IO 4 – BOITE A OUTIL

WE CARE

Projet numéro: 2020-FR01-KA204-080142

WE CARE PROJECT

Fournir un accès à l'orientation, à la formation et à la validation de l'apprentissage non formel et informel pour les femmes migrantes travaillant dans le secteur de la santé

















Table des matières

INTRODUCTION	3
Buts et objectifs de la Production Intellectuelle 4	3
Groupe cible et utilisateurs finaux	3
PARTENAIRES IMPLIQUÉS	4
UNITÉS	5
BOITE A OUTILS - UNITÉ 1	6
ANNEXE A	13
ANNEXE B	16
ANNEXE C	17
ANNEXE C	18
BOITE A OUTILS – UNITÉ 2	20
ANNEXE A	46
ANNEXE B	47
ANNEXE C	48
ANNEXE D	49
ANNEXE E	50
BOÎTE A OUTILS – UNITÉ 3	52
ANNEXE A	64
ANNEXE B	65
ANNEXE C	66
ANNEXE D	67
BOITE A OUTILS – UNITÉ 4	68
BOITE A OUTILS – UNITÉ 5	89
BOITE Δ OLITILS – LINITÉ 6	97















INTRODUCTION

La très grande majorité des aidants, dont la plupart sont des femmes migrantes sans papiers, sont sans conteste des employés informels. Des individus vulnérables, tels que les mineurs, les personnes âgées, les handicapés et les malades chroniques, composent la population d'individus nécessitant des soins. Les aidants, d'un autre côté, peuvent manquer de compétences ou de formation et peuvent être socialement isolés en conséquence de leur statut d'immigrant.

Buts et objectifs de la Production Intellectuelle 4

A cause du manque de formation des femmes migrantes travaillant dans le secteur des soins, les buts et objectifs de cette production sont :

- Créer une Boîte à outils destinée aux enseignants de l'éducation des adultes, aux conseillers et au personnel d'orientation, qui se compose d'outils pratiques, de méthodologies et d'informations innovants et modernes.
- Valider l'apprentissage informel et formel, former et soutenir les femmes migrantes travaillant dans les secteurs de la santé à travers la Boîte à Outils
- Créer une Boîte à Outils qui incorpore une approche basée sur le genre et qui est une Ressource Éducative Libre et disponible dans les langues du partenariat du projet.

Groupe cible et utilisateurs finaux

Cette Boîte à Outils s'adresse aux enseignants de l'éducation des adultes, aux conseillers, psychologues, travailleurs immigrés et au personnel de l'orientation qui travaillent avec les femmes migrantes dans les secteurs de la santé.















PARTENAIRES IMPLIQUÉS

ORGANISATION	PAYS	RESPONSABILITÉ
IASIS	GRÈCE	PILOTE ET DÉVELOPPEUR DE LA PRODUCTION
INFODEF	ESPAGNE	COORDINATEUR DU PROJET ET DÉVELOPPEUR DE LA PRODUCTION
IFRTS	FRANCE	DÉVELOPPEUR DE LA PRODUCTION
GOI	TURQUIE	DÉVELOPPEUR DE LA PRODUCTION
LBP	ESPAGNE	DÉVELOPPEUR DE LA PRODUCTION
INQS	IRLANDE	DÉVELOPPEUR DE LA PRODUCTION ET ÉVALUATEUR INTERNE















UNITÉS

Pour chaque unité, vous trouverez des outils et des activités associés, en rapport avec le thème de l'unité, que vous pourrez mener sur le terrain directement avec les femmes migrantes.

Titres des Unités	
UNITÉ No.1	Secteurs formel et informel de la santé: conséquences sur le marché du travail
UNITÉ No.2	Situation des femmes migrantes dans les secteurs de la santé: besoins et enjeux
UNITÉ No.3	Pratiques innovantes en matière de conseils visant à soutenir les femmes migrantes dans les secteurs de la santé
UNITÉ No.4	Définition du parcours de requalification pour les femmes migrantes dans les secteurs de la santé
UNITÉ No.5	Validation de l'apprentissage non-formel et informel (I) – Développer et mettre en œuvre un système de validation pour les femmes migrantes
UNITÉ No. 6	Validation de l'apprentissage non-formel et informel (II) – Outils et méthodes de validation















BOITE A OUTILS - UNITÉ 1

Titre	Différences et similarités entre soin formel et informel
Durée	1 heure
Matériels	Feuille, stylo, imprimante, ordinateur avec accès Internet, tableau
Procédure	Étape 1:
	• Imprimer le texte de l'Annexe A extrait du site : Nursing Answer, The Informal and Formal Carers Health and Social Care Essay: https://nursinganswers.net/essays/the-informal-and-formal-carershealth-and-social-care-essay.php
	Étape 2:
	Imprimer l'Annexe B pour les apprenants qui se compose d'un tableau à compléter
	Étape 3:
	• Les apprenants devront compléter le tableau à l'aide des informations se trouvant dans le texte
	Étape 4:
	Inviter un apprenant à venir écrire quelques réponses au tableau
	Étape 5:
	• Les apprenants sont invités à proposer d'autres réponses et de les faire évoluer pour ensuite comparer leurs idées.
Acquis d'apprentissage	Le formateur accompagnera les femmes migrantes :
	 Présenter les caractéristiques des emplois du secteur des soins. Connaître l'importance du self-care pour les aidants des soins formels et informels.















	 Être capable de catégoriser et de classer chaque type d'emploi selon de multiples critères: formel/informel, compétences, connaissance, etc.
Limites	Le groupe cible peut être mis en difficulté lors de l'activité de remplissage du tableau au regard de la quantité importante d'informations sur le sujet, car l'activité du tableau n'est qu'une simplification extrême de la question générale du formel vs l'informel.
Ressources additionnelles/ Références	N/A















Titre	Études de cas d'un aidant informel
Durée	1 heure
Matériels	Feuille, stylo, imprimante, ordinateur avec accès Internet, tableau
Procédure	
	Étape 1:
	 Faire des groupes de minimum 2 personnes afin que les apprenants puissent répondre aux questions ensemble Étape 2:
	 Les apprenants sont invités à lire les études de cas de l'Annexe C. Étape 3:
	 Après avoir lu les études de cas, les apprenants sont invités à en discuter tous ensemble et argumenter leurs points de vue. Étape 4:
	 Les apprenants sont maintenant invités à remplir le tableau de l'Annexe D en utilisant les informations se trouvant dans les études de cas et sur Internet. Cela les aidera à rechercher la législation et le soutien dont peut bénéficier un aidant informel. Étape 5:
	 Designer un apprenant dans chaque groupe pour écrire les réponses de son groupe au tableau. Étape 6:
	 Les apprenants sont invités à discuter maintenant des réponses écrites au tableau et à échanger leurs opinions à leur propos.
Acquis d'apprentissage	Le formateur pourra aider les femmes migrantes à :
	 Avoir un meilleur aperçu de ce que peut vivre un aidant informel. Connaître de manière pratique la législation et le soutien dont peut disposer un aidant informel.















Limites	Utiliser seulement 2 cas d'études spécifiques ne fournit pas assez d'informations sur l'étendue des situations auxquelles les aidants sont confrontés. Cependant, les études de cas peuvent concerner n'importe quel pays, il peut donc être plus intéressant de demander à chaque partenaire de trouver des solutions qui sont spécifiques à leur propre pays.
Ressources additionnelles/ Références	N/A















Titre	Jeu de rôle : Aidant informel et Conseiller d'orientation
Durée	1 heure
Matériels	Feuille, stylo
Procédure	Étape 1 :
	 Les apprenants peuvent être regroupés par binôme. Une troisième personne peut être ajoutée afin d'avoir un point de vue externe au dialogue.
	La session est divisée en quatre parties :
	 Première partie : Présentation aux autres
	 Deuxième partie : dialogue entre les apprenants jouant leurs rôles pendant 5 à 7 minutes max
	 Troisième partie : discussion entre les deux apprenants afin d'analyser le dialogue
	Dernière partie : Discussion pour partager les expériences de chacun
	Étape 2 : Les apprenants sont invités à lire le scénario ci-dessous.















 Les apprenants doivent choisir un rôle : celui d'aidant informel ou de conseiller d'orientation. Si une troisième personne participe, elle aura le rôle d'observateur.

Étape 3:

- Concernant le rôle d'aidant informel :
 - Vous êtes un travailleur migrant dans le secteur des soins, vous êtes intéressé par la manière de valider et d'utiliser les connaissances que vous avez acquis en travaillant dans le secteur.
- Concernant le rôle de conseiller d'orientation :
 - Vous prenez des notes sur la situation de la personne :
 - Leur âge, genre, les situations qu'ils ont rencontrés, tous les détails qui sont importants pour vous en tant que conseiller d'orientation.
 - O Vous avez la responsabilité de diriger la discussion, vous devez être ouvert d'esprit et patient mais aussi aider la personne à se concentrer, poser des questions ouvertes sur leur expérience, leurs compétences et leurs problèmes à propos de leur parcours professionnel.
 - Vous devez trouver une façon d'aider cette personne à passer du secteur informel vers le secteur formel.
- Concernant le rôle de l'observateur :
 - Vous prenez en notes l'interaction et ensuite faites un bref résumé du dialogue. Vous devez résumer les points forts et les points faibles de la conversation.















	Étape 4 :	
	 Il est maintenant temps d'examiner et d'analyser le dialogue, tout d'abord en petits groupes et ensuite en classe entière : 	
	 Décrivez ce que vous avez ressenti pendant l'échange 	
	 Cela vous a-t-il fait prendre conscience de quelque chose que vous ne compreniez pas auparavant ? 	
	 Avez-vous trouvé cela inspirant ? 	
Acquis d'apprentissage	Le formateur pourra aider les femmes migrantes à :	
	 Développer leur capacité à rechercher et trouver des solutions adaptées à une situation particulière dans le domaine des soins Analyser de manière critique les conséquences des conditions indésirables dans le secteur des soins 	
	 Améliorer leurs compétences en matière de prise de décision pour des choix de carrière opportuns 	
Limites	Utiliser seulement 2 cas d'études spécifiques ne fournit pas assez d'informations sur l'étendue des situations auxquelles les aidants sont confrontés.	
	Cependant, les études de cas peuvent concerner n'importe quel pays, il peut donc être plus intéressant de demander à chaque partenaire de trouver des solutions qui sont spécifiques à leur propre pays.	
Ressources additionnelles/ Références	N/A	















ANNEXE A

« Prendre soin de quelqu'un signifie s'occuper d'une personne âgée, jeune ou malade. Le degré des soins pratiqués diffère selon que l'on est jeune, âgé ou malade, mais dépend également de l'individu et de ses besoins. Le type de soin apporté peut inclure la réalisation d'un service direct, une assistance financière, une médiation administrative et une assistance émotionnelle. La différence entre les soins informels et formels se distingue par la manière dont les actes de soins susmentionnés se déroulent. Les soins informels sont souvent bénévoles et fournis par la famille, des proches ou des amis. L'aidant peut vivre avec le bénéficiaire des soins et ainsi fournir des soins 24 heures/24. Cela peut également provenir de l'extérieur du foyer, c'est-à-dire que l'aidant vit à l'extérieur du foyer et vient souvent rendre visite à la personne soignée pour accomplir les tâches qui lui sont confiées, comme la cuisine et les autres tâches ménagères. Les aidants informels ne reçoivent aucune rémunération pour les soins qu'ils prodiguent et sont donc susceptibles d'avoir un emploi en dehors de leurs fonctions d'aidant, que ce soit à temps partiel, à temps plein ou en tant que travailleur indépendant. Cela implique un soutien, une interaction sociale et une supervision protectrice.

Les aidants formels agissent dans le cadre d'une relation agence-client et sont payés pour les services réalisés. Ils sont généralement formés et il existe une procédure d'évaluation qui détermine le type et la quantité de soin à apporter au client. Il s'agit de la différence principale entre soin informel et soin formel. Le besoin d'intégrer les secteurs informel et formel à l'avenir est très important. Cette nécessité est due au fait que des études ont montré que les aidants informels fournissent 77 % de tous les soins qui ont permis aux personnes handicapées et aux personnes âgées de rester chez elles. (Bittman et al, 2007).

Impact du partenariat

Un partenariat entre l'aidant informel et l'aidant formel peut se produire lorsque les aides à domicile fournissent des soins physiques tels que l'habillage, l'alimentation, le bain et l'accompagnement des personnes âgées aux toilettes, tandis qu'une infirmière visiteuse d'un établissement financé par Medicare fournit des soins tournés vers le médical. Ces infirmières peuvent également être impliquées dans d'autres activités, comme l'enseignement aux membres de la famille des moyens de fournir les mêmes traitements et soins. Les membres de la famille peuvent alors être impliqués dans l'administration de médicaments oraux et d'injections mais aussi dans le soin des plaies entre les visites de l'infirmière.

Aussi, les thérapeutes, qu'il s'agisse de kinésithérapeutes ou d'orthophonistes, mettent en place des programmes de réadaptation pour la personne soignée et apprennent ensuite aux membres de la famille comment les mettre en œuvre et les prodiguer à la personne soignée.

Très peu d'études ont été menées pour déterminer les effets sur la santé des deux types de soins. Les soins informels ont été examinés sur la base de leurs effets sociaux, psychologiques et économiques sur les personnes âgées et sur les membres de la famille qui les dispensent. Pour résumé, il a été difficile de prouver que les services formels de soins à domicile améliorent le statut fonctionnel des personnes qui en bénéficient. Mais des études















récentes ont prouvé que les soins informels dispensés au sein du foyer améliorent le statut fonctionnel des personnes qui en bénéficient. L'une de ces études avait pour but d'examiner les résultats du statut fonctionnel des bénéficiaires de soins sortant de l'hôpital et bénéficiant des soins à domicile de Medicare et ceux sortant sans les soins à domicile de Medicare. L'étude a montré qu'il y avait une détérioration générale six semaines plus tard entre les patients bénéficiant des services de soin à domicile de Medicare et ceux qui n'en bénéficiaient pas. D'autres études ont montré que les patients bénéficiant d'un régime de rémunération à l'acte recevaient davantage de soins à domicile et obtenaient de meilleurs résultats en termes d'état fonctionnel que les patients des HMO. La conclusion qui a été suggérée est que des soins à domicile à des degrés plus élevés reçus par les patients selon des systèmes de rémunération à l'acte est à l'origine des bons résultats fonctionnels. Les services infirmiers, comparés aux services fournis par les aides à domicile et les aides ménagères, ont plus tendance à réduire la probabilité d'admission en maison de retraite. Cela montre donc que les soins infirmiers constituent une intervention à un degré plus élevé par rapport aux autres services.

Fournir des soins et du bien-être mental aux enfants

L'aidant doit encourager l'enfant à participer à diverses activités qui aident au développement des capacités motrices et de la conscience corporelle de l'enfant. Ces activités peuvent inclure celles qui visent à aider l'enfant à marcher, grimper, donner des coups de pieds, sauter et attraper. En faisant cela, l'enfant aura un meilleur contrôle des plus petits muscles du corps qui coordonnent des mouvements plus précis.

Fournir des soins et du bien-être mental aux personnes âgées

Les personnes âgées sont enclines aux maladies telles que la schizophrénie. Les caractéristiques de cette maladie peuvent mener à une augmentation des taux de mortalité et de complications telles que des maladies respiratoires et circulatoires. Il est nécessaire de prendre en charge les personnes âgées car la schizophrénie, si elle s'accompagne de maladies non diagnostiquées et d'un manque d'accès à des soins médicaux adéquats, peut entraîner une mauvaise adhésion au traitement.

Prendre soin des malades mentaux.

L'aidant a la responsabilité de créer une relation d'empathie et de soutien entre la personne soignée et lui. Cette relation peut conduire à une expression plus ouverte et plus courageuse des sentiments et, par conséquent, le soignant peut aider la personne malade à mener une vie saine. La relation que le soignant établit avec le patient est la clé de la guérison.















Conclusion

Prendre soin de quelqu'un est un aspect très important dans notre société. En effet, beaucoup de personnes vieillissent tandis que d'autres naissent, et ces deux groupes de personnes ont donc besoin de soins. Les soins formels et informels doivent être associés pour garantir une prestation de services efficace aux patients. L'utilisation de la psychothérapie est courante, même pour les personnes qui ne souffrent pas de maladies mentales. Elle a été utilisée dans un certain nombre de cas, même pour les personnes qui ne souffrent pas de maladies mentales. Elle s'est avérée utile pour aider les gens à faire face aux problèmes de chômage, de deuil, de mariage et de maladies chroniques. La psychothérapie et la pharmacothérapie doivent toutes deux être utilisées pour le traitement des maladies mentales, car aucune méthode n'est efficace à elle seule. »

All Answers Ltd. (November 2018). The Informal And Formal Carers Health And Social Care Essay. Retrieved from https://nursinganswers.net/essays/the-informal-and-formal-carers-health-and-social-care-essay.php?vref=1















ANNEXE B

	Soin Informel	Soin formel
Différences		
Similitudes		















ANNEXE C

Partie A

Maria est arrivée en France en 2016. Elle avait 20 ans. Quand elle est arrivée, elle ne parlait pas beaucoup français (elle parle français couramment), en raison de la barrière de la langue, lorsqu'elle a trouvé un foyer qui avait accepté de l'accueillir et de la nourrir en échange de la prise en charge d'un grand-père vieillissant, elle a immédiatement accepté.

Le vieil homme était atteint de démence et n'était pas autonome. C'est son travail depuis 5 ans. Son emploi n'était pas déclaré et elle était mal payée. Mais elle a fait tout ce qu'on lui demandait, de s'occuper de l'hygiène de la personne à s'assurer que les médicaments sont pris. Elle a développé une compétence pour faire des injections. Mais aujourd'hui, le grand-père est décédé, alors Maria veut être propriétaire de sa vie. Elle veut que ses compétences soient reconnues et continuer à travailler dans le domaine des soins, mais déclarées cette fois. C'est pourquoi elle a pris rendez-vous avec un conseiller d'orientation.

Partie B

Sofia, 30 ans, a pris soin de sa grand-mère pendant 4 ans. Au début, pour sa grand-mère, ce n'était qu'un problème de mémoire, elle oubliait en quelle année nous étions, où étaient les clés, etc. Mais au fil des ans, son état s'est aggravé et on lui a diagnostiqué une démence.

Sofia est la seule qui prend soin de sa grand-mère car quand elle a terminé ses études en communication, elle a lancé sa propre entreprise et travail depuis son domicile. Son entreprise est plutôt modeste, elle est son propre patron et son unique employée, et il ne s'agit que d'un petit supplément pour aider à payer le loyer et les dépenses quotidiennes. Aussi, ce n'est pas comme elle l'avait imaginé. Avant la maladie de sa grand-mère, elle était très ambitieuse et avait de nombreux projets et idées. Elle vit avec sa mère qui travaille de longues heures comme agent d'entretien 6 jours par semaine.

