

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



# ADD@ME

## Ambassadeurs de Diversité et de non-Discrimination @ nouvelles Méthodes en Éducation non-formelle



**P**roduction **I**ntellectuelle **1** -

### ADD@ME Programme de Formation Mixte pour les Jeunes Malvoyants

Projet numéro: 2020-2-IT03-KA205-019070

Durée du projet: 01/11/2020 – 31/10/2022

Support financier : Commission Européenne

Erasmus+ KA2 Strategic Partnerships for Youth





## Table des matières

À propos du projet ADD@ME .....	3
Introduction au Programme de Formation hybride .....	5
Jeux «brise-glace» .....	8
Module N° 1: Gérer les groupes et les dynamiques de groupe.....	12
Module N° 2: Les compétences liées au Leadership .....	20
Module N° 3: Les compétences à acquérir en vue d'une communication interpersonnelle efficace.....	32
Module N° 4: Soutenir le développement personnel apporter un soutien émotionnel en situation de diversité .....	44
Module N°5: Les connaissances inhérentes au handicap: Comment expliquer la déficience visuelle? .....	53
Module N°6: Comment organiser et mettre en place des Ateliers de Sensibilisation? .....	64
Conseils à l'usage des travailleurs sociaux/facilitateurs .....	73
Clôture .....	74



## À propos du projet ADD@ME

Le troisième objectif en faveur de la Jeunesse au sein de l'UE (2018) stipule qu'1/3 des jeunes européens risque l'exclusion sociale. Les personnes en situation de handicap appartiennent à cette catégorie d'individus et sont régulièrement victimes de discrimination indirecte. La convention de l'ONU concernant les droits des personnes en situation de handicap reconnaît que les handicaps résultent de l'interaction entre les personnes présentant des handicaps et les barrières liées à l'environnement et aux comportements qui nuisent à leur participation pleine et efficace dans la société à égalité avec leurs pairs. De plus, elle indique que les personnes en situation de handicap continuent de rencontrer des difficultés dans le cadre de leur contribution en tant que citoyens à part entière.

La résolution de l'UE dans le cadre de la Stratégie pour la Jeunesse 2019-2027 ajoute que «Les jeunes défavorisés sont généralement des citoyens moins actifs» et que l'Union européenne ne peut pas gâcher ces talents et ne peut pas se permettre de perdre l'engagement d'une partie de sa jeunesse.

Dans ce but, le projet ADD@ME vise à donner aux jeunes déficients visuels (DV), les MOYENS leur permettant de JOUER UN RÔLE CLÉ DANS LE CADRE D'OPÉRATIONS FAVORISANT LEUR INCLUSION SOCIALE à l'échelle européenne.

### Groupe cible

Ce projet s'adresse directement aux jeunes DV âgés de 18 à 30 ans vivant au sein des six pays participant (It, Es, Be, Pl, Ro, Gr) qui seront en mesure de contribuer à leur propre inclusion sociale en leur qualité d'Ambassadeurs de Diversité et de Non-discrimination. Ils participeront tout d'abord à divers événements au sein des pays partenaires qui permettront de tester, de réviser et d'adapter le modèle ADD@ME déjà développé (le Programme de Formation Hybride et les deux outils numériques) et d'acquérir les compétences leur permettant de devenir des citoyens actifs et des agents de solidarité. L'acquisition de ces nouvelles compétences leur permettra de diriger des ateliers de sensibilisation ADD@ME au sein de leur communauté: une action concrète permettant à tous de mieux comprendre la déficience visuelle et qui aura pour résultat une meilleure prise en compte de l'inclusion sociale des personnes DV.

Les travailleurs sociaux auprès de la jeunesse sont également concernés par ce projet, ils sont formés à la mise en place de ce programme de formation hybride et à l'utilisation des nouveaux outils numériques. Ils seront ainsi en capacité de former davantage de jeunes DV à devenir Ambassadeurs de Diversité.

