, pour donner un sens profond à toutes les actions.
Importance de cette compétence de vie	Monter le projet de vie permet déjà de prendre du temps (ce que l'École ne laisse pas trop), pour réfléchir, découvrir et prendre conscience de qui on est et de ce qui est important pour nous. Cela permet aussi d'amener un nouvel œil sur l'orientation en montrant que le métier est une des facettes du projet de vie mais loin d'être la seule. Ainsi pour penser son projet professionnel il faut le penser à l'intérieur de son projet de vie, en le connectant à nos envies et besoins concernant notre vie sociale, notre lieu d'habitation, notre santé, notre vie amoureuse …. Si on pense son projet professionnel de manière déconnectée des autres facettes de notre projet de vie on peut être amené à faire des choix de métier incompatibles avec nos autres besoins.
Objectifs spécifiques	Permettre aux participant(e)s de : - **Imaginer leur devenir souhaité.** - **Comprendre ce que c'est un projet personnel d'insertion professionnelle.** - **Définir leurs préférences professionnelles et à connaitre leurs propres compétences.** - **Définir leurs choix professionnels et à planifier leurs projets d'insertion ;** - **Exercer les compétences de vie adaptées au montage de projets personnels et professionnels ; réflexion, planification, organisation.**

Séquencement des activités	o Jeu de brise-glace o Travail de groupes pour l'imagination de projets de vie o Discussion en plénière sur le projet de vie en se basant sur l'outil « Arbre de vie » et 9 questions liées à cet outil. o Travail individuel sur le projet de vie en se basant sur l'outil « Arbre de vie » et en répondant aux 9 questions.
Cible	Les jeunes vulnérables des NEETs en formation professionnelle.
Besoins	
Durée	**90 min**
Nombre de participants	**15-20 participant(e)s**
Facilitateurs/Co-facilitateurs	1 Facilitateur principal
Fournitures	• **Pour le facilitateur : Tableau flip shart, scotsh crêpe, marqueurs de couleur, papier A4 et cartons de couleur** • **Pour les participants** : Cahier/carnet de notes et stylos,
À préparer au préalable :	• **Préparation des salles : Mise à disposition des chaises en demi-cercle ou en chaises de petits groupes** • **Appuis didactiques à préparer :** Arbre de vie dessiné sur papier flipchart, définition du projet de vie sur papier flipchart et vidéo projecteur (data-show).

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
Introduction (Présentation)	15 min	**Jeu de brise-glace : Îlots** Un premier jeu pour favoriser un environnement familial et collégial d'apprentissage mutuel et développement de la première compétence de vie à développer, dans le cadre du programme de renforcement des compétences de vie : soft skills. Il s'agit de construction de projet de vie. En vue de permettre aux participants de se connaitre et de partager leurs rêves de vie et leurs projets d'avenir, le facilitateur demande aux participants de se mettre debout et de se mettre en îlots (petits espaces dessinés au sol), à l'appel du facilitateur, pour échanger, leurs prénoms, leurs niveaux de formation professionnelle, leurs métiers d'avenir et leurs rêves de vie. Après un moment de rencontre, dans des îlots, le facilitateur relance plusieurs fois le jeu.	Questions-réponses	Inviter les participant(e)s à suivre les consignes du jeu de brise-glace.	
Action : **(Travail individuel ou de groupe)**	90 min	**Travail en petits groupes 15 min :** En vue d'initier les participants à l'imagination et la projection dans l'avenir, le facilitateur invite les participants à se répartir en 4 petits groupes, de 5 participants chacun, pour imaginer les étapes/activités à réaliser pour atteindre des objectifs et des résultats dans les cas suivants : Groupe 1 : S'approprier une maison de famille, après mariage. Groupe 2 : Constituer une équipe forte et solide de football qui pourrait gagner des trophées. Groupe 3 : Parler couramment l'Espagnol et Anglais (British language).	Question/réponse Petits groupes Discussion en plénière. Arbre de vie.	Ecrire au préalable les 4 projets de vie ; un pour chaque groupe. Donner des consignes claires en les écrivant sur tableau flipchart. Demander aux représentants de petits groupes de présenter en	Tableau flip shart Cartons de couleur Marqueurs de couleur Scotch crêpe