Cependant, l'état de sa grand-mère a commencé à se dégrader, la rendant moins indépendante. Sofia a maintenant des difficultés pout trouver du temps pour son entreprise et elle a même commencé à perdre des clients car elle n'arrive pas toujours à respecter les échéances. Les rendez-vous chez le médecin prennent aussi beaucoup de temps. Sofia ne possède pas de permis de conduire ; elle doit souvent prendre deux bus avec sa grand-mère pour se rendre aux rendez-vous pour consulter différents spécialistes.















Maintenant, Sofia ne sait pas quoi faire. Elle est lassée de parler de ses difficultés avec sa mère mais elle ne veut pas créer de problèmes. Elle sait qu'elles ont des problèmes d'argent et luttent tous les mois pour tout payer mais prendre soin de sa grand-mère lui prend déjà 70% de son temps.

Elle est tellement préoccupée, occupée par son travail et son esprit envahi par les problèmes qu'elle subit, qu'elle ne sait pas où aller, quoi demander et comment faire face à la situation. Depuis que l'état de sa grand-mère s'est dégradé, elle n'a pas eu le temps d'évaluer l'aide qu'elle pourrait demander.

ANNEXE C

Faites un bref résumé des situations décrites dans les études de cas	
Quelles sont les principales difficultés auxquelles sont confrontés un aidant informel ?	
Quel genre de problèmes sont impliqués dans le fait d'être l'aidant d'un proche ?	
Proposez des solutions à ces problèmes majeurs. Ces solutions doivent provenir de votre propre pays, de votre propre législation	
Recommandez les meilleures solutions à mettre en œuvre.	
Détaillez comment cette solution peut être mis en œuvre.	





























BOITE A OUTILS – UNITÉ 2

Titre	Manifestation des besoins et des difficultés : Exposition des points de vue des femmes migrantes
Durée	90 mins
Matériels	Tableau, marqueurs, polycopiés, stylo, PC et un projecteur
Procédure	Introduction Étape 1: Les secteurs des soins à domicile ont tendance à exiger une main-d'œuvre féminine, car les routines traditionnelles de soins sont des tâches particulièrement genrées, qui sont en l'occurrence occupées très majoritairement par des "femmes". Lancez une discussion sur la manière dont la répartition des tâches et les rôles attendus s'appliquent dans leur propre culture et demandez-leur d'établir des liens significatifs dans le pays où ils vivent. Pour entretenir le brainstorming et aider à construire une carte, vous pouvez utiliser les questions suivantes : • Les travaux et soins à domicile sont-ils associés à un genre en particulier dans votre culture ? Si c'est le cas, lequel ? • Ce genre s'occupe-t-il des soins infirmiers, des soins aux personnes âgées ou des soins aux enfant ? Est-ce que cela entraine des changements en termes de répartition des tâches ? • Pensez-vous que cette charge de travail est sous-évaluée ou sous-estimée ? • Connaissez-vous le terme de " chaine globale de soin" ? A qui confiez-vous les tâches de soin dans votre pays d'origine ? Étape 2: Donnez aux apprenants le temps d'examiner leurs propres expériences en tant que migrants avant, pendant et après le processus de migration. Dans cette phase, les apprenants peuvent partager un espace de discussion sur leurs origines et expériences similaires. Essayez de créer un cadre et une atmosphère de discussion sans jugement et un contexte de partage. Après avoir donné aux apprenants le temps de réfléchir, distribuez-leur les checklists pour qu'ils notent les difficultés sociales, culturelles, économiques et politiques auxquelles ils ont été et sont encore confrontés pendant leur séjour dans le pays d'accueil. Permettez-leur d'ajouter des catégories de difficultés si nécessaire. Il est important d'offrir de l'espace et de l'autonomie aux apprenants. Voir l'Annexe A pour la checklist. Étape 3:















	Apportez un espace de discussion aux apprenants pour qu'ils expriment leurs propres choix et leurs raisons. Permettez aux apprenants d'étudier et de commenter chacun des choix et d'observer s'il existe un schéma qui se répète à propos des difficultés que les femmes migrantes subissent dans le secteur des soins. Cela peut aller au-delà des "secteurs informels" ou "du secteur des soins". En conclusion des résultats des checklists, définissez des catégories qui incluent tout schéma découvert à propos des difficultés communes auxquelles les femmes migrantes sont confrontées dans le secteur des soins. L'accent est mis ici sur le travail des femmes, qui est sous-évalué et sous-estimé. (45 mins)
	Étape 4 : Même si les femmes migrantes contribuent aux conditions sociales et économiques des pays d'accueil, leurs besoins sont souvent négligés dans les contextes sociaux et politiques. Une compilation des difficultés mènera naturellement à une liste de besoins pour surmonter les difficultés identifiées. Cette partie se concentre principalement sur les besoins auto déterminés des femmes travaillant dans les secteurs des soins. Dans cette partie, essayez de guider les apprenants pour qu'ils classent leurs besoins en fonction des difficultés qu'ils ont définies. Dans un premier temps, proposez les catégories ci-dessous pour aider les apprenants à organiser leurs pensées. Les besoins des femmes migrantes travaillant dans le secteur des soins : Besoins d'aide pour s'installer dans un domicile et au travail Besoins sociaux Besoins de soins Besoins de soins Besoins éducatifs
	 Besoins de santé Besoins politiques Précarité Conditions de travail Droits Voir Annexe B pour le "Tableau des besoins"
Acquis d'apprentissage	Le formateur pourra aider les femmes migrantes à :
Limites	L'étendue des besoins et des difficultés dont font état les travailleuses migrantes peut ne pas être couverte par les listes et les tableaux donnés. Le formateur peut faire preuve de souplesse afin de répondre à ces préoccupations.
Ressources additionnelles/ Références	 Promoting Fair Recruitment for Migrant Care Workers, The Global Forum for Responsible Recruitment 2021 https://www.youtube.com/watch?v=PV5mU3iZNIA















- Women Migrant Workers' Contributions to Development (Policy Brief No.2) https://www.refworld.org/pdfid/5a1bfcce4.pdf
- Healthcare Challenges for Migrant Workers https://www.youtube.com/watch?v=eyRi28m0Zos
- Migrant in-home care workers in the age of COVID 19 Decent Care work? https://www.youtube.com/watch?v=jM4w-iY0AZg
- Employment of migrant workers: case studies of selected employers in Wales and Scotland https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.216
 .9886&rep=rep1&type=pdf















Titre	Violation des droits des travailleurs dans le contexte des migrants
Durée	Pas d'objet
Matériels	Un PC, Projecteur
Procédure	Introduction Cette activité a pour but de sensibiliser aux abus potentiels subis par les femmes migrantes à la fois dans le cadre du travail mais aussi au quotidien. Étant donné qu'une part considérable de la main-d'œuvre migrante est composée de femmes, les conditions dans lesquelles elles travaillent sont étudiées. "Dans le monde, on estime qu'entre 17 et 25 millions de femmes migrantes travaillent dans les services à domicile." * (June 2010) Étape 1: Partagez les faits et statistiques suivants avec les apprenants avant de procéder aux études de cas. L'objectif est de sensibiliser les apprenants à leur statut juridique de migrant. En règle générale, les travailleurs domestiques migrants sont davantage exposés à certaines formes d'exploitation et d'abus. Au centre de leur vulnérabilité se trouvent l'isolement et la dépendance, qui peuvent inclure les éléments suivants : une vie isolée dans un pays étranger, souvent dans une langue étrangère, loin de la famille ; l'absence de systèmes de soutien de base et la méconnaissance de la culture et des lois nationales sur le travail et l'immigration ; la dépendance à l'égard de l'emploi et de l'employeur en raison des dettes liées à la migration, du statut juridique et des pratiques de l'employeur qui limitent leur liberté de quitter leur lieu de travail, le simple fait que le lieu de travail des migrants peut aussi être leur seul abri et la dépendance des membres de la famille restés au pays à l'égard des fonds envoyés par le travail de la personne migrante. Les travailleuses domestiques migrantes sont confrontées à des risques supplémentaires liés à leur sexe, notamment les violences sexuelles. Ces risques et vulnérabilités sont encore aggravés pour les travailleurs domestiques migrants sans papiers ou en situation irrégulière, notamment parce qu'ils risquent souvent d'être expulsés s'ils contactent les autorités de l'État pour demander une protection contre un employeur abusif. ** Les migrants représentent une proportion importante de l'ensemble des travailleurs















TRAVAILLEUR DOMESTIQUE

Toute personne exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail (Convention de l'OIT No.189, art.1)

TRAVAILLEUR MIGRANT

Une personne qui doit être engagée, est engagée ou a été engagée dans une activité rémunérée (Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, art.2)

MIGRANT EN SITUATION IRRÉGULIÉRE

Une personne qui n'est pas autorisée à entrer, à séjourner et à exercer une activité rémunérée dans l'État d'emploi en vertu de la législation de cet État et des accords internationaux auxquels cet État est partie (Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, art.5)

La vulnérabilité des migrants augmente lorsqu'ils sont en situation irrégulière. Les migrants en situation irrégulière sont plus susceptibles d'être victimes de discrimination, d'exclusion, d'exploitation et d'abus à toutes les étapes du processus de migration. Ils sont souvent confrontés à une détention prolongée ou à des mauvais traitements, et dans certains cas, à l'esclavage. Rendus vulnérables par leur statut irrégulier, ces hommes, femmes et enfants ont souvent peur ou sont incapables de demander protection et secours aux autorités des pays d'origine, de transit ou de destination. ***

Étape 2:

Dans cette partie, il s'agit de fournir aux femmes migrantes des études de cas d'histoires similaires concernant les abus et les difficultés issus des expériences des femmes migrantes dans le pays d'accueil. L'objectif est de leur faire découvrir ces histoires, d'observer les récits de vie similaires et de les connecter avec leurs propres expériences.

Parallèlement à la phase de lecture, encouragez les apprenants à prendre des notes sur les parties qu'ils considèrent comme particulièrement importantes. Ces notes aideront les apprenants à organiser leur idées et à partager leurs recommandations pour cette situation particulière. Faites-leur savoir qu'ils partageront leurs propres expériences et suggestions pour les situations susmentionnées.

Le lien qui suit est un étude open source sur les violations des droits des travailleurs et à l'exposition aux abus liés au travail des travailleurs domestiques migrants et des travailleurs locaux résidant à l'extérieur. Le document contient une comparaison démographique des travailleurs migrants selon le genre, l'âge, l'état civil, les années d'études et la situation financière.

https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6011269/















En s'aidant du document, fournissez aux élèves des données et des statistiques numériques évaluant la situation des travailleurs dans le secteur des soins. L'étendue des droits et des abus sont directement exprimés par les participants de cette étude. Aussi, les taux d'abus et de violations liés au travail chez les travailleurs migrants du secteur des soins sont démontrés. Étape 3: Lancez une discussion sur les vulnérabilités en matière d'abus et d'exploitation liés au travail auxquelles sont confrontées les femmes migrantes travaillant dans le secteur des soins. Les résultats de l'étude viendront étayer les idées et conclusions initiales. Étape 4: Les web séries du projet "Dream Big" ont pour but d'inspirer les femmes migrantes dans une société étrangère malgré les difficultés nationales, culturelles, religieuses et traditionnelles. Pour chaque femme qui a réussi à exercer ses compétences et à obtenir un statut social au milieu de cette crise, il existe un webisode de 30 minutes présentant ces femmes inspirantes et racontant leur histoire unique. Demandez aux apprenants de se rendre à cette adresse : https://dreambig-series.com/ et de regarder au moins un épisode et d'exprimer ce qu'ils ont retenu de ce contenu. Chaque histoire doit pouvoir inspirer les femmes migrantes étant donné qu'elles vivent les mêmes difficultés et qu'elles ont des besoins similaires. Étape 5: Créez un groupe de discussion et laissez les élèves partager leurs idées sur le webisode qu'ils ont choisi de regarder. Demandez-leur de parler des raisons pour lesquelles ils ont choisi cette histoire en particulier et du type de liens qu'ils pourraient établir avec elle. Guidez-les pour qu'ils partagent et commentent les préférences des autres afin de créer un environnement de discussion plus riche. Permettre l'intériorisation de l'histoire de quelqu'un d'autre peut les aider à partager leurs propres expériences et à organiser leur réflexion et leurs sentiments. **Acquis** Le formateur pourra aider les femmes migrantes à : d'apprentissage Définir et énumérer les types d'abus liés au travail dans le secteur des soins Étudier des histoires similaires, leurs expériences et conclusion pour faire un rapprochement avec leurs propres expériences Exprimer les corrélations entre les raisons de la vulnérabilité et les causes de la violation Limites Les atteintes aux droits et aux conditions de travail des soignants peuvent varier selon les contextes nationaux. Le cours peut être mise en œuvre en fonction des similarités. International Domestic Workers' Network, "Domestic workers Ressources additionnelles/ worldwide: Summary of available statistical data and estimates", Références June 2010, p. 6. Committee on the Rights of Migrant Workers, general comment No. 1 (2011) on migrant domestic workers, para 7. Global Migration Group, Statement on the human rights of migrants in an irregular situation, 30 September 2010 https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbdl486/files/jahia/webdav















- /shared/shared/mainsite/microsites/IDM/workshops/ensuring protection 070909/prevent violence against wmw 2009.pdf
- Further reading on case studies conducted on the scope of Italy, France, Egypt, Morocco https://euromedrights.org/wp-content/uploads/2018/03/Violence-against-Migrant-and-Refugee-Women-in-the-Euro-Med-region-EN.pdf
- See other success stories of migrant women in Canadian society despite the gender inequality and challenges https://dream-big-series.com/about/
- https://www.unhcr.org/569f8f419.pdf















Titre	Défenseurs de la Constitution
Durée	Sans objet / Ce cours contient une variété de ressources qui peuvent prendre plus ou moins de temps et d'énergie pour chaque groupe d'apprenants.
Matériels	Un PC, Projecteur, stylo et feuille
Procédure	Échauffement Migrer pour échapper à la violence, aux abus, à la pauvreté et aux inégalités, les femmes peuvent mener à occuper des emplois isolés, tels que le travail domestique ou dans le secteur des soins, où elles sont plus exposées à la violence et au harcèlement. Selon l'OIT, il y avait 67,1 millions de travailleurs domestiques dans le monde en 2013, dont 11,5 millions étaient des migrants internationaux. Environ 8,5 millions de tous les travailleurs domestiques migrants étaient des femmes (OIT, 2016d, par. 16). Lors de leur parcours, les femmes sont également confrontées au risque accru d'abus et d'extorsion, en particulier aux postes frontières. Pour de nombreuses femmes migrantes, le manque d'informations sur les dangers de la migration continue d'être une source de préoccupation. Dans cette activité, les règlements juridiques et les organisations opérant pour soutenir et protéger les droits des femmes migrantes sera partagé avec les apprenants. Étape 1: Pour commencer, partagez des statistiques avec les apprenants et demandez-leur si ils connaissent des organisations qui soutiennent les travailleuses migrantes. Les organisations ou collectivités peuvent être autant locales qu'internationales. Ont-ils une expérience avec ces organisations/collectivités? Si c'est le cas demandez-leur de la partager brièvement. Ont-ils reçu quelque type de support/aide/conseil de leur part ? Si c'est le cas, comment évalueraient-ils le soutien qu'ils ont reçu ? Comment trouvent-ils le soutien aux travailleuses migrantes/travailleurs sociaux ? Pourquoi ? Étape 2: Après la partie discussion, passez au lien vidéo ci-dessous (vous pouvez l'assigner comme devoir pour les apprenants si le temps vient à manquer). La vidéo est publiée par le Centre de formation UN Woman et son contenu comprend les facteurs d'incitation et d'attraction de la migration vers le travail domestique, des données numériques sur la répartition par genre et de la main-d'œuvre, les flux migratoires et les associations connexes. La vidéo comporte éga















À l'issue de cette section, il est attendu que les apprenants reconnaissent les initiatives et outils de base à appliquer selon leurs besoins et difficultés dans le processus de migration par le travail domestique. Les formulaires, les questions et les plateformes devraient permettre de créer une communauté d'entraide, de conseil et d'intégration entre les migrants et les membres du pays de destination.

Extension

Après avoir reconnu les abus que subissent les femmes migrantes, un certain nombre de traités internationaux œuvrent en faveur des droits des travailleuses migrantes.

Étape 3:

Dans cette partie du cours, éclairez les élèves sur ces traités et organisations afin de leur apporter un soutien local et international. En vous aidant des brèves présentations fournies ci-dessous, visitez les sites Web et étudiez le contenu, la portée et les avantages de ces traités.

CEDAW

"Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes" est un organe composé d'experts indépendants qui surveille la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Le Comité CEDAW est composé de 23 experts en matière de droits des femmes provenant du monde entier.

La principale tâche du comité est de contrôler les parties au traité (États parties) qui sont tenues de soumettre des rapports réguliers sur la manière dont les droits de la convention sont mis en œuvre.

Pour en savoir plus rendez-vous à cette adresse :

https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx

HCDH

"Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme" prend des mesures pour promouvoir et encourager le respect universel et l'observation des droits de l'homme et des libertés fondamentales pour tous, sans distinction de race, de sexe, de langue ou de religion.

Visitez cette adresse pour en savoir plus :

https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cerd.aspx

ICRMW

Les Etats parties à la "Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille" rappellent que l'un des objectifs de l'Organisation internationale du Travail, tel qu'énoncé dans sa Constitution, est la protection des intérêts des travailleurs lorsqu'ils sont employés dans des pays autres que le leur, et gardant à l'esprit l'expertise et l'expérience de cette organisation dans les questions relatives aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille.

Pour en savoir plus :

https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cmw.aspx

CRC

L'objectif général du "Comité des droits de l'enfant" est de promouvoir les droits de tous les enfants touchés par les migrations en consultant un large éventail d'acteurs concernés.