### Objectifs du projet:

- Favoriser l'inclusion sociale et la contribution active des jeunes DV à travers le développement de méthodes de travail innovantes auprès de la jeunesse (le modèle ADD@ME) que les jeunes DV mettront eux-mêmes en pratique
- Encourager et développer la confiance en soi, l'esprit d'initiative et l'estime de soi chez les jeunes DV à travers le développement d'un programme de formation hybride sur mesure et d'outils numériques adaptés
- Combattre les préjugés et la désinformation à travers l'élaboration de méthodes d'apprentissage non-formel innovantes que les jeunes DV pourront mettre en pratique dans le cadre d'événements de sensibilisation adressés à leur communauté
- Encourager les jeunes DV à entreprendre des actions de Citoyenneté active et d'engagement dans la société civile à travers la mise en place d'événements de sensibilisations (les ateliers de sensibilisation ADD@ME) afin de sensibiliser leur communauté aux problématiques de diversité et de handicap



- Renforcer la coopération transnationale entre les organismes sociaux œuvrant en faveur des personnes DV.

## Résultats

Afin d'atteindre ces objectifs, les partenaires ont décidé d'élaborer les produits intellectuels ADD@ME: un Programme de Formation hybride et deux outils numériques supplémentaires permettant aux jeunes DV de pouvoir agir eux-mêmes et de favoriser leur contribution à la vie citoyenne à travers la mise en place d'ateliers de sensibilisation à la déficience visuelle ADD@ME, au sein de leur communauté.

La phase de développement du produit sera suivie d'une phase de test consistant en un événement de formation à l'intention des professionnels (événement C1 en Pologne), des formations à l'échelle locale dans les pays partenaires et une mobilité mixte pour les jeunes DV (événement C2 en Belgique).

Les principaux produits intellectuels d'ADD@ME seront donc les suivants:

### **PI 1 - Un Programme de Formation hybride ADD@ME à l'intention des jeunes DV :** composé de

- un manuel proposant de nouvelles méthodes d'apprentissage non-formel accessibles aux participants DV et qui devront être mises en pratique dans le cadre d'une formation en présentiel
- 6 e-modules (sous forme de podcasts) permettant aux participants DV un apprentissage autonome

Chacun ayant pour objectif de permettre aux jeunes DV de participer activement à la vie citoyenne et de gagner en confiance.

**PI 2 - La boîte à outil portable ADD@ME à l'usage des jeunes déficients visuels:** une application contenant des méthodes d'apprentissage non-formel ainsi que des activités que les jeunes DV pourront choisir d'utiliser dans le cadre d'Ateliers de Sensibilisation ADD@ME mis en place au sein de leur communauté.

**PI 3 - Le Triviale Poursuite ADD@ME disponible en ligne à l'usage des Ambassadeurs DV:** un jeu éducatif visant à permettre aux communautés locales de développer leur connaissance du handicap visuel; il peut être utilisé par les jeunes DV dans le cadre d'Ateliers de Sensibilisation ADD@ME. Le jeu se présente sous la forme d'une application avec différents outils d'adaptation et d'accessibilité.



## Introduction au Programme de Formation hybride

Ce manuel est l'un des éléments composant le premier produit intellectuel d'ADD@ME. Il s'agit d'encourager les jeunes DV et de développer leur confiance en eux et leur esprit d'initiative pour leur permettre de contribuer activement à la vie citoyenne, de promouvoir la solidarité et d'apporter une importante contribution à la société en leur qualité d'Ambassadeurs de Diversité et de non-Discrimination, tout en promouvant l'inclusion sociale des personnes DV à l'échelle européenne.

Grâce à cette méthodologie hybride, les jeunes DV bénéficieront également des compétences et de la confiance nécessaire pour mettre en place des Ateliers de Sensibilisation à la déficience visuelle s'adressant à leur communauté (les Ateliers de Sensibilisation ADD@ME)

Ce guide à l'intention des travailleurs sociaux auprès de la jeunesse accompagne les activités de formation; il se compose de six modules, chacun accompagné de son podcast permettant aux participants DV un apprentissage autonome. Ce Programme de Formation se concentre plus précisément sur l'acquisition des compétences suivantes:

- La gestion de groupes et les dynamiques de groupe
- Les compétences associées au leadership
- Les compétences nécessaires à une communication interpersonnelle efficace
- Le soutien au développement personnel et l'apport de soutien émotionnel en situation de diversité
- L'acquisition de connaissances liées au handicap permettant d'expliquer la déficience visuelle à d'autres individus
- La planification et la mise en place d'Ateliers de Sensibilisation.