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
		Groupe 4 : Gagner ma vie socioéconomique et professionnelle, dans mon entreprise. Chaque petit groupe est invité à imaginer les étapes/activités et les écrire ensuite ou les schématiser sur un papier flipchart. Chaque petit groupe désigne un ou une animateur-trice et une ou un rapporteur qui peut présenter les résultats du groupe. **Discussion en plénière : 30 min** Le facilitateur demande au représentant(e)s de chaque petit groupe de présenter les travaux de son groupe. Il demande après aux membres de chaque groupe de compléter ou de clarifier un ou des résultats de son groupe. Le facilitateur demande ensuite aux membres des autres groupes de poser des questions et des remarques pour clarification et explication. Le facilitateur suscite la discussion sur les étapes à suivre et les activités à réaliser pour atteindre ce qu'on veut à la fin (objectifs et résultats), en se référant à un exemple du travail d'un groupe. Il demande à un des représentants des groupes de se présenter et clarifier devant les autres participants, étape par étape. Le facilitateur explique que le projet de vie est un ensemble d'activités que chaque personne imagine, planifie pour atteindre des objectifs et résultats voulus. Il souligne que le projet de vie est comme l'arbre de vie. Pour aider les participants à comprendre ce que signifie le projet de vie, le facilitateur leur présente		plénière les travaux de leurs groupes, pour discussion, échange et enrichissement.	

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
		en slide/data-show l'arbre de vie, sans indications/questions. **Travail individuel : 20 min** Le facilitateur demande à chaque participant de s'exprimer sur ce que représente pour lui ou elle l'arbre comme présenté. Le facilitateur écrit sur carton de couleur la représentation de chacun(e) (espoir, vie, avenir, force…etc) et l'affiche. **Discussion en plénière : 20 min** Le facilitateur représente l'arbre avec indications/questions : - Objectifs - Quelles ressources investir pour atteindre mes objectifs ? - Quelles sont les compétences et les capacités à développer ? - Qu'est-ce que je dois apprendre ? - Quelles comportements et pratiques à promouvoir ou éliminer ? - Qu'est-ce que je veux réaliser ? - Qui suis-je ? Le facilitateur explique chaque élément de l'arbre de vie.			

Déroulement et temps des séquences

Séquences	Durée	Contenu	Technique d'animation	Activités du facilitateur	Fournitures requises
Séance 3 : qui suis-je ?	60 min	Le facilitateur invite chaque participant à répondre à la question : qui suis-je ? en remplissant le formulaire du parcours qu'il leur donne. C'est un formulaire, avec des questions portant sur l'individu, sa famille, a situation socioéconomique, son niveau scolaire, ses relations avec les autres…etc. Le facilitateur aide chaque participant(e) à répondre aux questions proposées aux formulaires. Le facilitateur invite les participant(e)s à afficher leurs formulaires sur fil accordé ou sur le mur. Il demande à 2 représentant(e)s : une fille et un garçon de présenter en plénière leurs formulaires.	Question/réponse Discussion en plénière	Inviter chaque participant à répondre à la question : qui suis-je ? en remplissant un formulaire du parcours personnel. Inviter chaque participant à afficher son formulaire sur le fil accordé ou sur le mur	Tableau flip shart Marqueurs de couleur Scotch crêpe Fil accordé Formulaires des parcours personnels préparés et imprimés.
Séance 4 : Petit diagnostic du marché d'emploi local	30 min	Le facilitateur demande à chaque participant(e) de remplir le formulaire du diagnostic général sur le marché local d'emploi en répondant aux principales questions posées dans le formulaire : que me demande-t-il le marché d'emploi Tanger ? Que m'offre-t-il le marché d'emploi Tanger ? Le facilitateur aide les participants à remplir les formulaires en répondant aux questions. Le facilitateur attire l'attention des participants qu'ils ne doivent pas tout remplir. Il est nécessaire de prendre un peu de temps pour répondre à des questions comme celles liées aux conditions d'emploi et à l'expérience professionnelle de chaque participant. Le facilitateur demande aux participants d'afficher leurs formulaires au côté des premiers formulaires du parcours.	Question/réponse Discussion en plénière		Tableau flip shart Marqueurs de couleur Scotch crêpe Fil accordé Formulaires du diagnostic sur le marché local d'emploi

DARNA

6. Bibliographie

ONDH, U. e. (2020). Etude qualitative sur les jeunes NEET au Maroc. Rabat.

Ce guide est réalisé par l'association DARNA dans le cadre de la convention 18-CO1-1087 : SHABAB MUTASAMIH (Jeunesse tolérante) Cohabitation civique et prévention du radicalisme parmi les jeunes à Tanger, Mdiq-Fnideq et Casablanca, en partenariat avec Alianza por la Solidaridad en consortium avec la Fondation CIDEAL et avec l'appui financier de l'Agence Espagnole de Coopération Internationale pour le Développement AECID.

Alianza por la Solidaridad | actionaid

Fundación Cideal de cooperación e investigación

Embajada de España en Marruecos

cooperación española

DARNA