Pour en savoir plus:















https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CRC/Discussions/2012/20 12DGDBackgroundPaper.pdf L'"Organisation internationale du travail" réunit les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de **187 États membres** pour établir des normes de travail, élaborer des politiques et concevoir des programmes visant à promouvoir un travail décent pour toutes les femmes et tous les hommes. Pour en savoir plus : https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm Étape 4: Surcharger les apprenants de réglementations légales, de traités et de comités peut être lourd, mais il pourrait être bénéfique pour eux de connaître leurs droits juridiques et leurs protecteurs lorsqu'ils ont le sentiment d'être abusés, maltraités, sous-évalués ou sous-payés. Une fois que les apprenants se sont familiarisés avec leur statut juridique, confiezleur une dernière partie écrite. Le travail écrit portera sur : Existe-t-il des problèmes que vous avez vécu qui n'ont pas été abordés dans le champ d'application de ces traités ? Comment ces informations peuvent-ils les aider ? Pour quels problèmes peuvent-ils utiliser ces informations? Que pensaient-ils avant de connaître ces traités et leur portée? Le formateur sera capable d'aider les femmes migrantes à : **Acquis** d'apprentissage Prendre conscience des traités et des règlements qui protègent les droits des travailleurs migrants Étudier les traités et règlements qui protègent les droits des travailleurs migrants en fonction de leurs propres expériences professionnelles Interpréter les statistiques et les ressources pour utiliser leur propres besoins Limites L'activité contient des traités, des comités, des règlements juridiques et des expressions qui peuvent être difficiles à comprendre pour les apprenants. Ce problème peut être résolu par des recherches préliminaires et des explications supplémentaires de la part du formateur. également s'appuyer sur les ressources formateur peut complémentaires pour donner aux apprenants une idée plus précise de la portée de ces traités. Ressources Une communauté d'organisations soutenant les travailleuses additionnelles/ migrantes https://www.solidar.org/en/projects?pillar=building- Références learning-societies Lectures additionnelles sur le **CEDAW** turc) (en https://kadinininsanhaklari.org/savunuculuk/uluslararasisozlesmeler-ve-mekanizmalar/cedaw/





























Titre	La bonne volonté se répand comme un effet domino
Durée	Sans objet. Le cours peut durer plus longtemps que prévu s'il est lié aux autres activités comme suggéré dans le plan.
Matériels	Un PC et un Projecteur
Procédure	La situation des aidants migrants en Europe et dans le monde entier présente des points communs en termes d'expériences et d'histoires. Le lien vidéo ci-dessous dirige vers un mouvement et une organisation gérés par des bénévoles qui soutiennent les femmes migrantes au Canada en racontant les histoires des aidants migrants. Le travail dans des conditions décentes, le statut de résident permanent et les droits fondamentaux sont mis en évidence dans ce projet et dans la vidéo correspondante. Étape 1: Créez un environnement permettant de regarder la vidéo avec les apprenants. Laissez-les partager leurs réflexions et les points communs qu'ils trouvent avec les migrants de différentes régions du monde. Cette activité peut être liée à la checklist (Annexe A) et aux difficultés et besoins (Annexe B).
	Etape 2: Dans la prochaine étape du cours, observez et discutez à propos d'un exemple de bonnes pratiques portant sur les travailleurs migrants dans un contexte local. Le lien ci-dessous dirige vers un TEDx talk réalisé par une avocate qui consacre beaucoup de son temps au lancement et à la conduite d'un mouvement bénévole visant à aider et motiver les travailleurs migrants. Vous pouvez vous rendre sur le lien ci-dessous pour regarder le TEDx Talk du fondateur de l'initiative "It's Raining Raincoats". https://www.youtube.com/watch?v=m8kfvklUXal Il s'agit d'une initiative visant à faire preuve de gentillesse envers les travailleurs migrants à Singapour de diverses manières simples et créatives. Le nom de l'initiative est "It's Raining Raincoats" et elle organise des mouvements de charité durables à l'échelle locale. Le but de partager cette vidéo avec les apprenants est de stimuler leur motivation dans le pays de destination et de leur faire connaître le terme "effet domino" qui peut entrainer une chaîne de bonne volonté. Elle fournit des exemples concrets de la manière dont la bonne volonté et la coopération donnent aux gens un sourire quotidien et augmentent leur motivation, même lorsqu'ils sont loin de chez eux. Il crée un environnement de collaboration et donne aux travailleurs migrants le sentiment d'être acceptés et pris en charge par la société du pays dans lequel ils vivent actuellement.













































Titre	Une relation mutuellement bénéfique
Durée	120 minutes
Matériels	Stylo, Feuille, Ordinateur, Projecteur, Formulaires en Annexe D
Procédure	Cette unité se concentrera sur la prolongation du séjour des migrants dans le pays où ils se trouvent, sur les problèmes rencontrés lors de l'abandon précoce des travailleurs migrants, sur les raisons du départ prématuré des immigrants et sur la recherche de solutions. > Étape 1: Demandez aux apprenants quels sont les problèmes face auxquels les migrants sont le plus confrontés et qui peuvent les forcer à quitter le pays. (15 min) > Étape 2: Décrivez les problèmes communs ci-dessous, demandez si quelqu'un est confronté à l'un de ces problèmes, et discutez des solutions potentielles. (45 min) Barrières de la langue : La barrière de la langue est l'une des raisons principales pour lesquelles les migrants quittent le pays de manière prématurée. Des cours que peuvent suivre les migrants pour surmonter cet obstacle, des méthodes pour les appliquer et d'autres suggestions du même genre en matière d'apprentissage des langues peuvent être suggérés. Séparation familiale : Quitter sa famille, particulièrement pour les enfants, provoque un abandon précoce du migrant, empêche une intégration permanente et réduit la motivation de l'aidant. Vous êtes tenus de faire des suggestions à ce sujet. Gestion économique : travailler pour de faibles salaires et subir des difficultés économiques font partie de ce type de problèmes. À cet égard, vous devez proposer des suggestions telles que l'amélioration des conditions salariales, des suggestions de gestion de l'économie, des alternatives et l'utilisation des compétences nécessaires. Santé et droits sociaux : L'intégration des migrants qui connaissent les alternatives pour leurs propres soins de santé et sont conscients de leurs droits sociaux et en matière de retraite augmente à un rythme élevé. Liberté de déplacement : Selon certaines études, l'une des raisons pour lesquelles les immigrants quittent le pays qu'ils servent est qu'ils ne peuvent pas se déplacer confortablement ou facilement. Demandez-leur de donner des exemples de problèmes qu'ils ont rencontrés à cet égard et















	Étape 3: Demandez aux apprenants de rédiger leurs solutions aux problèmes mentionnés précédemment (ou exprimés par les apprenants lors du cours) Demandez-leur de répondre aux questions du formulaire. Voir Annexe D. (20 min)
	Étape 4: Obtenez l'opinion des élèves sur des problèmes courants, Discutez avec eux pour savoir s'ils ont eu des problèmes similaires et aussi discutez des solutions avec ceux qui ont eu le même problème pour connaitre lesquelles ils ont mises en œuvre pour y remédier. (40 min)
	En outre, il convient de donner des exemples de bonnes pratiques en vigueur dans certains pays pour retenir les aides familiales migrantes. Par exemple, si les apprenants sont informés des réglementations qui garantissent leurs droits sociaux et leurs horaires de travail dans le pays où ils se trouvent ou dans d'autres pays, il leur sera plus facile de développer leur comportement et leurs compétences.
Acquis	Le formateur pourra aider les femmes migrantes à:
d'apprentissage	Connaître des moyens de rester dans le pays de façon
	permanente
	 Trouver la motivation afin de mettre de l'ordre dans leur
	travail et leur vie privée
	 Supprimer les sentiments d'isolation en discutant des
	problèmes avec les autres.
	 Améliorer leur capacité d'adaptation dans un environnement culturellement différent
Limitana	
Limites	Les organisations doivent prendre les mesures nécessaires, mais les propositions telles que les lois qui doivent être réglementées sont des
	actions qui doivent être prises avant les États. Afin de ne pas s'écarter du
	sujet principal, il sera utile d'essayer de profiter des opportunités
	disponibles.
Ressources	Salaris, L., & Tedesco, N. (2020). Migration and the labour
additionnelles/	market: Ukrainian women in the Italian care sector. <i>Journal of</i>
Références	International Migration and Integration, 21(1), 1-20.
	Kofman, E., & Raghuram, P. (2012). Women, migration, and Saray Evaluations of diversity and dynamics in the Clabel.
	care: Explorations of diversity and dynamism in the Global South. <i>Social Politics</i> , 19(3), 408-432.
	Kofman, E., & Raghuram, P. (2010). The implications of
	migration for gender and care regimes in the South. In South-
	South Migration (pp. 46-83). Palgrave Macmillan, London.
	https://www.amnesty.org/en/latest/press-
	release/2021/07/austria-women-migrant-care-workers-
	demand-rights/
	https://inews.co.uk/news/long-reads/social-care-workers- https://inews/long-reads/social-care-workers- https://inews/long-read-wo
	burnout-feel-undervalued-1329338 (https://www.who.int/publications/i/item/women.on.the
	 (https://www.who.int/publications/i/item/women-on-the- move-migration-care-work-and-health)
	https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/download/52067
	/48752





























Titre	Conditions des environnements de travail
Durée	90 minutes
Matériels	Stylo, Feuille, Ordinateur, Projecteur, Checklist en Annexe C.
Procédure	Les conditions de travail font référence à l'environnement de travail et aux aspects des conditions d'emploi d'un employé. Par conséquent, afin de déterminer et améliorer ces conditions, il est nécessaire de bien connaître les éléments déterminants. Si vous parlez des conditions physiques, vous devez prendre en compte les facteurs suivants. > Étape 1: Expliquez les obstacles observés ci-dessous à la classe, et transmettez les solutions en fonction du contenu qui vous est donné. Vous pouvez apporter des compléments appropriés au contenu. (60 min) > Étape 2: Demandez aux apprenants de prendre des notes sur comment les femmes dans le secteur des soins peuvent améliorer leurs conditions de travail physiques et juridiques. Hygiène environnementale : Quelle que soit la nature du travail effectué, le niveau d'hygiène de l'environnement est très important, tant pour le soignant que pour la personne soignée. Le corps de la personne soignée peut être sensible, qu'il s'agisse d'une personne âgée, d'un malade ou d'un enfant, donc en plus des mesures de nettoyage habituelles. En outre, si l'aide-soignante doit cuisiner, elle doit tenir compte de facteurs tels que les allergies, la quantité de sel ou d'huile dans les aliments, etc. <a href="https://www.health.gov.au/news/health-alerts/novel-coronavirus-2019-ncov-health-alert/coronavirus-covid-19-advice-for-the-health-and-aqed-care-sector/hygiene-and-cleaning-for-the-health-workforce-during-covid-19 Sécurité structurelle : Même si les bénéficiaires des services de soins appartiennent généralement à des groupes à revenu moyen ou supérieur, il convient de prêter attention à la sécurité du bâtiment dans lequel les services de soins sont fournis. Il convient de prêter attention aux précautions prises contre les catastrophes telles que les tremblements de terre, les incendies et même les tempêtes dans certains pays. Il convient de noter que l'aidant est responsable de sa propre sécurité et de celle de la personne dont il s'occupe en cas de catastrophe. <a href=" https:="" th="" www.ncbi<="">















l'extérieur. Les points d'entrée et de sortie du bâtiment doivent être bien connus, à la fois par l'aidant et la personne prise en charge pour se sentir en sécurité.

https://www.worksafe.qld.gov.au/__data/assets/pdf_file/0012/22233/community-working-safely-in-peoples-homes.pdf

Objets de l'environnement : Les objets présents dans l'environnement ont tendance à être des facteurs ignorés dans tous les types de services de soins, mais ils doivent être pris en considération, notamment pour prévenir les accidents domestiques, les blessures et les obstacles. https://www.alsco.co.nz/2018/11/healthcare-workers-safety-measures/

Conditions de travail

Heures de travail: Les heures de travail dans le secteur des soins peuvent aller au-delà des heures convenues avec l'employeur. Dans de tels cas, des frais supplémentaires peuvent être facturés, ou un accord peut être conclu à l'avance avec l'employeur (incluant les heures de travail) face à des situations similaires. De plus, l'employeur peut stipuler des heures de travail susceptibles de nuire aux performances de l'aide-soignant. Même si le supplément de salaire est acceptable, l'aidant ne devrait pas accepter de travailler au-delà d'un certain nombre d'heures afin de ne pas se retrouver surmené et épuisé. https://www.elder.org/home-care/how-many-hours-will-a-home-carer-

work/#:~:text=A%20homeself%2Demployed%20carer%20can,a%20rang e%20of%20care%20services.

Pension: Certains aidants peuvent être amenés à vivre dans leur environnement de travail. Dans ce cas, la première préoccupation de l'aidant doit être la sécurité. Si possible, il doit y avoir une chambre réservée à l'aidant, et il faut s'assurer que cette chambre est un endroit approprié et sûr. L'aidant crée ainsi une "maison dans la maison", pour ainsi dire. Cet espace doit être l'espace privé de l'aidant. https://www.elder.org/home-care/how-many-hours-will-a-home-care-work/#:~:text=A%20homeself%2Demployed%20carer%20can,a%20range%20of%20care%20services.

Violence verbale, domination: Qui que ce soit, une personne n'a pas le droit d'établir par la force une autorité sur une autre personne ou de restreindre sa liberté. Ces droits sont garantis dans le cadre de la Déclaration universelle des droits de l'homme. La personne doit en parler à son employeur, même dans une situation qui pourrait lui causer un sentiment d'insécurité et d'impuissance, et le cas échéant, elle doit mettre fin à l'accord avec l'employeur. Il ne faut pas oublier que des détails qui semblent minimes au début peuvent être le signe avant-coureur de situations négatives qui peuvent se produire plus tard. https://www.worksafe.qld.gov.au/ data/assets/pdf file/0012/22233/c ommunity-working-safely-in-peoples-homes.pdf,

https://www.carersuk.org/help-and-advice/work-and-career/other-rights-at-work/your-right-to-flexible-working

Violence physique, abus : Comme l'exemple précédent, l'aidant ne doit pas être confronté à des situations qui le placent dans l'insécurité. L'employeur n'a pas le droit d'entrer dans la sphère physique privée de l'aidant quelque soient les circonstances. C'est l'un des points sur lesquels il ne faut pas transiger. Par exemple, dans les cas où l'employeur est enclin















à la violence et rentre à la maison sans pouvoir penser clairement (après avoir bu de l'alcool, etc.), l'aidant doit indiquer le plus tôt possible que cette situation ne lui convient pas. En effet, il s'agit d'une des mesures que peut prendre l'aidant pour se protéger.

https://www.worksafe.qld.gov.au/__data/assets/pdf_file/0012/22233/c ommunity-working-safely-in-peoples-homes.pdf

Travail non déclaré: Bien que les efforts pour résoudre ce problème aient augmenté, le travail non déclaré est l'un des problèmes les plus courants dans le secteur des soins. Le travail non déclaré est l'un des principaux obstacles auxquels se heurtent les soignants à la recherche d'informations et de soutien concernant leurs droits, leurs futurs plans de retraite, la sécurité de l'emploi, la santé et les droits sociaux. https://www.health.vic.gov.au/health-workforce-regulation/regulation-of-unregistered-health-professions,

https://socialcare.wales/registration/adult-care-home-worker-

<u>registration</u>, https://www.cqc.org.uk/contact-us/report-concern/report-unregistered-service

La première mesure qui peut être prise dans ce domaine est, lors de la demande d'emploi, de demander à l'employeur les formulaires nécessaires pour s'assurer que le travail sera déclaré. Si l'employeur tente de retarder ou d'éviter cette étape, il est préférable d'insister sur le fait qu'elle doit être effectuée avant que l'employé ne commence à travailler. Si l'employeur n'est pas disposé à déclarer l'emploi, il faut soit rejeter l'emploi, soit persuader l'employeur de le déclarer en expliquant l'importance de cette démarche pour les deux parties. Si le travail non déclaré a déjà commencé, cette question peut être discutée avec l'employeur, et l'aidant peut obtenir des informations auprès d'amis dans sa situation sur ces droits et sur la manière de se déclarer. Les informations à obtenir sont très importantes car elles peuvent être utilisées pour informer l'employeur. Si l'aide-soignante connaît ses droits, elle sera en mesure de surmonter des facteurs tels que les menaces de l'employeur.

- Étape 3: Appliquez les questions et réponses avec les apprenants sur les mesures ci-dessus. Observez les notes qu'ils ont pris. (15 min)
- Étape 4: Une checklist a été préparée dans laquelle les apprenants peuvent écrire quelles mesures ont été prises pour lutter contre ces situations. Distribuez-la aux apprenants et discutez avec eux des résultats. Voir le document en pièce jointe : Annexe C. (15 min)

Acquis d'apprentissage

Le formateur pourra aider les femmes migrantes à :

- Reconnaître les obstacles qu'ils peuvent rencontrer en ce qui concerne les questions juridiques dans le secteur des soins et y trouver des solutions
- Expliquer les mesures à prendre physiquement pour sa propre sécurité et la sécurité de la personne prise en charge.

Limites

Il convient de noter que les données obtenues ici ne concernent que la prise de précautions contre des risques éventuels, et que le pourcentage de rencontrer certains des problèmes mentionnés ici est assez faible.