Une étude effectuée à l'étape d'inscription a démontré que dans la plupart des situations de sensibilisation à la déficience visuelle, les jeunes DV ne faisaient que témoigner de leur expérience. Ce Programme leur permettra de savoir planifier et mettre en place des Activités de Sensibilisation et de croire en leurs capacités, ils ne devront plus improviser.

Le Programme de Formation hybride a été élaboré dans la prise en compte de la déficience visuelle:

- Tous les exercices se basent sur des méthodes et outils adaptés créés pour le groupe cible (dessins en relief, feuilles en braille/gros caractères, matériaux tactiles).
- La communication interpersonnelle s'effectue en grande partie via le canal non-verbal, il est par conséquent essentiel de développer les compétences de communication non-verbale chez les jeunes DV; c'est la raison pour laquelle nous avons décidé de consacrer un module entier à la communication non-verbale, à la prise de parole en public et à la présentation puisque les gestes, la posture et les expressions du visage y jouent un rôle primordial.
- Le Programme prend en compte la difficulté pour les DV de se déplacer; les e-modules permettront aux participants DV d'apprendre chez eux, il ne sera donc pas nécessaire de se rendre à un lieu de formation.

Il est également important d'insister sur le fait que les travailleurs sociaux auprès de la jeunesse/facilitateurs peuvent tout à fait utiliser les ressources fournies dans ce guide et peuvent y ajouter de nouvelles variantes pour répondre aux besoins spécifiques des jeunes qu'ils forment. Il est également possible, en fonction des besoins des jeunes, de n'étudier qu'un seul des modules du Programme.



Le guide et les podcasts ont été développés pour offrir un maximum de flexibilité, afin de répondre au mieux aux besoins spécifiques des jeunes.

Le Guide de Formation ADD@ME (composant en partie le PI 1 – Programme de Formation hybride ADD@ME à l'intention des Jeunes DV) ainsi que les podcasts qui l'accompagnent peuvent être consultés et téléchargés gratuitement en En, Es, Fr, Gr, It, Pl et Ro via le site web du projet <http://www.ambassadorsofdiversity.eu>

Nous espérons qu'il vous plaira!

## Le Consortium

**Po UICI FI (promoteur)**

Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti  
sez. prov.le di Firenze (Italie)



**P1 FDO**

Fundacion Docete Omnes (Espagne)



**P2 VIEWS INT**

Views International (Belgique)



**P3 PZN**

association polonaise pour les aveugles (Pologne)



[Digitare qui]



**P4 OT**

Ofensiva Tinerilor Asociatia

(Roumanie)



**P5 UTH**

Université de Thessalie

(Grèce)





## Jeux «brise-glace»

Dans cette section, les travailleurs auprès de la jeunesse/facilitateurs peuvent trouver des jeux «brise-glace» inspirants qu'ils pourront utiliser comme point de départ de leur programme de formation, dans le cas où les participants ne se connaîtraient pas déjà. Ces jeux sont utiles au début d'un programme, dans la mesure où ils permettent aux participants d'apprendre à se connaître et d'instaurer la confiance ainsi qu'une ambiance détendue entre les participants avant de commencer les activités.

Vous trouverez dans certains des modules d'autres exemples de jeux «brise-glace».

N'hésitez pas à les mettre en pratique.

Tous les jeux sont accessibles aux personnes DV.

Vous pouvez avoir recours à ce type d'activité à tout moment pendant la formation!

**Nom:** **Autant que vous voudrez**

**Type d'activité:** jeu brise-glace

**Description de l'activité (étape par étape):** Le groupe est assis en cercle. Le facilitateur fait passer un rouleau de papier toilette et demande aux participants de prendre autant de feuilles de papier qu'ils le souhaitent sans donner plus d'explications. Une fois que tout le monde a pris des feuilles de papier toilette, le facilitateur explique que pour chaque feuille, les participants devront donner un détail sur eux.

**Durée:** dépend du nombre de participants

**Matériel:** un rouleau de papier de toilette

**Résultat:** Une activité brise-glace sympathique qui permettra aux participants d'apprendre à se connaître sans stress et de manière ludique.

**Nom:** **L'histoire de ton prénom**

**Type d'activité:** jeu brise-glace

**Description de l'activité (étape par étape):** Le groupe est assis en cercle. Le facilitateur demande aux participants de faire le tour du cercle pour partager l'histoire de leur prénom avec le reste du groupe (comment ils ont eu ce prénom, s'ils aiment leur prénom, le prénom qu'ils choisiraient s'ils pouvaient en changer). Il est possible de prolonger l'activité en demandant également aux participants de se présenter en donnant deux adjectifs positifs qui les caractérisent et dont la première lettre correspond à celles de leurs initiales (prénom et nom de famille). On peut aussi demander aux participants de trouver un mot qui les qualifie pour chaque lettre de leur prénom.