Ressources additionnelles/ Références

- https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/indu strial-relations-dictionary/working-conditions
- https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-<u>human-rights</u>
- https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmateri als/WCMS_116360/lang--en/index.htm















Titre	Recherche, application et informations concernant les procédures et solutions administratives
Durée	60 minutes
Matériels	Stylo, Feuille, Ordinateur, Projecteur.
Procédure	Dans ce cours, les aidants seront informés des procédures juridiques dans le pays où ils se trouvent, des étapes de la demande, de l'aide qui peut être obtenue à cet égard, du statut de l'expulsion, etc. • Étape 1: Présentez des environnements où les apprenants peuvent résoudre des problèmes de la vie quotidienne et des questions juridiques. (60 minutes) Utiliser Internet: Au 21e siècle, presque toutes les transactions peuvent être gérées par Internet. Dites que les compétences telles qu'utiliser Internet à un niveau de base, ouvrir et utiliser une adresse mail et utiliser un service bancaire en ligne sont nécessaires. https://statelibrary.ncdcr.libguides.com/tech_competencies2016/internet Permis de séjour: Les éducateurs d'adultes devraient créer du contenu qui répondra aux questions suivantes: Qu'est-ce qu'un permis de séjour? Comment l'obtenir? Quelles sont les étapes à suivre? À quelles institutions peut-on s'adresser? Quels sont les différents types de permis de séjour disponibles et comment peuvent-ils être prolongés? Quels sont les services offerts par les sociétés de conseil? Qu'est-ce que le statut d'expulsé? Que faut-il faire pour l'éviter? Promouvoir les institutions: Définissez les institutions que les soignants doivent contacter dans différentes situations. Expliquez l'emplacement des institutions, en fonction des institutions du pays où vous vous trouvez, physiquement et en ligne. Par exemple, un guide d'inscription a été préparé pour les aidants au Pays de Galles. https://socialcare.wales/registration/qualifications-needed Nous pouvez aussi vous référer à un guide similaire de l'Union Européenne. https://socialcare.wales/registration/qualifications-needed Services de conseil : Informez les aidants qu'ils peuvent recevoir des services de conseil sans donner de nom d'entreprise. Associations, organisations non gouvernementales: Informez les apprenants qu'il existe des personnes et des organisations pour les accompagner et les informer sur différents points. Présenter tout document qui peut















	 être montrés aux apprenants. Il faut noter que ces documents changent d'un pays à un autre. Par exemple : Formulaires de rendez-vous, formulaires de police d'assurance maladie privée, reçus de frais et de cartes payés au gouvernement, contrats de location approuvés par un notaire indiquant l'adresse de la personne, numéro d'identification fiscale, photocopies du passeport et des pages requises, documents indiquant le statut des revenus, etc. Vous pouvez également visiter les sites Internet de la section Références avec les apprenants et les informer sur d'autres termes. Étape 2 : En recherchant dans des dictionnaires dans les sections de ressources, sélectionnez et présentez des définitions dont les apprenants peuvent avoir besoin
Acquis	Le formateur pourra aider les femmes migrantes à :
d'apprentissage	 Mieux comprendre les exigences légales selon les lois du pays dans lequel elles se trouvent afin d'apprendre comment légaliser leur emploi. Reconnaître les termes dans les domaines pour lesquels elles ont un intérêt Identifier des opportunités pour l'avenir
Limites	Le sujet des documents et procédures est un sujet très sensible, et son
	contenu peut varier d'un pays à l'autre. Par conséquent, une bonne
	préparation doit être effectuée lors de la préparation du cours, sinon, cela pourrait causer de la désinformation.
Ressources additionnelles/ Références	 https://www.iom.int/key-migration-terms https://www.corteidh.or.cr/sitios/observaciones/11/anexo5.pdf https://www.migrantsonthemove.org/homepage/migration-info/guide-to-key-migration-terms/ https://gardinershomecare.co.uk/homecare-glossary/ https://www.thinklocalactpersonal.org.uk/assets/AlJargonBusterINAL.pdf















Titre	Observer et réfléchir
Durée	Sans objet
Matériels	Stylo, Feuille, Formulaire de l'Annexe E.
Procédure	Connaissance théorique sur la technique: Dans cet outil, la technique Prédiction Observation Explication sera utilisée. La technique POE est une méthode dans laquelle les apprenants font d'abord des prédictions sur ce qui va se passer dans une situation donnée, puis font des observations de la situation, et enfin s'interrogent sur les raisons de la différence entre leurs prédictions et leurs observations. En plus de cette section, une section de discussion a été ajoutée. Dans la partie discussion, les explications sont comparées, et il est indiqué qu'elle devrait être la situation et pourquoi elle devrait être ainsi. La partie discussion est ensuite finalisée. Informations sur la mise en œuvre du jeu de rôle: Étape 1: On présente aux apprenants en quoi consiste le jeu de rôle et on leur fournit des informations sur la situation simulée. Étape 2: Les apprenants commencent le jeu de rôle. Avant de passer à l'observation, les apprenants sont invités à faire des prédictions et à écrire ce qu'ils pensent qu'il va se passer dans cette situation. Étape 3: Les apprenants écrivent leurs prédictions. Toutefois, il ne s'agit pas de savoir ce qui doit se produire, mais seulement ce que l'on prévoit qu'il se produira. (10 min pour chaque scénario= 30 minutes au total) Les formulaires POE à utiliser par les apprenants sont en Annexe E. Étape 4: Le jeu de rôle continue là où il s'était arrêté. Les apprenants observent la situation qui se déroule et si cela est pertinent apporte leur explication. Étape 5: Après ce point, les apprenants comparent leurs explications entre eux. Ils expliquent pourquoi ils s'attendent à ce comportement, puis expriment ce qui devrait leur arriver, et pourquoi ils pensent ainsi. Après ce point, le sujet de discussion est ouvert, les apprenants ajoutent ce qu'ils pensent à la suite de la comparaison des explications et ce qui devrait être fait. (10 minutes pour chaque scenario=30 minutes au total)















Scénario 1

Choisissez 2 apprenants. L'un est une vieille femme en fauteuil roulant. L'autre personne est son aide-soignante. La vieille femme gronde constamment l'aide-soignante, en disant qu'elle peut faire le travail elle-même. L'aidant, quant à lui, ne sait pas quoi faire dans cette situation.

Arrivé à ce stade, le jeu de rôle est arrêté et les apprenants doivent écrire leurs prédictions.

Le jeu de rôle reprend ensuite. A ce stade, l'un des exemples positifs à faire est énoncé par l'instructeur au préalable et les gens continuent ce scénario là où ils l'ont laissé.

Ensuite, les étapes données dans l'étape Explication sont répétées.

Réponses acceptables :

- Il est attendu que la personne âgée ne se blesse pas. Soyez prêt à intervenir si nécessaire.
- Parlez calmement avec la personne âgée et lui dire qu'elle pourrait se faire mal. Dites-lui que votre devoir est d'être responsable de sa sécurité.
- Proposez-lui de faire cette tâche ensemble.
- Ces réponses ou celles qui s'en rapprochent sont données par les apprenants dans la phase de discussion. Les commentaires des apprenants doivent être évalués.

Scénario 2

Dans ce scénario, l'employeur dit à l'aidant qu'ils ont beaucoup de travail cette semaine et que l'aidant doit rester quelques heures de plus.

Les mêmes étapes doivent être répétées.

Réponses acceptables :

- L'aidant peut dire qu'elle a du travail et qu'elle ne peut pas accepter de faire des heures supplémentaires et qu'elle peut quitter son travail le cas échéant.
- L'aidant dit qu'elle peut le faire, mais insiste sur le fait d'être payée en heures supplémentaires.
- Elle peut faire un contrat avec l'employeur pour ce genre de situation et essayer de trouver un arrangement à propos des jours de la semaine concernés et du nombre d'heures qu'elle doit effectuer.
- Elle dit qu'elle a un enfant à charge et qu'elle accepte à conditions que l'enfant puisse être présent avec elle.

Scénario 3

L'employeur dit dans un entretien qu'il a un enfant handicapé et que l'aidant doit s'occuper de l'enfant.

Les mêmes étapes sont répétées.

Réponses acceptables :

- L'aidant s'informe du handicap de l'enfant et décide en conséquence d'accepter ou non l'emploi.
- L'aidant déclare qu'il s'agit d'un travail difficile, qu'elle ne possède pas de formation dans ce domaine et qu'elle refuse l'emploi.















Acquis d'apprentissage	 Elle déclare qu'elle peut accepter l'emploi si elle est informée des situations qu'elle peut rencontrer et si l'employeur peut exprimer clairement ce qu'elle doit faire dans les éventuelles situations à risque. Le formateur pourra aider les femmes migrantes à : Observer comment elles peuvent agir dans plusieurs situations qu'elles peuvent rencontrer. Acquérir une série de connaissances qu'elles pourraient utiliser dans des situations similaires.
Limites	Un des problèmes qui peut être rencontré est que les prédictions des apprenants considérées comme correctes ne le soient pas. Il est important que l'éducateur soit compétent dans le domaine dans lequel il intervient et qu'il écoute les apprenants. Une attention particulière doit être apportée à la législation du pays dans lequel les lois sont interprétées. Il ne faudrait pas dévier du but principal d'apprendre des « portes » qui sont ouvertes ou qui peuvent être ouvertes, plutôt que d'essayer de trouver « une porte de service ». Tout en guidant les apprenants, il est utile de les laisser libres d'écouter les concepts et solutions existants dans leur esprit, même s'ils sont faux. Bien entendu, le formateur doit mettre l'accent sur les résultats souhaités.
Ressources additionnelles/ Références	 Astiti, D. T., Ibrahim, M., & Hariyono, E. (2020). Application of POE (predict-observe-explain) learning strategies to reduce learners' misconceptions in science subjects in elementary school. <i>International Journal of Innovative Science and Research Technology</i>, 5(7), 437-445. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/259463/9789 241513142-eng.pdf https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/protrav/travail/documents/publication/wcms_436974.pdf

ANNEXE A

CHECKLIST

Nous avons compilé un ensemble de difficultés que les femmes migrantes sont susceptibles de rencontrer avant/pendant/après le processus de migration. Veuillez cocher toutes les situations que vous avez vécues. Cela constituera la base de votre discussion en groupe dans la phase suivante.















Manque d'informations appropriées avant, durant et après le processus de migration.	
ingration.	
Difficulté à trouver un moyen ou une personne qui s'occupe de leurs obligations dans leur pays d'origine. (Chaine de soin Globale)	
La croyance que les femmes sont faîtes pour certaines tâches (telles que le nettoyage, le service, les soins infirmiers, s'occuper des personnes âgées ou/et des enfants)	
Offre de salaires très faibles	
Choix limité d'emplois à cause de la discrimination — en tant que femme ou en tant que migrants	
Obstacles pour avoir accès aux pièces administratives concernant leur migration (permis de séjour ou permis de travail)	
Statut marital ou grossesse	
Obstacles au regroupement familial	
Le facteur âge dans le processus d'employabilité (subir une ségrégation par l'âge)	
Obstacles pour avoir accès à la justice	
Age des enfants	
Abus psychologique eou physique avant/pendant/après le processus de migration	
Discrimination informelle basée sur la religion ou la race	
Absence de protections juridiques en tant qu'employés déclarés	
Travailler des heures supplémentaires sans revenus supplémentaires	
Accès limité aux services de santé, incluant aussi celui pour leurs enfants.	
Accès limité à une protection juridique	
Manque d'appétit et de sommeil à cause d'un nombre d'heures de travail excessif	















ANNEXE B

Tableau des besoins

Tableau des besoins	
Besoin d'assistance pour s'installer dans un logement ou au travail	
Besoins économiques (employabilité, assurance, etc.)	
Besoins sociaux (Inclusion sociale, socio-économique, etc)	
Besoins de mentorat (Fournir des informations pertinentes avant/pendant/apr ès le processus de migration, etc.)	
Politiques (Statut juridique, protection, etc.)	
Problèmes de santé (avoir accès aux services de santé gratuits et sans discrimination)	
Besoins éducatifs (programmes de certification et professionnels, soutien linguistique, formation formelle, etc.)	















Aide à la garde d'enfants (assistance pour les gardes de jour, offre pour enfants, etc.)

ANNEXE C

Checklist sur l'environnement de travail

Mon environnement de travail est convenable en matière d'hygiène pour pouvoir travailler.	
L'environnement dans lequel je travaille est sécurisé contre les incendies et autres désastres naturels et des mesures de précaution ont été prises.	
L'environnement dans lequel je travaille est sécurisé vis-à-vis des personnes mal intentionnées.	
Le risque d'accidents domestiques est réduit dans mon environnement de travail.	
Mes heures de travail sont régulières et ainsi j'ai du temps pour moi et ma famille.	
J'ai ma propre chambre dans la maison dans laquelle je travaille et j'ai mon propre espace.	
L'attitude de mon employeur à mon égard est positive.	
Je n'ai pas observé de violence physique ou de mauvais comportement de la part de mon employeur	
Je suis une employée déclarée.	
J'ai des droits sociaux tels que l'assurance santé, une mutuelle, droit à la retraite.	















ANNEXE D

Formulaire Problèmes et Solutions

Problèmes que j'ai pu rencontrés	Solutions















ANNEXE E

Formulaire Prédire-Observer-Evoliques

Formulaire Fredire-Observer-Expliquer
Prédire (Veuillez prédire ce qu'il va se produire à la prochaine étape de ce scénario)
Observer (Observez avec attention ce qui se déroule à cette étape)
Expliquer (Qu'est-ce qui vient de se passer, cela confirme-t-il vos prédictions ? Pourquoi cela s'est-il passé comme cela ?)















Discuter (Comparez votre explication avec d'autres élèves de votre classe,
Avez-vous changer de point de vue après l'évaluation de votre enseignant,
que pouvez-vous rajouter?)















BOÎTE A OUTILS – UNITÉ 3

Titre	Votre Job de rêve est-il vraiment ce rêve?
Durée	2 heures
Matériels	Stylos, Feuille A4
Procédure	Étape 1: Imprimez le schéma de l'Annexe A et distribuez-le aux femmes migrantes afin qu'elles écrivent au centre quel est leur job de rêve. Étape 2: Demandez-leur d'énumérer dans la section "Condition de Travail" quelles composantes du job idéal sont les plus importantes pour elles. Vous pouvez poser des questions comme : - Combien d'heures souhaitez-vous travailler dans l'idéal ? - Quel revenu souhaitez-vous/vous attendez vous à recevoir ? - Existe-t-il des avantages spécifiques qui ont une importance supérieure pour vous ? - Seriez-vous intéressée par des déplacements professionnels ? - Préférez-vous un emploi à temps plein ou à temps partiel ? - Dans quel lieu/pays préférez-vous travailler ? Étape 3: Dans la section "Tâches Professionnelles" demandez-leur d'écrire quelles obligations et tâches conviennent à leurs besoins et leurs capacités. Étape 4: Dans la section "Adéquation des Compétences" demandez-leur d'écrire quelles compétences dont elles disposent pourraient correspondre avec l'emploi. Étape 5: Dans la section "Adéquation des intérêts" demandez-leur d'écrire quels intérêts qu'elles pensent avoir et qui correspondent à l'emploi.















	 Étape 6: Dans la section "Conditions de travail" demandez-leur d'écrire leur environnement de travail préféré (tel que, la culture d'entreprise ? L'environnement physique ? L'environnement artistique ?) Étape 7: Veuillez maintenant ouvrir une discussion en posant les questions suivantes: Est-ce que l'emploi que vous recherchez est compatible avec vos exigences de travail ? Serez-vous capable de mettre en application vos compétences et capacités dans le cadre de votre travail ? Pensez-vous que votre job de rêve correspond-il à vos besoins ? L'emploi que vous avez choisi est-il réaliste ? Serez-vous capable d'en assumer les responsabilités ?
Acquis d'apprentissage	Le formateur pourra aider les femmes migrantes à : Mener une autoréflexion sur les aspects de l'emploi souhaité Identifier les besoins et les éléments individuels Les motiver à atteindre leur but
Limites	Le mot "réaliste" est régulièrement mentionné car cette activité vise à être très efficace. Un job de rêve est défini comme celui qui a une forte probabilité d'être atteint en prenant en compte les besoins et les capacités.
Ressources additionnelles/ Références	N/A















Tite	Analyse SWOT pour trouver un emploi
Durée	2 heures
Matériels	Stylos, Feuille A4 avec le tableau de l'analyse SWOT
Procédure	Dans cette activité, vous devez fournir l'annexe B imprimée et donner des instructions sur la manière de réaliser l'analyse SWOT. L'analyse SWOT (ou matrice SWOT) est une approche de planification stratégique et de gestion stratégique permettant d'identifier les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces, généralement utilisée dans le cadre de la rivalité entre entreprises ou de la planification de projets. Une analyse SWOT personnelle peut aider quelqu'un à atteindre ses objectifs professionnels de la même manière. Elle donne un aperçu des forces et des faiblesses de votre personnalité, des problèmes auxquels vous êtes confronté et des possibilités qui s'offrent à vous aujourd'hui et à l'avenir. Les questions qu'il faut se poser pour chaque domaine du SWOT sont les suivantes: FORCES: Reconnaître vos atouts. Réfléchissez aux questions suivantes: - Quels sont vos talents intrinsèques? - Quelles compétences avez-vous obtenues? - Quelles compétences avez-vous obtenues? - Quelles sont vos dons ou capacités intrinsèques? FAIBLESSES: Reconnaissez vos failles. Cette section examine les domaines dans lesquels vous pouvez vous améliorer. Posez-vous les questions suivantes: - Y-a-t-il quelque chose dans vos études ou votre formation qui pourrait être amélioré? - Comment les autres perçoivent-ils vos faiblesses (enseignants, amis)? - Selon de potentiels employeurs, quels sont les domaines dans lesquels vous pouvez vous améliorer? OPPORTUNITÉS: Examinez les éléments externes que vous pouvez utiliser pour obtenir un emploi ou choisir une carrière professionnelle dans un secteur. Posez-vous les questions suivantes: - Quel est l'état actuel du marché du travail? - Votre futur domaine professionnel propose-t-il des débouchés? - Avez-vous des contacts qui pourraient vous aider à trouver l'emploi le plus approprié pour vous?
	MENACES:















	Examinez tout risque potentiel à vos objectifs professionnels ou secteur d'emploi. Cette section analyse les facteurs externes qui peuvent avoir un impact sur votre capacité à atteindre vos objectifs. Pensez aux problèmes suivants : - Votre domaine professionnel préféré est-il en train de changer ? - L'emploi que vous souhaitez connait-il une forte concurrence ? - Quel danger externe menace-t-il le plus vos objectifs ?
Acquis d'apprentissage	Le formateur pourra aider les femmes migrantes à :
Limites	Il existe un certain nombre de systèmes de défense psychologique qui peuvent empêcher un individu de se souvenir de ses défauts et de ses faiblesses. Il est essentiel que les bénéficiaires y travaillent autant que possible et fournissent des réponses réelles afin d'obtenir une meilleure image.
Ressources additionnelles/ Références	https://www.businessnewsdaily.com/5543-personal-swot- analysis.html#:~:text=A%20personal%20SWOT%20analysis%20can,now %20and%20in%20the%20future.

Titre	ÉVALUATION DE L'ARBRE DE COMPÉTENCES
Durée	2 heures ½
Matériels	Stylos, Feuille A4 contenant l'Annexe C















Procédure

Dans le cadre de cette activité, il vous est demandé de compléter l'arbre (annexe C) sur la base des réponses données par les femmes migrantes. L'objectif principal est de creuser les talents inhérents et les emplois antérieurs, de faire correspondre les compétences et de prévoir un emploi qui correspondra aux compétences de vos bénéficiaires.

Étape 1:

Dans la section "Emplois précédents" vous devez identifier et demander à vos bénéficiaires leurs antécédents sur le marché du travail. L'objectif principal est de rassembler quelles compétences peuvent être développées afin de les résumer dans la section "Compétences identifiées".

Vous pouvez poser ces questions :

- 1. Dites-moi qui vous êtes, qu'avez-vous fait jusqu'à présent ?
- 2. Quel a été votre premier emploi?
- 3. Combien d'emplois différents avez-vous eu jusqu'à présent ? Estce que vous vous rappelez de chacun d'entre eux ?
- 4. Combien de temps avez-vous passé dans chaque emploi?
- 5. Quelles étaient vos principales responsabilités dans le dernier emploi que vous avez eu ?
- 6. Si vous pouviez vous donner un titre professionnel, quel serait-il ?
- 7. Quel serez votre job de rêve?

Étape 2:

Vous devez maintenant répéter le processus dans la section "Intérêts". Vous devez vous "plonger" dans ses centres d'intérêt et découvrir les talents qu'elles ont acquis jusqu'à présent grâce à leurs loisirs et autres activités. Gardez à l'esprit que tout compte, de "j'aime cuisiner" à "maquiller mes amis pendant mon temps libre", car vous pouvez découvrir des compétences qui seront utiles ou géniales pour une future carrière à partir de n'importe quel élément. La section "Compétences identifiées" devrait fournir une liste de toutes les compétences observées. Voici quelques questions à prendre en compte :

- 1. Qu'aimez-vous faire lors de votre temps libre?
- 2. Que faites-vous lorsque vous ne travaillez pas?
- 3. Quels sont les hobbies que vous aimez ?
- 4. Avez-vous d'autres hobbies ? Si oui, lesquels ?
- 5. Pensez-vous avoir renforcé vos compétences à travers vos hobbies et centres d'intérêts? Si oui, lesquelles ?

Étape 3 :

C'est la phase la plus difficile car vous devez prévoir une carrière sur la base des compétences que vous avez découvertes précédemment. Certaines compétences peuvent être liées à d'autres, tandis que d'autres peuvent ne pas être pertinentes. Gardez toutefois à l'esprit que votre processus de décision doit être adaptable, car diverses aptitudes peuvent être fusionnées pour obtenir une carrière plus spécialisée. Par exemple, si une personne possède une grande expertise dans la prestation de soins hygiéniques dans un cadre informel et qu'elle passe beaucoup de temps















	à cuisiner pendant son temps libre, elle serait un excellent candidat pour un rôle culinaire dans le secteur formel des soins. Voici quelques questions à poser à vos bénéficiaires: 1. Que pensez-vous des emplois qui pourraient vous correspondre que j'ai trouvés pour vous ? Aimez-vous l'une de ces propositions ? 2. Pensez-vous avoir appris quelque chose aujourd'hui de vos expériences professionnelles précédentes et de vos centres d'intérêts ? Avez-vous appris quelque chose de nouveau sur vous aujourd'hui ? 3. Les choses sont-elles plus claires maintenant ? 4. Quel emploi est fait pour vous selon vous ?		
Acquis	Le formateur pourra aider les femmes migrantes à :		
d'apprentissage	Réfléchir et révéler leurs compétences		
	 Envisager l'emploi le plus adapté en se basant sur les compétences, les précédents emplois et les centres d'intérêt Trouver l'emploi le plus adapté 		
Limites	Les compétences et les objectifs de nombreuses personnes peuvent être		
	très différents, complexes et sans rapport les uns avec les autres. Essayez de mener le processus de prévision pour identifier l'emploi le plus approprié en fonction des compétences identifiées avec le bénéficiaire, car il est très important de lui demander son avis et ses préférences		
Ressources	N/A		
additionnelles/			
Références			

Titre	Promouvoir vos compétences
Durée	3 heures
Matériels	Ordinateur avec un accès à Internet
Procédure	Étape 1: Demandez à vos bénéficiaires de créer un CV Europass (https://europa.eu/europass/en/create-europass-cv).















Le CV Europass est l'un des formats de CV les plus connus en Europe. Les employeurs et les établissements d'enseignement le trouvent facile d'utilisation.

Pour commencer, demandez aux apprenants de remplir leur profil Europass incluant des détails sur leurs études, formation, expériences professionnelles et talents. En quelques clics, après avoir compléter le profil Europass, elles peuvent créer autant de CV qu'elles le souhaitent. Demandez-leur simplement de choisir quelles informations elles veulent inclure et leur design préféré, et Europass s'occupera du reste.

Quelques conseils IMPORTANTS lors de la création d'un CV:

- **PRESENTATION**: C'est dans cette section qu'elles doivent résumer et souligner les avantages qu'elles peuvent apporter à un employeur potentiel. Il est très utile d'inclure les points forts de leur carrière qui aideront les gens à se souvenir de ce qu'elles ont fait. Elle doit être personnalisée pour chaque poste auquel elles postulent, dans le but de se démarquer.
- **DESCRIPTION DES COMPÉTENCES EN QUELQUES MOTS : Il est** extrêmement important d'énumérer les capacités et l'expertise dont elles disposent, qui sont singulières et pertinentes pour le poste, sous forme de courtes puces. Les responsables du recrutement liront rapidement cette partie du CV pour voir ce qu'elles ont à offrir et si elles conviennent au poste. N'oubliez pas de leur demander d'ajouter des talents essentiels qui peuvent les aider à se démarquer dans la partie "Compétences" du CV. Les compétences en communication, les compétences informatiques, le travail en équipe, la résolution de problèmes et même la connaissance d'une langue étrangère en sont des exemples. Les compétences peuvent émerger de situations inattendues, et vous devez donc prendre en compte de ce que vous avez fait pour développer les vôtres.
- **EXPERIENCE**: Cette partie doit contenir les emplois rémunérés, les postes de bénévolat ou d'expérience professionnelle applicables, ainsi que leur parcours professionnel dans l'ordre chronologique. Il est essentiel d'adapter cette partie du CV au poste pour lequel nous postulons, surtout si elles postulent pour un poste où les fonctions essentielles de leurs emplois précédents sont pertinentes.
- LES RESULTATS PLUTOT QUE LES TACHES: Il est préférable de présenter des preuves honnêtes mettant l'accent sur les résultats du travail plutôt que sur une longue liste de tâches. Par exemple, au lieu de souligner la phrase "Responsable de la propreté d'un hôpital", il est préférable de dire "A fourni des services de nettoyage de grande qualité, même dans les périodes les plus exigeantes, en maintenant toujours la même cadence de réalisation des tâches".















	- FAITES SIMPLE ET NE SURCHARGEZ PAS D'INFORMATIONS - FAITES ATTENTION AUX FAUTES D'ORTHOGRAPHE		
	Étape 2: Demandez aux participantes de partager leur CV avec autant de plateformes dédiées à l'emploi que possible. Pour disséminer leurs compétences de manière efficace, elles peuvent aussi créer un compte LinkedIn (www.linkedin.com) qui fonctionne comme EUROPASS CV mais qui permet d'avoir accès à un large éventail d'employeurs potentiels très facilement.		
Acquis	Les bénéficiaires seront capables de :		
d'apprentissage	 Créer un CV EUROPASS en mettant en avant les principales compétences et les expériences antérieures Renforcer leur employabilité 		
Limites	N/A		
Ressources additionnelles/ Références	 (https://europa.eu/europass/en/create-europass-cv) https://www.theguardian.com/culture-professionals-network/culture-professionals-blog/2012/mar/15/cv-tips-first-arts-job 		















Titre	Évaluation du Self-Care	
Durée	2 heures ½	
Materials	Stylo, Feuilles A4	
Procédure	Le but de cette activité est de sensibiliser à la santé mentale des bénéficiaires et d'identifier les signes cachés d'abus : - Distribuez le Questionnaire sur le Self-Care à vos bénéficiaires (Annexe D) - Le questionnaire est composé uniquement de questions ouvertes - Avant que les bénéficiaires répondent, il est nécessaire d'utiliser une technique de relaxation Étape 1: Vous devez commencer par un exercice de relaxation pour que vos bénéficiaires se sentent à l'aise. L'exercice se déroule ainsi : " Asseyez-vous ou allongez-vous de manière confortable. Assurez-vous que vous avez suffisamment chaud mais pas trop chaud et que vous ne serez pas interrompu par le téléphone, la sonnette ou autrui. Commencez par fixer un point au plafond. Prenez une profonde respiration en comptant jusqu'à 8, maintenez-la en comptant jusqu'à 4, relâchez en comptant jusqu'à 8. Faites cela 2 fois de plus. Maintenant fermez vos yeux mais gardez les dans la même position que lorsque vous fixiez un point au plafond. Inspirez en comptant jusqu'à 8, retenez votre inspiration en comptant jusqu'à 4, expirez en comptant jusqu'à 8. Concentrez-vous maintenant sur vos orteils. Relaxez-les complètement. Maintenant laissez cet état de relaxation remonter vos jambes, à travers vos talons et chevilles jusqu'à vos genoux. Maintenant ressentez cet état de relaxation dans vos cuisses. Vous sentez que tout le bas de votre corps se relâche. Laissez cette sensation se diriger vers vos fesses, votre abdomen et dans le bas du dos. Maintenant vous sentez qu'elle monte tout le long de votre épine dorsale et dans votre abdomen. Vous sentez maintenant cette chaleur emplir votre poitrine et le haut de votre dos. Laissez cette relaxation descendre le long de vos épaules, de vos bras, dans vos coudes et vos poignets, jusqu'à vos mains et vos doigts. Laissez-la	
	maintenant passer lentement dans votre gorge, le long de votre cou, en	















laissant tout s'adoucir et se détendre. Laissez-la remonter jusqu'à votre visage. Sentez la relaxation, sentez-la dans votre mâchoire, les muscles des joues et autour de vos yeux. Laissez-la remonter jusqu'à votre front. Laissez maintenant l'ensemble de votre cuir chevelu se détendre et se sentir chaud et confortable. Votre corps est maintenant complètement détendu et la chaude sensation de relaxation remplit chaque muscle et chaque cellule de votre corps. Étape 2 : Laissez maintenant une heure aux bénéficiaires afin qu'elle remplisse le questionnaire Étape 3 : Aidez les apprenants à réfléchir à des guestions telles que : Vous sentez vous mieux après avoir rempli le questionnaire que je vous ai distribué? Avez-vous appris quelque chose de plus sur vous? Comment décririez-vous vos émotions à l'heure actuelle ? **Acquis** Le formateur aidera les femmes migrantes en leur fournissant les outils d'apprentissage nécessaires à : Exprimer leurs émotions Évaluer son propre état social et sa santé mentale Limitations C'est une procédure délicate qui doit être conduite avec précaution. D'une part, une relation entre vous et votre bénéficiaire est nécessaire ; d'autre part, cet outil est non intrusif et a pour but d'identifier tout signe d'abus afin que les spécialistes adéquats puissent être avertis (professionnels de la santé mentale, police, etc.). En lisant le questionnaire, vous constaterez qu'il tente de couvrir un large éventail de sa vie sociale également, car l'objectif principal est de trouver des indicateurs qui révèlent des signes d'abus. Dans de nombreux cas de maltraitance, les victimes préfèrent s'isoler, par exemple, et vous pourrez constater que la victime déclare ne pas avoir d'amis. Cependant, de nombreuses questions peuvent être influencées par d'autres facteurs (les introvertis, par exemple, préfèrent garder un cercle social restreint, ou en raison de son statut migratoire, elle n'a probablement pas de parents dans le pays d'accueil, des facteurs qui n'ont aucun rapport avec les traumatismes liés à la violence). N/A Ressources additionnelles/ Références







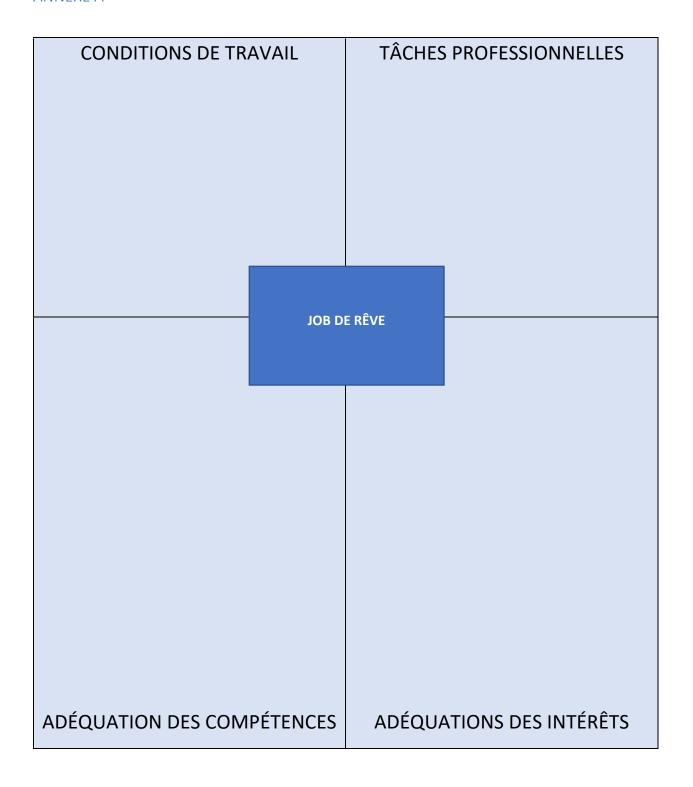








ANNEXE A









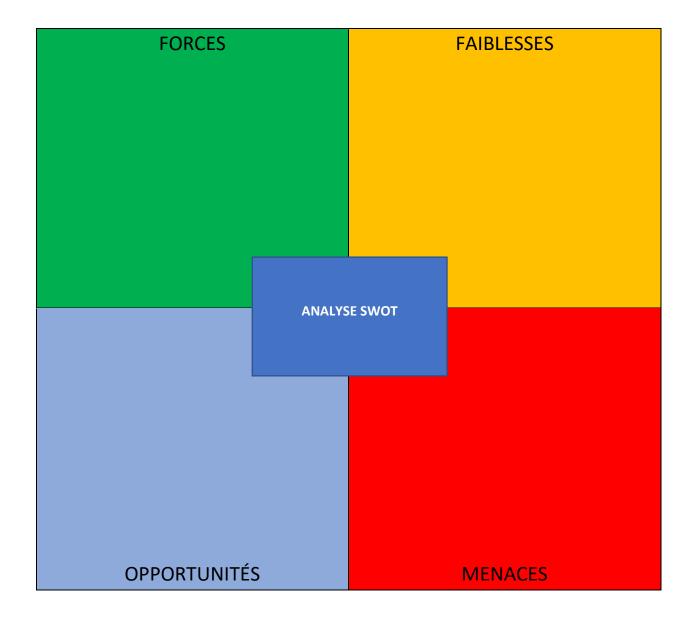








ANNEXE B

















ANNEXE C

EMPLOIS PRECEDENTS

	CENTRES D'INTERET
COMPETENCES IDENTIFIEES	















ANNEXE D

Qu'avez-vous ressenti ces jours-ci?	
Avez-vous assez dormi ?	
Mangez-vous bien ?	
Prenez-vous soin de votre santé?	
Faites-vous de l'exercice ?	
Quand avez-vous parlé à quelqu'un	
pour la dernière fois parce que vous	
vous sentiez mal ?	
Si vous ne vous sentez pas bien, qui	
allez-vous informer ?	
Avez-vous des activités dans votre	
vie qui vous font vous sentir mieux ?	
Qu'aimez-vous faire ?	
Combien d'amis avez-vous ?	
Quand avez-vous vu vos amis pour	
la dernière fois ?	
Avez-vous de bonnes relations avec votre famille ?	
Pensez-vous mérité du respect sur	
votre lieu de travail ?	
Pensez-vous être estimé à votre	
juste valeur sur votre lieu de travail ?	
Que changeriez-vous dans votre lieu de travail ?	
neu de travair :	

BOITE A OUTILS – UNITÉ 4















Titre	Les parcours de renforcement des compétences: Présentation
Durée	1 heure 45 minutes
Matériels	Ordinateurs, 1 pour 2 apprenants. Ordinateur, projecteur, et tableau et stylos pour l'éducateur d'adultes. Feuilles et stylos pour les apprenants. Accès à la vidéo suivante: Upskilling Pathways - New opportunities for adults - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission (europa.eu) Accès à la page web: Upskilling Pathways - a quick intro EPALE (europa.eu) Bonne pratique : Méthodologies des parcours de renforcement des compétences - Document de lecture et d'expression orale en puzzle - 4 textes tirés du manuel We Care à découper et à donner à chaque apprenant d'un groupe de 4: Texte 1: Formation des adultes - Danemark
	Au Danemark, après avoir effectué une évaluation initiale des compétences, les compétences de base (y compris l'anglais et les compétences numériques) peuvent être étudiées dans le cadre de programmes préparatoires d'éducation des adultes ou de programmes d'enseignement général (qui donnent accès aux qualifications des niveaux 2 et 3 du CEC pour les jeunes et les adultes qui n'ont pas terminé l'enseignement secondaire). Il est possible d'étudier une série de sujets de différents niveaux en fonction des capacités et des connaissances préalables. En outre, les participants peuvent ensuite s'orienter vers des cours
	préparatoires supérieurs qui permettent d'accéder à l'enseignement supérieur. Plus de 3 000 cours de formation professionnelle (qui ont été spécifiquement adaptés aux migrants), dans plus de 200 matières, sont disponibles pour les personnes sans emploi. L'EFP peut être complété par des programmes préparatoires d'éducation des adultes. De plus, la reconnaissance des acquis est disponible et peut être utilisée avec le bilan de compétences pour élaborer une offre de formation personnalisée. Une reconnaissance similaire de l'apprentissage acquis à
	la suite de l'offre de formation est également obtenue. Exemple 2: Programmes combinés & L'initiative Snabbspåret- Suéde La Commission européenne a noté la mise en œuvre par la Suède d'une offre d'apprentissage flexible et personnalisée comme un exemple de pratique de pointe. Le système suédois permet aux adultes de combiner différents programmes de formation simultanément. Par exemple, les migrants peuvent combiner l'apprentissage des langues et l'EFP. En outre, l'éducation et la formation peuvent être combinées avec un emploi subventionné. En outre, l'initiative Snabbspåret en Suède fait correspondre les opportunités pour les migrants aux besoins du marché du travail. Le















Service public de l'emploi (SPE) coordonne cette initiative. Le succès de cette mesure est favorisé par l'accord conclu entre l'autorité du marché du travail (Arbetsförmedlingen) et les partenaires sociaux, qui peuvent demander un financement pour offrir des stages et des tests pratiques sur le lieu de travail. L'initiative est particulièrement utilisée dans les industries souffrant d'un manque de travailleurs qualifiés et dans les secteurs offrant des possibilités d'emploi favorables. Snabbspåret est actuellement utilisé dans plus de 30 professions dans 14 secteurs. L'initiative permet de valider l'apprentissage en se basant sur les procédures de l'industrie, ce qui conduit à des niveaux élevés de compréhension et de confiance de la part des employeurs.

Texte 3: Du Kannst was!

Initiative autrichienne: Du Kannst was! (Vous pouvez le faire! / Vous avez les compétences!) est identifié comme un exemple de bonnes pratiques d'évaluation des compétences. Les compétences acquises dans des cadres informels et non formels sont validés et débouchent sur un diplôme/certificat d'apprentissage dans le cadre d'un examen. Pour commencer, une séance de conseil est organisée. Ensuite, les participants prennent part à trois ateliers au cours desquels ils créent des portefeuilles de compétences avec des dossiers de preuves. Ce processus est guidé par des formateurs qualifiés. Les aptitudes et compétences existantes, ainsi que les éventuelles lacunes, sont identifiées. Ces lacunes seront comblées par des cours ou des stages lors de l'étape suivante. Cette étape est suivie d'un examen destiné à tester les nouvelles compétences acquises.

<u>Texte 4: Le Centre International des femmes – Pays-Bas</u>

Le Centre international des femmes (IWC) soutient l'intégration économique et sociale des femmes migrantes grâce à un audit des compétences qui identifie et documente les aptitudes et les compétences acquises dans le cadre du travail, de l'apprentissage et de la vie personnelle, en utilisant une approche personnalisée. L'outil implique l'utilisation d'un portefeuille pour documenter les compétences identifiées par l'auto-évaluation. Les compétences sont liées à des preuves et évaluées. Les méthodologies suivantes sont utilisées pour connaître les connaissances, les aptitudes et les compétences des femmes migrantes : feedback à 360°, évaluation de la performance, observations, présentations, interviews, et simulations. Un formateur/évaluateur certifié (dans le domaine de la gestion de carrière) conduit l'audit de compétences. Les résultats de la formation sont utilisés pour établir un apprentissage complémentaire menant à des possibilités de carrière, dans l'emploi ou le bénévolat, et pour aider les femmes migrantes à s'adapter aux différentes coutumes culturelles de leur pays d'accueil.

Procédure

Étape 1: Mise en place de parcours de renforcement des compétences:

Demandez aux apprenants de discuter de la question suivante en binômes :

Que pensez-vous que sont les "Parcours de renforcement des compétences" et qu'est que cela implique ? Obtenez un retour.















Étape 2: Écouter – tache visuelle:

Projetez la vidéo <u>Upskilling Pathways - New opportunities for adults - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission (europa.eu)</u> extraite du site web de la Commission Européenne et demandez aux apprenants de la regarder en prenant en compte les questions suivantes:

- 1. Quel est le but des Parcours de renforcement des compétences ?
- 2. Quels sont les Étapes à mettre en œuvre?

Lisez la vidéo. Passez la vidéo une deuxième fois si nécessaire. Ensuite, les apprenants doivent comparer leurs réponses par paires avant d'obtenir le feedback de toute la classe.

Ensuite, lancez une autre discussion — Question:

 Comment pensez-vous que les parcours de renforcement des compétences pourraient bénéficier aux femmes migrantes travaillant dans le secteur des soins ?

Demandez aux apprenants de discuter en petits groupes en obtenant le retour de toute la classe.

Étape 3: Parcours de renforcement des compétences – tâche de lecture:

Mettez à disposition un ordinateur que les apprenants utiliseront en travaillant en binôme.

Projetez le lien et demandez aux apprenants de naviguer sur le site: Upskilling Pathways - a quick intro | EPALE (europa.eu)

Présentez la prochaine tâche: les apprenants liront un guide de la Commission Européenne sur les Parcours de renforcement des compétences et résumeront les points essentiels ultérieurement en petits groupes. Suggérez-leur de prendre des notes pendant qu'ils lisent. Discussion: Après avoir lu, divisez les apprenants en petits groupes et demandez-leur de résumer et d'analyser les caractéristiques essentielles des Parcours de renforcement des compétences, avant de discuter ensemble en classe entière.

Étape 4: Bonne pratique: Méthodologies des parcours de renforcement des compétences – tâche de lecture et orale:

Préparez un document avant le cours qui peut être photocopié et coupez-le ensuite en 4 parties (4 textes différents et distincts). Rendezvous dans la Section Matériels pour le texte du document. Sur chaque feuille de papier figurera un exemple de bonne pratique de parcours de renforcement des compétences, chacun provenant d'un pays différent et faisant spécifiquement référence aux migrants.

Répartissez les apprenants en groupes de 4 et donnez à chaque apprenant du groupe un texte différent. Les apprenants liront attentivement leur propre exemple, puis le résumeront dans leurs propres mots aux membres de leur groupe et discuteront et évalueront les raisons du succès de l'initiative et la manière dont elle a bénéficié aux migrants en particulier.

Obtenez un retour global de toute la classe















Étape 6: L'application des parcours de renforcement des compétences pour soutenir les femmes migrantes dans les secteurs des soins discussion En travaillant en binôme, demandez aux apprenants de réfléchir à la manière d'appliquer ce qu'ils ont appris sur les parcours de renforcement des compétences en particulier pour les femmes migrantes qui, comme eux, travaillent dans le secteur des soins? Retour de toute la classe et discussion. Jeu de rôle Pour finir, mettez en place un jeu de rôle où un apprenant joue le rôle du conseiller et l'autre celui de la femme migrante travaillant dans le secteur des soins. Les apprenants doivent imaginer que la femme migrante est venue voir le conseiller pour participer au programme de renforcement des compétences mais qu'elle ne sait pas exactement de quoi il s'agit. Le conseiller doit essayer d'expliquer le processus et ce qu'il implique par rapport au cas spécifique d'une femme migrante travaillant dans le secteur des soins. Discussion Terminez avec une discussion avec toute la classe à propos de leurs jeux de rôle. Qu'avez-vous (l'éducateur des adultes) remarquer en observant les apprenants? Quel retour les apprenants pourrait-il apporter? **Acquis** Le formateur agira en tant qu'animateur et aidera les femmes d'apprentissage migrantes à : Participer à des parcours de renforcement des compétences avec une pleine compréhension de ce que cela implique et comment cela leur sera bénéfique Limites Au cas où les apprenants trouveraient difficile la discussion sur la manière d'appliquer les parcours de renforcement des compétences pour soutenir les femmes migrantes dans les secteurs des soins, il est recommandé que l'éducateur d'adultes ait pensé à quelques exemples pour les guider. Par exemple, à l'étape 1, l'évaluation des compétences, on peut demander aux femmes migrantes d'auto-évaluer les compétences qu'elles possèdent par rapport aux compétences requises pour travailler en tant qu'aidante. European Council Upskilling Pathways: video and introduction to Ressources additionnelles/ the Recommendation for Upskilling Pathways policy. <u>Upskilling</u> Références Pathways - New opportunities for adults - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission (europa.eu) Council Recommendation on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults (2016): <u>EUR-Lex - 32016H1224(01) - EN</u> - EUR-Lex (europa.eu) Cedefop analytical framework for developing upskilling pathways for adults, May 2019. cedefop af upskilling pathways 20-21.05.2019.pdf (europa.eu) European Association for the Education of Adults » New Skills Agenda for Europe (eaea.org)















 Texts for the jigsaw reading and speaking task are sourced from the We Care Manual, and originally from:
 <u>european inventory validation 2018 Refugees Migrants.pdf</u> (<u>europa.eu</u>) and <u>implementation-report-upskilling-pathways en.pdf</u> (<u>europa.eu</u>)

Titre	Évaluation des compétences
Durée	2 heures 45 minutes
Matériels	Ordinateur, projecteur et wifi pour l'éducateur des adultes.
	Ordinateur et wifi (1 pour 2) pour les apprenants
	Tableau, stylos,
	Feuilles A3 et stylos pour le brainstorming
	Etape de cours 1 - Texte pour l'activité de lecture
	<u>Évaluation des compétences</u>
	Le bilan de compétences, l'identification des points de départ et des
	besoins de l'individu sont essentiels dans la perspective de
	l'apprentissage tout au long de la vie. Également connu sous le nom
	d'"audit des compétences" ou de "profilage des compétences", le bilan
	de compétences consiste à vérifier les aptitudes, connaissances et
	compétences d'un individu acquises dans des contextes formels, non
	formels ou informels par rapport à des normes/points de référence
	spécifiques, ainsi qu'à identifier toute lacune dans les niveaux de















compétences souhaités. Dans le cas des femmes migrantes, la connaissance de la langue du pays d'accueil est également essentielle. A la suite d'un bilan de compétences, les personnes recevront un relevé de compétences qui sera ensuite utilisé pour planifier l'étape suivante des parcours d'amélioration des compétences, une offre d'apprentissage sur mesure, en tenant compte des besoins du marché du travail. En outre, la reconnaissance des compétences aide également les personnes à prendre conscience de leurs capacités et à y réfléchir, et aide les personnes autrement défavorisées à développer leur carrière et leur employabilité. Une meilleure prise de conscience des compétences peut également accroître la motivation et constitue un élément précieux du processus d'amélioration des compétences.

Un bilan de compétences doit être entrepris parallèlement à l'orientation et au conseil et est lié aux pratiques de reconnaissance et de validation. Les outils utilisés pour réaliser un bilan de compétences doivent être adaptés à l'individu et à ses besoins, tout en restant cohérents avec l'approche de renforcement des compétences. L'introduction de portefeuilles individuels est recommandée à ce stade pour faciliter la documentation des évaluations, des plans personnels, des orientations et des certifications. En outre, il est essentiel que les résultats du bilan de compétences soient fiables et compris par des tiers, tels que les employeurs et les prestataires de formation, afin que l'individu puisse accéder à la formation continue, à l'emploi ou à un processus de certification. Par conséquent, un système d'assurance qualité doit être mis en place pour garantir que les méthodes d'évaluation des compétences sont fiables et valides, et que les praticiens sont bien formés.

Etape de cours 2 - Texte pour l'activité d'écoute:

L'inventaire européen sur la validation de l'apprentissage non formel et informel, 2018 ont identifié les exemples suivants d'outils et de méthodes d'évaluation qui sont adaptés à l'individu et sont utilisés pour évaluer les connaissances, les aptitudes et les compétences des migrants, notamment : entretiens individuels dans la première langue de l'individu, outils d'auto-évaluation multilingues, examens, évaluation sur le lieu de travail, tests d'aptitude, questionnaires de compétences, démonstrations pratiques, portefeuille de compétences, enquête sur les compétences en matière d'aptitudes, outils de profilage, et simulations.

Étape de cours 3. - Fournir des informations sur les connaissances, les aptitudes et les compétences des travailleurs du secteur des soins, accédez à Skills Panorama, Skills Intelligence fourni par le Cedafop: Care workers: skills opportunities and challenges (2019 update) | Skills Panorama (europa.eu) La page peut être projetée (ou le cas échéant, traduite et mise sous forme de polycopié).

Étape de cours 3 - Fournir aux apprenants le livret national sur les soins de santé qui détaille le rôle et la fonction des assistants de soins de santé















dans votre pays, effectuez une recherche sur Google. Pour l'Irlande, par exemple, le document peut être trouvé ici: <u>health-care-assistant-review-final-report-2018.pdf</u> (hse.ie)

Etape de cours 4 - Illustrer une méthodologie permettant de démontrer les connaissances, les aptitudes et les compétences dans des domaines clés, même si elles n'ont pas été acquises dans le cadre d'un enseignement et d'une formation formels ou d'une expérience professionnelle: What values do I need to work in social care (skillsforcare.org.uk) Vous pouvez le projeter et le faire défiler jusqu'à la page 3 : le tableau des valeurs sociales et un espace vide pour votre expérience. Vous pouvez également utiliser ce document pour créer un polycopié à projeter.

Etape de cours 4 – Afficher une autre évaluation des compétences aux apprenants. Projetez la ou mettez ses tableaux sous forme de polycopié . Microsoft Word - Self Assessed Skills Audit.doc (ulster.ac.uk)

Etape de cours 5 – Les éducateurs d'adultes doivent utiliser les informations du cours ci-dessus pour créer un questionnaire d'auto-évaluation des compétences que les apprenants doivent remplir. Ils doivent aussi proposer un test linguistique pour vérifier la capacité linguistique de leurs apprenants. Les tests en langue peuvent aussi être pris en ligne. Par exemple, pour vérifier le niveau d'Anglais, les éducateurs peuvent utiliser un test extrait de Online English level test | LearnEnglish (britishcouncil.org) Il est possible de trouver des tests en ligne dans toutes les langues. Les apprenants auront accès à un ordinateur pour terminer le test.

Procédure

Étape 1: Évaluation des compétences:

Demandez aux apprenants de réfléchir au cours précédent et de se rappeler les 3 étapes clés des Parcours de renforcement des compétences et qu'est-ce que chaque étape implique.

Obtenez un retour et faire évoluer les points essentiels

Expliquez que dans le cours du jour, ils se concentreront sur l'Etape 1 : Evaluation des compétences

Distribuez un document résumant les Évaluations de compétences, en utilisant les informations les plus pertinentes à partir du texte fourni (copié à partir du Manuel We Care en tant que guide). Les éducateurs des adultes doivent adapter le texte pour s'adapter aux apprenants. Voir la Section Matériels pour le texte du document. Avant de distribuer les documents, posez les questions auxquelles vous souhaitez que les apprenants réfléchissent pendant leur lecture, par exemple :

- 1. Qu'est-ce qu'une évaluation des compétences implique ?
- 2. Quel est le résultat d'une évaluation des compétences ?
- 3. Qu'est-ce qui doit être fait en plus de l'évaluation des compétences ? Laissez du temps aux apprenants pour lire et répondre aux questions et ensuite comparer leurs réponses en binômes avant d'obtenir leur retour en classe entière.















Étape 2: Activité d'écoute:

Définir l'activité : Demandez aux apprenants d'écouter et de prendre en notes les différents types d'évaluations de compétences mentionnés dans le texte.

Lisez à haute voix une section du manuel We Care sur l'évaluation des compétences. Voir la section Matériel pour le texte à écouter. Après l'écoute, demandez aux apprenants leur retour.

Étape 3: Brainstorming:

Ensuite, demandez aux apprenants de faire un brainstorming sur les types de connaissance, compétences et aptitudes qu'un travailleur du secteur des soins a besoin. Demandez aux apprenants de réfléchir à leurs connaissances, aptitudes et compétences personnelles. Ils devraient en discuter en groupes avant que les réactions de l'ensemble de la classe ne soient sollicitées et consignées au tableau. Fournissez des informations sur les connaissances, les aptitudes et les compétences des travailleurs du secteur des soins, telles que définies

Fournissez des informations sur les connaissances, les aptitudes et les compétences des travailleurs du secteur des soins, telles que définies par le Skills Panorama et le Skills Intelligence du Cedafop. La page peut être projetée ou imprimée sur un polycopié. Care workers: skills opportunities and challenges (2019 update) | Skills Panorama (europa.eu)

Mettez en évidence les diagrammes à barres et la liste des compétences correspondantes, ainsi que les points suivants:

Les tâches accomplies par les agents de soins personnels dans les services de santé sont généralement simples ou routinières et consistent à aider les patients à se déplacer, à se laver et à répondre à d'autres besoins personnels..

Selon Eurofound's Job Monitor, le travail en équipe, la créativité et la résolution, ainsi que la collecte et l'évaluation d'informations sont les tâches et les compétences les plus importantes des aides-soignants. Les apprenants peuvent recevoir la brochure nationale sur les soins de santé qui détaille le rôle et la fonction des assistants de soins de santé dans leur pays d'accueil. Pour l'Irlande, le document se trouve sur ce lien: health-care-assistant-review-final-report-2018.pdf (hse.ie) Les apprenants peuvent être invités à s'y référer lors de la partie Mise en œuvre pratique du cours.

Étape 4: Examen des compétences requises du personnel soignant et fourniture d'exemples:

Projetez la page web <u>Care workers: skills opportunities and challenges</u> (2019 update) | Skills Panorama (europa.eu) et déroulez la jusqu'aux infographies: Image 1 : Importance des tâches et des compétences des soignants. Passez en revue chacune d'entre elles avec la classe, en donnant des exemples de tâches du personnel soignant qui requièrent cette compétence. Demandez aux apprenants d'envisager également d'autres activités qui requièrent cette compétence. Idées clés du tableau. Discutez de l'importance de démontrer ses connaissances, ses aptitudes et ses compétences dans ces domaines clés, même si elles n'ont pas été acquises dans le cadre d'un enseignement et d'une















formation formels ou d'une expérience professionnelle. Fournissez un exemple concret: What values do I need to work in social care (skillsforcare.org.uk)

Cela peut être projeté et déroulé jusqu'à la page 3: le tableau des valeurs sociales, et un espace vide pour Votre expérience. Ou bien utilisez ceci pour créer un document à projeter à la place.

Montrez un autre exemple de bilan de compétences aux apprenants.

Projetez-le ou faites un polycopié d'un des tableaux. Microsoft Word-Self Assessed Skills Audit.doc (ulster.ac.uk)

Étape 5: Mise en œuvre pratique

Fournissez aux apprenants un questionnaire d'auto-évaluation pour un bilan de compétences des femmes migrantes travaillant dans le secteur des soins. Ce document doit être préparé avant la leçon à l'aide des informations présentées dans cette leçon sur les connaissances, les aptitudes et les compétences des travailleurs sociaux. Pour créer ce document, les formateurs d'adultes peuvent également se référer à la brochure de leur prestataire de santé national concernant les travailleurs sociaux.

Les apprenants travaillent seuls pour remplir le questionnaire d'autoévaluation et comparent ensuite leurs réponses en binôme. L'éducateur d'adultes doit se déplacer dans la classe et fournir des conseils le cas échéant.

Étape 6: Orientation et conseil:

Renvoyez les apprenants au texte d'introduction qu'ils ont lu sur les bilans de compétences au cours de l'étape 1 de la leçon, en particulier au paragraphe 3:

Un bilan de compétences doit être entrepris parallèlement à l'orientation et au conseil.

Expliquez que les apprenants vont maintenant recevoir des conseils personnels de la part de l'éducateur pour adultes concernant leur évaluation des compétences. À tour de rôle, les apprenants discuteront en tête-à-tête avec l'éducateur pour adultes de leurs réponses.

L'éducateur d'adultes fournira un retour sur les compétences pertinentes qu'ils possèdent et identifiera les éventuelles lacunes. Les formateurs d'adultes doivent souligner qu'il s'agit d'une courte discussion, et qu'ils se rencontreront plus longuement en tête-à-tête lors de la prochaine leçon, lorsqu'ils examineront les offres d'apprentissage personnalisées.

Pendant que les apprenants attendent de pouvoir parler en tête-à-tête, ils peuvent passer un test d'évaluation linguistique pour évaluer leurs connaissances de la langue d'accueil. Les apprenants devront avoir accès à un ordinateur ou à un téléphone portable et au wifi pour compléter le test car il s'agira probablement d'une ressource en ligne. Par exemple, un test de langue anglaise peut être trouvé ici: Online English level test | - | LearnEnglish (britishcouncil.org) L'éducateur d'adultes peut également procéder à une évaluation linguistique avant la leçon et fournir des documents.















Acquis d'apprentissage	Au cours des séances d'orientation, les formateurs d'adultes doivent fournir des conseils et des commentaires utiles sur l'évaluation des compétences, en identifiant les compétences actuelles et les lacunes éventuelles. Le formateur agira comme un animateur et aidera les femmes migrantes à :
	 Reconnaître les aptitudes et les compétences qu'un travailleur dans le domaine des soins a besoin d'avoir Reconnaître leur propre compétences et aptitudes et comment elles peuvent être en lien avec les compétences et aptitudes nécessaires pour être un travailleur du secteur des soins Compléter une évaluation des compétences et un test linguistique
Limites	Si les sessions d'orientation individuelle nécessitent plus de temps, on peut demander aux apprenants de se présenter un autre jour et leur donner une heure pour leur rendez-vous personnel.
Ressources additionnelles/ Références	Le texte du polycopié sur l'évaluation des compétences provient du manuel We Care, et à l'origine de: https://www.cedefop.europa.eu/files/cedefop af upskilling pathways 20-21.05.2019.pdf Texte d'écoute tiré du manuel We Care, et provenant à l'origine de : Inventaire européen sur la validation de l'apprentissage non formel et informel mise à jour 2018. Rapport thématique : Validation de l'apprentissage non formel et informel pour les migrants et les réfugiés: European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update: thematic report: Validation of non-formal and informal learning for migrants and refugees Cedefop (europa.eu) Les exemples de meilleures pratiques sont tirés du manuel We Care, et proviennent à l'origine de: implementation-report-upskilling-pathways en.pdf (europa.eu) Développement et reconnaissance des compétences des travailleurs domestiques transfrontaliers: wcms 533536.pdf (ilo.org) (Voir page 3 pour les compétences du personnel soignant) Parcours de renforcement des compétences du Conseil européen: vidéo et introduction à la recommandation pour la politique Parcours de renforcement des compétences. Upskilling Pathways - New opportunities for adults - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission (europa.eu)















Titre	Offre d'apprentissage personnalisée
Duration	Sur 2 jours: 1/1 heure 30 mins de temps de cours 2/3 heures pour les sessions de conseil en face à face (auto évaluation, offre d'apprentissage personnalisée et conseils)
Matériels	Ordinateur et projecteur pour les éducateurs d'adultes Ordinateurs (1 pour 2 apprenants) Tableau et stylo Wi-fi Etape 1 du cours - Texte pour les éducateurs d'adultes (pour rafraichir les connaissances avant le cours): La stratégie Recommandation sur les parcours de renforcement des compétences, 2016, établie qu'après avoir entrepris une évaluation des compétences, une offre d'éducation ou de formation répondant aux besoins identifiés dans l'évaluation des compétences doit être fournie. Elle recommande également que l'offre de formation réponde aux besoins du marché du travail local, régional et national. Une offre d'apprentissage sur mesure doit être flexible et de grande qualité. Elle doit répondre aux besoins d'apprentissage de l'individu et
	constitue la base de l'obtention d'une qualification formelle. En étant adaptée, la nature diverse des adultes est prise en compte, l'apprentissage antérieur d'un individu est reconnu et développé, et tous les obstacles à l'apprentissage sont supprimés (ceux liés aux expériences, aux connaissances et aux caractéristiques d'un individu, ainsi que les obstacles institutionnels). Le système doit être flexible et tenir compte du fait que de nombreux adultes ont une vie















professionnelle et/ou familiale chargée. Cela permet de faciliter l'accès de tous à l'éducation des adultes.

En outre, lorsque l'on propose un apprentissage destiné à combler les lacunes de connaissances déjà acquises, il est essentiel de proposer un programme flexible permettant aux apprenants de compléter des parties plutôt qu'un ensemble. De plus, l'apprentissage à distance et l'apprentissage sur Internet sont des moyens d'apprentissage possibles qui permettent un apprentissage flexible. Proposer un programme en modules assure une plus grande flexibilité. Proposer une combinaison de programmes est également recommandé comme bonne pratique, par exemple en offrant aux femmes migrantes l'accès à une formation professionnelle et à un apprentissage linguistique. Pour garantir la progression lorsque le statut d'un apprenant change, par exemple lorsqu'il passe du statut de chômeur à celui de salarié, les mesures doivent être liées à d'autres cours et programmes afin que les apprenants puissent transférer et poursuivre leur formation. Les apprenants potentiels peuvent être davantage motivés lorsque l'offre d'apprentissage est liée à une qualification. Les chances d'engagement et de réussite des adultes dans l'éducation des adultes augmentent lorsqu'ils reconnaissent le but et l'utilité de leurs études. Cette approche permet de combler les lacunes des participants en matière de compétences et de connaissances et d'apporter une solution valable à ces lacunes. Par conséquent, l'offre peut se composer de plus d'un parcours, mais tous comporteront une évaluation, une validation et/ou une reconnaissance des acquis. Le Cedefop, en 2019, identifie les parcours possibles dans son cadre analytique pour le développement de parcours d'amélioration des compétences pour les adultes comme suit : "- des programmes complets ou résumés (en école ou en apprentissage) pour les adultes, dans un système non formel et formel de l'EFP.

- des modules certifiés individuellement menant à un diplôme complet.
- Accès à l'évaluation finale, sur la base d'un nombre minimum d'années d'expérience professionnelle dans la profession concernée, avec éventuellement des modules de formation courte/intégrée.
- Reconnaissance des connaissances préalables sur la base d'un portfolio, avec éventuellement des modules de formation courte/intégrative, etc."

Il est également possible de fournir une offre d'apprentissage sur mesure avec l'apprentissage en situation de travail (WBL). Il peut s'agir d'un apprentissage dans des environnements de travail simulés, comme l'apprentissage par projet, ou d'un apprentissage sur le lieu de travail, en tant qu'apprenti, stagiaire ou apprenti par exemple. Le principal avantage de cette formule est que les apprenants peuvent appliquer immédiatement ce qu'ils ont appris, en se concentrant sur les problèmes et les tâches plutôt que sur les sujets.

Comment rassembler les informations nécessaires pour offrir une offre éducative personnalisée adéquate aux femmes migrantes dans le secteur des soins















- Il est nécessaire de prendre en compte la charge du travail et/ou de la vie de famille de l'individu et lui proposer une offre éducative personnalisée qui peut s'adapter sans problème au quotidien de la femme migrante.
- L'offre d'apprentissage doit combler les manques de connaissance, de compétences et d'aptitudes identifiés dans l'évaluation des compétences et donner accès à une formation qui répond à ces besoins
- 3. L'offre d'apprentissage doit permettre l'accès à une formation validée afin que les connaissances, aptitudes et compétences acquises aient une valeur et conduisent les femmes migrantes à une formation complémentaire et/ou à un emploi.

Procédure

Étape 1: Introduction à l'offre d'apprentissage personnalisé:

Discussion avec toute la classe: Demandez aux apprenants d'examiner l'étape 2 des Parcours de renforcement des compétences, une offre de formation personnalisée. En quoi cela consiste-t-il?

Discutez ensemble brièvement avec l'éducateur en résumant les points clés pour les apprenants. Les éducateurs d'adultes peuvent se référer au texte ci-dessus avant le cours, copié du manuel We Care, pour revoir le sujet des offres d'apprentissage personnalisées. En utilisant ces informations, les éducateurs d'adultes devraient :

- 1. Résumez ce qu'est une offre d'apprentissage personnalisée.
- 2. Résumez les caractéristiques importantes d'une offre d'apprentissage personnalisée.
- 3. Expliquez les avantages qu'apporte une offre d'apprentissage personnalisée combinée à une certification
- 4. Identifier les parcours possibles de l'offre d'apprentissage.
- 5. Expliquez les avantages d'une offre d'apprentissage personnalisée avec un apprentissage en situation de travail (WBL)

Étape 2: Recherche

Demandez aux apprenants de réfléchir aux informations qu'ils ont étudiées jusqu'à présent dans la leçon et aux types de cours qui leur seraient utiles ? Donnez ou demandez un exemple pour aider les apprenants à commencer, par exemple, à s'occuper de personnes âgées souffrant de démence.

Obtenez un retour sur leurs idées initiales et les faire évoluer Fournissez aux apprenants un ordinateur pour 2 et demandez-leur de rechercher les formations potentielles dans leur pays qui pourraient leur être utiles personnellement. Donnez aux apprenants le temps nécessaire pour effectuer une recherche approfondie et prendre des notes. Les apprenants doivent présenter leurs résultats à la classe. Les éducateurs d'adultes doivent noter les idées essentielles au tableau.

Étape 3: Analyse:

Demandez aux apprenants de travailler en petits groupes pour analyser les idées de formation suggérées dans la tâche précédente en termes















Acquis	d'adéquation pour des femmes comme celles qui travaillent dans des secteurs de soins informels et souhaiteraient travailler dans des cadres plus formels. En outre, demandez aux apprenants d'envisager d'autres cours adaptés qui pourraient être bénéfiques (mais sur lesquels ils n'ont peut-être pas trouvé d'informations, par exemple, l'amélioration des compétences numériques). Obtenir un retour d'information et proposer des idées. Étape 4: Conseils Les apprenants doivent pouvoir bénéficier d'un moment, un autre jour, pour assister à un accompagnement individuel avec l'éducateur pour adultes et recevoir: 1/ Une auto-évaluation: les apprenants devraient apporter leur questionnaire d'auto-évaluation du cours précédent et leur score au test linguistique Les éducateurs d'adultes devraient préparer à l'avance des questions de type entretien pour obtenir des informations supplémentaires sur les connaissances, les aptitudes et les compétences de chaque apprenant pendant l'entretien. 2/ Offre d'apprentissage personnalisée: s'appuyant sur les évaluations de compétences de chaque apprenant, les éducateurs d'adultes doivent travailler avec les femmes migrantes pour identifier les opportunités d'éducation et de formation possibles. 3 heures de cours peuvent être utilisées pour faciliter cela. *Les éducateurs d'adultes pourraient bénéficier d'un accès à un ordinateur lors des sessions individuelles afin qu'il/elle puisse facilement fournir des informations pertinentes sur les formations etc Le formateur aidera les femmes migrantes à :
Acquis d'apprentissage	- Reconnaître leurs aptitudes et compétences actuelles et toute lacune dans leurs aptitudes et compétences - Reconnaître les formations complémentaires pertinentes disponibles dans leur pays d'accueil qui les aideront à poursuivre leur carrière dans le secteur des soins
Limites	Les apprenants peuvent avoir du mal à trouver des formations organisées dans leur pays qui leur seraient particulièrement utiles. Les éducateurs d'adultes peuvent donner des conseils à ce sujet avant que les apprenants ne commencent à faire des recherches et leur conseiller de chercher des cours pour les travailleurs sociaux en général plutôt que pour les femmes migrantes en particulier. De même, ils peuvent rechercher des formations plus générales qui seraient bénéfiques aux femmes migrantes dans leur ensemble. Les éducateurs d'adultes peuvent également fournir des exemples de cours qui pourraient être utiles aux travailleurs sociaux cherchant à se perfectionner, comme des cours de premiers secours.
Ressources additionnelles/ Références	 Texte de l'offre d'apprentissage tiré du Manuel We Care Manual, et à l'origine extrait de: https://www.cedefop.europa.eu/files/cedefop af upskilling pa thways 20-21.05.2019.pdf Parcours de renforcement des compétences du Conseil Européen: vidéo et présentation de la stratégie de la Recommandation des Parcours de renforcement des















- compétences . <u>Upskilling Pathways New opportunities for</u> adults - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission (europa.eu)
- CEFR (Cadre européen commun de référence pour les langues): https://www.coe.int/en/web/common-european-frameworkreference-languages/table-1-cefr-3.3-common-reference-levelsglobal-scale















Titre	Validation et reconnaissance
Durée	2 heures
Matériels	Feuille et stylos pour les apprenants. 2 documents pour l'étape 1 du cours—lecture du puzzle : 1 sur la validation et 1 sur la reconnaissance Textes pour les polycopiés (tirés du Manuel We Care): Texte 1 — Validation: La validation implique la mesure des résultats par rapport à une norme pertinente. Le Cedefop, 2019, informe que si la validation comporte généralement 4 étapes (identification, documentation, évaluation et certification), dans un contexte de parcours de montée en compétence, l'importance est accordée aux 2 dernières étapes : l'évaluation et la certification. De plus, elle contient la validation et la reconnaissance des compétences acquises dans des contextes formels, non formels et informels. L'apprenant recevra un certificat qui documente l'acquisition des aptitudes et des compétences acquises, augmentant ainsi la visibilité et la valeur de l'apprentissage, et augmentant les opportunités de l'apprenant sur le marché du travail et/ou dans la formation continue. La certification obtenue peut être une qualification formelle ou un certificat délivré par une institution, telle qu'une entreprise ou une ONG. La validation est importante car elle facilite une adéquation des compétences avec les demandes d'emploi, soutient la transférabilité des compétences, et encourage la mobilité des travailleurs à travers l'Europe. Elle peut aussi mener à la réduction de l'exclusion sociale en donnant aux groupes défavorisés l'opportunité de rejoindre le marché de l'emploi. Initiatives de validation pour les femmes migrantes L'objectif essentiel de la validation pour les femmes migrantes est l'inclusion sur le marché du travail et sociale. Cependant, les femmes sont confrontées à un certain nombre d'obstacles potentiels à la participation à l'éducation et à la formation (et donc à la validation), notamment l'absence d'éducation formelle et de réseau de soutien dans le pays d'accueil pour les aider à s'occuper des enfants).
	<u>Texte 2 – Reconnaissance :</u> <u>La reconnaissance</u> des acquis et des compétences concerne plus les individus qui ont obtenu une qualification à l'étranger. En Irlande, si la profession est réglementée, comme celle d'enseignant ou de médecin, il est nécessaire, avant de commencer à travailler, de demander la reconnaissance de ses qualifications en contactant l'autorité















compétente pour cette profession. Pour une liste complète des professions réglementées en Europe, voir:

https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm). Ce processus peut prendre plusieurs mois et peut donc représenter une difficulté financière pour les individus si il n'est pas possible de prendre le poste tant que le processus ne soit complété.

Les difficultés à faire reconnaître leurs compétences pourraient contribuer à expliquer pourquoi les femmes migrantes nées en dehors de l'UE, qui ont un niveau d'éducation similaire à celui des femmes nées dans le pays et des hommes migrants, sont plus susceptibles soit de ne pas avoir d'emploi, soit de trouver qu'elles sont surqualifiées pour leur emploi.

En outre, les migrants subissent plusieurs autres obstacles en essayant d'avoir accès à des initiatives de validation pour faire reconnaitre leur connaissance, compétences et aptitudes.

Pour les secteurs non réglementés qui nécessitent une reconnaissance moins officielle des qualifications, la Commission européenne propose un outil en ligne qui peut être utilisé pour vérifier les qualifications étrangères par rapport aux cadres nationaux de certification. Un relevé comparant le cadre national et le cadre européen des certifications (NFQ / EQF) est fournie. Enic-Naric.

Ces outils sont aussi mis en œuvre sur une base nationale, un réseau établi de centre nationaux NARIC, par exemple, en Irlande: NARIC Ireland Foreign Qualifications - QSearch (qqi.ie).

Procédure

Étape 1: Introduction à la Validation et à la Reconnaissance

En classe entière, demandez aux apprenants ce que signifie pour eux la validation et la reconnaissance des connaissances et des compétences.

Étape 2: Lecture de puzzle

Informez les apprenants que la moitié de la classe lira ce qui traite de la validation plus en détail et l'autre moitié lira ce qui concerne la reconnaissance. A la suite de ces lectures, ils résumeront et discuteront de l'objectif, des avantages et des obstacles potentiels à la validation ou la reconnaissance des connaissances et des compétences acquises à un apprenant qui a lu l'autre texte. Voir la Section Matériels pour les textes et les documents.

Après que les apprenants aient eu l'opportunité de lire, résumer et discuter des points essentiels en binômes, rassemblez le groupe pour une discussion collective— un résumé des informations qu'ils ont appris. L'éducateur d'adultes doit ensuite faire une démonstration de l'outil Naric et montrer aux apprenants comment produire une comparaison d'une qualification et imprimer la déclaration.

Étape 3: Session questions/réponses – faire des recommandations aux femmes migrantes sur l'objectif, les avantages, l'impact et les obstacles potentiels à la validation et la reconnaissance des connaissances et compétences acquis:

Les apprenants devraient travailler en binôme et écrire des questions qu'ils pensent être liées au processus de validation et de reconnaissance des compétences acquises.















	L'objectif de cette activité est d'offrir l'occasion de pouvoir poser des questions à l'éducateur d'adultes afin qu'il explique plus en détails et fournisse des conseils pratiques. Étape 4: Conclusion du cours: Demandez aux apprenants de réfléchir à l'unité d'apprentissage et discuter des questions suivantes en petits groupes : 1. Quels sont les points essentiels que vous avez appris en termes d'objectif, de processus, de caractéristiques et de méthodologies et de ses avantages éventuels dans les parcours de renforcement des compétences pour vous aider ? 2. Expliquez quels sont les obstacles potentiels et les difficultés auxquels vous pouvez être confronté. 3. Que pensez-vous qu'il faudrait faire pour mieux vous soutenir dans votre transition vers des structures de soins plus formelles ? Obtenez le retour de toute la classe et discutez-en.
	Obtenez le retour de toute la classe et discutez-en.
Acquis d'apprentissage	 Le formateur aidera les femmes migrantes à : Reconnaître le but de la validation et de la reconnaissance des compétences et aptitudes acquises Reconnaître les obstacles auxquelles ils peuvent être confrontés en relation avec la validation et la reconnaissance de leurs compétences et aptitudes Être capable d'utiliser l'outil Naric pour obtenir un relevé comparant leurs certifications avec le cadre de certifications de leur pays d'origine.
Limites	Lors de l'Étape 3 du cours, il est important de laisser beaucoup de temps aux apprenants pour poser des questions et obtenir des conseils pratiques de la part de l'éducateur.
Ressources additionnelles/ Références	 Texte sur la validation et la reconnaissance tiré du Manuel We care et extrait à l'origine de: https://www.cedefop.europa.eu/files/cedefop af upskilling pa thways 20-21.05.2019.pdf Autres références: European Web Site on Integration - European Commission (europa.eu) european inventory validation 2018 Refugees Migrants.pdf european inventory validation 2018 Refugees Migrants.pdf european inventory validation 2018 Refugees Migrants.pdf european inventory validation 2018 Ireland.pdf (europa.eu) european inventory validation 2018 Ireland.pdf (europa.eu) Country Reports- European Inventory on Validation of nonformal and informal learning : European Inventory on validation of nonformal and informal learning Cedefop (europa.eu)





























BOITE A OUTILS – UNITÉ 5

Titre	Reconnaissance des acquis d'apprentissage informels (RPL) : Outil de profilage
Durée	1 heure
Matériels	Outil de profilage conçu par the Scottish Social Service Council. Accès libre via leur site web : https://www.sssc.uk.com/knowledgebase/article/KA-01674/en-us
Procédure	Étape 1: Observez la première colonne de l'outil de profilage : Exemples d'expériences de vie. Demandez-vous si vous avez connu de telles expériences ou des expériences similaires. Fournissez une illustration spécifique de chaque expérience qui vous paraît pertinente, c'est-à-dire un événement, une tâche ou une situation.
	Étape 2 : Observez la colonne apprentissage et compétences obtenus. Demandezvous si ce sont les types de compétences/connaissances que vous avez acquises ou développées grâce à cette expérience et ajoutez d'autres exemples de ce que vous avez appris.
	Étape 3: La prochaine colonne vous demande de réfléchir à l'application de cet apprentissage à la pratique actuelle. Il est probable que vous ayez appliqué et développé davantage les compétences et les connaissances que vous avez acquises au cours de vos expériences de vie dans le cadre de votre rôle dans les services sociaux.
	Étape 4 : La prochaine colonne indique les unités obligatoires/essentielles auxquelles cet apprentissage peut être lié.
	Étape 5 : La prochaine étape du processus de profilage est de fournir des preuves objectives de votre apprentissage par l'expérience. Il est recommandé d'utiliser les exercices inclus dans l'outil de profilage lui-même.
	Étape 6: Discussion des actions à prendre nécessaires afin d'obtenir de l'expérience dans votre rôle d'aidant ou de rassembler ou produire les preuves que vous avez identifiées.
Acquis d'apprentissage	Le formateur pourra : • Identifier les compétences des apprenants indépendamment de l'environnement d'apprentissage (formel, non-formel ou informel)















	 Documenter les compétences des apprenants indépendamment de l'environnement d'apprentissage (formel, non-formel ou informel)
Limites	L'outil inclut des lignes directrices générales mais est néanmoins spécifique au niveau 3 de Certification Professionnelle de l'Ecosse dans le secteur de la Santé et de l'Aide Sociale
Ressources additionnelles/ Références	 SSSC (2007). Outil de profilage RPL. Internet: https://www.sssc.uk.com/knowledgebase/article/KA-01676/en-us Rassel, Jennifer (2010): European Inventory on Validation of Nonformal and Informal Learning 2010. SSSC Case Study: RPL as a stepping-stone to qualifications. https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2011/77637.p















Titre de l'activité	Reconnaissance des Acquis d'apprentissage informel (RPL). Outil de profilage : Exercice de réflexion 1
Durée	1 heure
Matériels	Outil de profilage conçu par Scottish Social Service Council. Libre accès sur le site web : https://www.sssc.uk.com/knowledgebase/article/KA-01676/en-us
Procédure	Cet exercice de réflexion complète l'outil de profilage créé par le Conseil Ecossais des Services Sociaux. L'utilisateur est invité à réfléchir à l'une des expériences de vie identifiées dans l'outil de profilage qui s'applique à sa vie quotidienne. Pour cette tâche, il est recommandé de demander aux apprenants d'écrire leurs réponses aux questions suivantes : • Au regard des expériences de vie que vous avez identifiées, que s'est-il passé ? • Que savez-vous maintenant que vous ne saviez pas avant d'avoir vécu cette expérience ? • Compétences : Que savez-vous maintenant que vous ne saviez pas avant d'avoir vécu cette expérience, ou que pouvez-vous mieux faire maintenant après cette expérience ? • Réflexion: Quelles étaient vos émotions et vos pensées? Qu'avez-vous bien fait ? Que feriez-vous différemment ? Quelles valeurs avez-vous utilisé ? • Application: Pensez à une situation différente dans laquelle vous pouvez appliquer ce que vous avez appris.
Acquis d'apprentissage	 Identifier les compétences des apprenants indépendamment de l'environnement d'apprentissage (formel, non-formel ou informel) Évaluer les compétences des apprenants indépendamment de l'environnement d'apprentissage (formel, non-formel ou informel)
Limites	L'outil de réflexion a pour objectif de soutenir l'auto reconnaissance des acquis d'apprentissage informels. Pour cette question, les résultats seront nécessaires pour travailler en séances individuelles afin de finaliser l'évaluation.
Ressources additionnelles/ Références	 SSSC (2007). RPL Profiling Tool. Internet: https://www.sssc.uk.com/knowledgebase/article/KA-01676/en-us Rassel, Jennifer (2010): European Inventory on Validation of Nonformal and Informal Learning 2010. SSSC Case Study: RPL as a stepping-stone to qualifications. https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2011/77637.p df





























Titre	Reconnaissance des acquis d'apprentissage informels (RPL) Exercice de réflexion 2
Durée	1 heure
Matériels	Outil de profilage conçu par le Conseil Ecossais du Service Social. Accès libre sur la page web: https://www.sssc.uk.com/knowledgebase/article/KA-01676/en-us
Procédure	Cet exercice de réflexion complète l'outil de profilage construit par le Scottish Social Services Council (voir outil précédent). Dans cet outil, l'utilisateur est invité à réfléchir à une expérience professionnelle dans laquelle il a appliqué les enseignements tirés de son expérience de vie à sa pratique actuelle des services sociaux. Pour cette tâche, il est recommandé de demander aux apprenants d'écrire leurs réponses aux questions suivantes : • En ce qui concerne l'expérience professionnelle que vous avez identifiée, que s'est-il passé ? • Les connaissances : Sur quelles connaissances vous êtes-vous appuyé ou avez-vous acquis grâce à cette expérience ? • Compétences : Quelles sont les compétences que vous avez développées ou acquises grâce à cette expérience ? • Réflexion : Quels étaient vos sentiments et vos pensées ? Qu'est-ce que vous avez fait de bien ? Qu'est-ce que vous feriez différemment ? Quelles valeurs avez-vous utilisées ? • Application : Pensez à une situation différente dans laquelle vous pourriez appliquer ce que vous avez appris.
Acquis d'apprentissage	 Identifier les compétences des apprenants indépendamment de l'environnement d'apprentissage (formel, non formel ou informel). Évaluer les compétences des apprenants indépendamment de l'environnement (formel, non formel ou informel)
Limites	L'outil de réflexion vise à soutenir l'auto-reconnaissance des acquis d'apprentissage informels. Pour cette question, les résultats seront nécessaires pour travailler en sessions individuelles afin de finaliser l'évaluation.
Ressources additionnelles/ Références	 SSSC (2007). RPL Profiling Tool. Internet: https://www.sssc.uk.com/knowledgebase/article/KA-01676/en-us Rassel, Jennifer (2010): European Inventory on Validation of Nonformal and Informal Learning 2010. SSSC Case Study: RPL as a stepping-stone to qualifications. https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2011/77637.p df





























Titre	Identifier les compétences
Durée	1 heure
Matériels	Ressource libre - Cahier d'exercices du projet Employment Plus Erasmus plus Module 2. Activité 3 : Identifier les compétences. Ressource libre - Annexe 3 du projet Employment Plus Erasmus Plus avec des études de cas Ressource libre - Emploi Plus Projet Erasmus Plus Module 2 2.3 Annexe Livre de ressources pour les cinq outils d'évaluation à imprimer sur carte pour l'activité d'apprentissage. Imprimante pour les cartes.
Procédure	Comme souligné par ce projet Erasmus+, l'archivage des compétences acquises de manière informelle est très important pour les utilisateurs vulnérables car les bilans de compétences habituels répondent aux groupes de qualification moyenne et supérieure. Pour cette activité, les professionnels doivent suivre les étapes suivantes : Étape 1: Lisez les études de cas incluses dans l'Annexe 3 du projet Étape 2: Examinez les différents outils d'évaluation et réfléchissez à celui qui convient le mieux à la personne concernée dans chaque étude de cas. Étape 3: Si possible, en travaillant en groupe, discutez de vos résultats et voyez dans quelle mesure il y a un consensus et où vos résultats peuvent différer. Discutez des raisons des différences d'opinion sur l'utilité des activités présentées.
Acquis d'apprentissage Limites	 Identifier les compétences des apprenants indépendamment de l'environnement d'apprentissage (formel, non formel ou informel). Évaluer les compétences des apprenants indépendamment de l'environnement (formel, non formel ou informel) Afin d'enrichir l'outil, le professionnel devra faire partie d'un groupe
Ressources	étendu. Employment Plus (2021): Training Modules and Materials for Action
Ressources additionnelles/ Références	Learning Sets. Module 2 Workbook: Vocational choices. http://erasmusemploymentplus.org/training-facilitators/















BOITE A OUTILS – UNITÉ 6

Titre de l'activité	ASSESS : Outil d'évaluation continue des compétences et des approches de l'aide à l'emploi
Durée	1 heure
Matériels	Outil d'évaluation en ligne ASSESS : Gratuit et libre d'accès, disponible sur le site web du projet Erasmus plus ASSESS (http://www.assess-pro.eu/)















Procédure

Cet outil d'évaluation en ligne a été conçu comme une ressource utile pour les formateurs et les tuteurs d'entreprises et de centres de formation afin de les aider à évaluer les travailleurs et les candidats en se concentrant sur les indicateurs de performance ainsi que sur l'importance de la corrélation entre le projet individuel et les besoins des entreprises et des commerces.

L'outil ASSESS offre un accès libre et gratuit à l'évaluation de différents ensembles complets de compétences liées à des profils professionnels spécifiques. Cette évaluation servira de point de départ à l'identification des besoins de formation visant à améliorer ces compétences.

Étape 1: choisir un profil professionnel.

Choisissez parmi douze profils professionnels dans cinq secteurs professionnels différents.

Étape 2: choisir le type de compétences.

a) Compétences spécifiques à chaque profil de poste : En sélectionnant ces compétences, vous passerez directement à l'étape d'évaluation 4. b) Les compétences transversales à tous les profils de poste : En sélectionnant ces compétences, vous passerez à l'étape 3 de l'évaluation

Étape 3: choisir des compétences transversales à évaluer

La pertinence des compétences transversales varie selon les entreprises, les emplois et les pays. Dans cette étape, vous pouvez choisir les compétences transversales à évaluer pour le travailleur ou le candidat que vous évaluez, en tenant compte des besoins de l'emploi ou de l'entreprise en question.

Étape 4: évaluer les compétences avec le tableau d'évaluation des compétences.

En cliquant sur le bouton "Évaluer" de chaque compétence, des informations détaillées vous seront fournies pour faciliter l'évaluation de la compétence.

Évaluez chaque compétence en analysant toutes les informations fournies et en classant ces deux critères combinés : L'importance de la compétence pour l'emploi ou l'entreprise en question ou la capacité du travailleur ou du candidat à exécuter la compétence.

Étape 5: Obtenez un rapport d'évaluation.

Une fois que toutes les compétences ont été évaluées, un rapport d'évaluation des compétences est fourni. Ce rapport comprendra des informations qualitatives et quantitatives sur les compétences évaluées ainsi que des recommandations de formation pour le travailleur ou le candidat, en tenant compte des besoins de l'emploi ou de l'entreprise en question.

Résultats

- Identifier les méthodes pour extraire les preuves conviennent mieux à la proposition.
- Identifier les méthodes pour présenter et documenter les preuves conviennent mieux à la proposition.
- Interpréter les critères avec la proposition d'apprentissage















Limites	Limité à douze profils professionnels issus de 5 secteurs professionnels différents
Ressources additionnelles/ Références	http://www.assess-pro.eu/evaluationtool/

Titre de l'activité	Evaluation de Portfolio / e-portfolio
Durée	Sans objet : La durée de cette activité sera liée au temps dont l'individu a besoin pour réfléchir et documenter son parcours d'apprentissage.
Matériels	Sans objet : Le matériel nécessaire sera adapté selon l'objet du portfolio lui-même.
Procédure	Une évaluation de Portfolio permet d'avoir une réflexion sur la performance réelle. Elle illustre les forces et les faiblesses et offre la possibilité d'observer les progrès lors du processus d'apprentissage. Il encourage les individus à prendre leur responsabilité dans leur propre apprentissage. Étape 1: Déterminez l'objet du portfolio. L'étape suivante décidera de la manière dont les résultats de l'évaluation du portfolio seront utilisés pour renseigner le cours. Étape 2: Identifiez les Résultats que le portfolio abordera Étape 3:















	Décidez ce qu'il faut inclure dans le portfolio. Le contenu peut être constitué d'un éventail d'éléments : plans, rapports, examens, CV, checklist, auto-évaluation, références, CV-vidéo.
	Étape 4: Identifiez ou élaborez des critères de notation pour juger la qualité du portfolio.
	Étape 5: Établissez des normes de performance et des exemples (niveau de notation).
Acquis	
d'apprentissage	Identifier les méthodes pour extraire les preuves qui s'adaptent
	le mieux à la proposition
	Identifier les méthodes pour présenter et documenter les
	preuves qui s'adaptent le mieux à la proposition
Limites	Le portfolio dépend des capacités de lecture et d'écriture de l'individu et de sa capacité à réfléchir. Pour ceux dont les capacités de lecture et
	d'écriture sont limitées, une troisième personne sera nécessaire. Ceci est
	recommandé pour tous les cas afin de fournir une évaluation externe
	globale.
Ressources	AMHE (2021): "O3 Assessment of the skills/qualification procedure".
additionnelles/	http://amhe-project.eu/en/project-results/
Références	Discours Calling Investigation (2014) ((Caratina Effective Death II)
	BigOpen Onlineclasses (2014): "Creating Effective Portfolio Assessment" Retrieved on the 19th of November 2021:
	https://www.youtube.com/watch?v=kTClSU_md10
	inceps.// www.youtube.com/ wutch. v Kroiso mulo
	Mokhtaria, L (2015): "The Use Of Portfolio As An Assessment Tool".
	International Journal of Scientific & Technology Research, 4(7), 170-172.
	https://www.ijstr.org/final-print/july2015/The-Use-Of-Portfolio-As-An-
	Assessment-Tool.pdf
	Stateuniversity.com: "Assessment - Portfolio Assessment". Portfolios,
	Students, Student, and Teachers:
	https://education.stateuniversity.com/pages/1769/Assessment-
	PORTFOLIO-ASSESSMENT.html
	Thoughtco: "Building a Portfolio Assessment Can Be a Powerful Tool for
	Students": https://www.thoughtco.com/the-purpose-of-building-a-
	portfolio-assessment-3194653















Titre	L'entretien en tant qu'outil de validation de l'apprentissage non- formel et informel.
Durée	La durée d'un entretien dépendra du temps alloué à chacune des étapes ainsi que du contexte
Matériels	Il n'existe pas de matériels pour réaliser un entretien et à utiliser dans un entretien comme un outil de validation de l'apprentissage non formel et informel. Le matériel nécessaire dépendra du contexte. Pour une réunion en ligne: Accès internet, appareil électronique pour l'enregistrement audio et/ou vidéo, etc
Procédure	Étape 1: Planifier l'entretien: Déterminez ce que vous souhaitez savoir, rédigez vos questions d'entretien, entraînez-vous à mener un entretien, fixez des rendez-vous avec les personnes, expliquez l'objectif de l'entretien, abordez les termes de la confidentialité. Étape 2: Réaliser l'entretien: Si nécessaire, commencez à enregistrer l'entretien et vérifiez que tout fonctionne correctement. Présentez-vous (votre organisation si nécessaire). Posez vos questions. Répondez et agissez en fonction du comportement et des réactions de la personne interrogée. Prenez des notes. À la fin de l'entretien, soyez ouvert aux questions de la personne interrogée. Remerciez la personne interrogée. Étape 3: Analyser les informations collectées: Rassemblez les informations collectées et analysez, classez et comparez avec d'autres entretiens si nécessaire.
Acquis d'apprentissage	 Identifier les méthodes pour extraire les preuves qui s'adaptent le mieux à la proposition Identifier les méthodes pour présenter et documenter les preuves qui s'adaptent le mieux à la proposition
Limites	L'entretien établit un dialogue qui peut donner lieu à un parti pris lors de l'analyse des informations recueillies. De plus, comme il ne s'agit pas d'un processus parfait, il peut en résulter un processus incomplet, où l'une ou les deux parties manquent d'attention. Il prend également beaucoup de temps.
Ressources additionnelles/ Références	 AMHE (2021): O3 Assessment of the skills/qualification procedure. http://amhe-project.eu/en/project-results/ Community Tool Box: "Assessing Community Needs and Resources Section 12. Conducting Interviews": https://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/assessment/assessing-community-needs-and-resources/conduct-interviews/main















- Gardner, B. M., PhD. (2020, 3rd January). Using Interviews to Assess and Mentor Students | Faculty Focus. Faculty Focus | Higher Ed Teaching & Learning.
 https://www.facultyfocus.com/articles/educational-assessment/using-student-interviews-to-assess-and-mentor-students/
- London Metropolitan University Student Zone: "Preparing for interviews, online tests and assessment centres" https://student.londonmet.ac.uk/jobs-and-employment/preparing-for-interviews-online-tests-and-assessment-centres/















Titre	Re Orient: App de Scénario en Réalité Virtuelle
Durée	1 heure
Matériels	Re Orient Virtual Reality App, Lunettes VR, Appareil électronique adapté à l'utilisation de l'app Re Orient
Procédure	Le projet Erasmus + Re-Orient (2018-1-FR01-KA202-048015) a pour objectif des produits numériques adaptés à la réorientation des bénéficiaires adultes. Dans le cadre de ce projet, un environnement virtuel a été créé afin que les bénéficiaires soient confrontés à différentes tâches à accomplir pour l'organisation d'un événement caritatif.
	Étape 1: La simulation commence par la demande faite à l'utilisateur, dans le cadre d'un événement caritatif, de participer à l'une des différentes équipes de personnes qui travailleront au développement de certaines parties de cet événement. L'utilisateur doit choisir l'équipe qu'il préfère rejoindre, en sélectionnant les trois équipes les plus intéressantes.
	Étape 2 : Lorsqu'il rejoint l'une des équipes, l'utilisateur est invité à cocher les tâches auxquelles il préfère participer.
	Étape 3: Après avoir choisi toutes les tâches préférées, un rapport sera construit pour être évalué par un professionnel qui soutiendra la construction d'un profil de compétence.
	L'outil de VR, est un outil peu couteux, facile à utiliser et innovant pour utiliser des outils d'orientation, qui autrement se feraient par le biais de questionnaires. Il se rapproche également des outils numériques et de gamification des utilisateurs qui, pour diverses raisons, ne les connaissent pas et sont exclus de nos vies hautement technologiques.
Acquis d'apprentissage	 Identifier les méthodes pour extraire les preuves qui s'adaptent le mieux à la proposition Identifier les méthodes pour présenter et documenter les preuves qui s'adaptent le mieux à la proposition Interpréter les critères ayant un objectif d'apprentissage
Limites	L'app de réalité virtuelle nécessite de bonnes compétences technologiques ce qui peut limiter son accès à de nombreux individus.
Ressources additionnelles/ Références	Re Orient (2020): "VR APP". Disponible à cette adresse : http://www.reorient.eu/en-us/VR-App