**Durée:** dépend du nombre participants

**Matériel:** aucun

**Résultat:** Les participants apprennent à se connaître dans la détente.

**Nom:** **Moi aussi**

**Description de l'activité (étape par étape):** Cette activité est plus facile à mettre en place avec des petits groupes ou si un grand groupe est divisé en plusieurs petits groupes de 4-6 participants.

1. Tous les membres du groupe reçoivent 10 pièces de monnaie/cure-dents/bouts de papier, ou autres.
2. La première personne mentionne quelque chose qu'il/elle a fait (du ski nautique par exemple).
3. Toutes les autres personnes ayant déjà fait cette activité le signalent en posant l'un des objets reçus précédemment au milieu de la table.
4. C'est ensuite au tour de la deuxième personne de dire quelque chose qu'il a déjà fait (par exemple : J'ai déjà mangé des cuisses de grenouille).
5. Toutes les personnes l'ayant déjà fait mettent un autre objet au centre.
6. Continuez jusqu'à ce que l'un des participants n'ait plus rien.



**Durée:** 15 min

**Matériel:** pièces de monnaie/cure-dents/bouts de papier

**Résultat:** Le groupe sera plus uni.

**Nom:** **Course à Cheval**

**Type d'activité:** Energizer

**Description de l'activité (étape par étape):** Les participants sont assis en cercle sur des chaises. Les chaises doivent être proches les unes des autres. Le facilitateur donne les instructions au groupe. Les participants ont peu de choses à faire. Ils tapent sur leurs genoux avec leurs mains pendant toute la durée du jeu. Le facilitateur peut proposer dans l'ordre qu'il veut les éléments suivants (qui peuvent être mélangés et répétés) :

- Obstacle: tous sautent (un peu)
- Passage près de la reine (saluer de la main)
- Le cheval va vers la droite ou vers la gauche (les participants s'alignent vers la droite ou vers la gauche)

**Durée:** 10 min

**Matériel:** aucun

**Résultat:** Le groupe sera plus dynamique et prêt à se mettre au travail.

**Nom:** **Dessinez c'est gagné**

**Type d'activité:** Team building

**Description de l'activité (étape par étape):** Les participants sont séparés en 2 groupes debout en ligne. Le facilitateur indique une forme à la dernière personne de chaque rangée. Elle doit dessiner la forme avec ses doigts sur le dos de la personne qui se trouve devant elle. La personne sur qui la forme a été dessinée doit à son tour la dessiner sur le dos de la personne devant elle, et ainsi de suite jusqu'au début de la rangée. La première personne de la rangée (celle sur qui la forme a été dessinée en dernier) doit décrire la forme à haute voix. Le jeu continue et le facilitateur donne une autre forme à la dernière personne. Le groupe déclaré gagnant est celui qui a deviné le plus de formes.

Chaque groupe doit être composé d'un nombre pair de participants.

**Durée:** 10-15 min

**Matériel:** aucun

**Résultat:** Ce jeu instaurera la communication au sein des groupes, tout en favorisant la détente de l'atmosphère et l'envie de se mettre au travail.

**Nom:** **Un mot, une histoire**

**Type d'activité:** Team building

**Description de l'activité (étape par étape):** Les participants sont debout et forment une ligne. Ils racontent chacun à leur tour une histoire dont le sujet a été choisi par le facilitateur, mais ils n'auront le droit que de dire un seul mot. Par exemple, le premier joueur dit «Il». Le deuxième joueur dit «était». Le troisième joueur dit «une». Le quatrième joueur dit «fois». Et ainsi de suite. Une fois arrivés au bout de la ligne, recommencez au début de la ligne jusqu'à avoir trouvé une fin satisfaisante à l'histoire. Rappelez aux participants de bien écouter ce que disent les autres pour que l'histoire ait du sens. Encouragez-les à répondre rapidement. Faites-leur sentir que leur mot tient une place importante dans l'histoire. N'ayez pas peur de donner un mot étrange s'il fonctionne avec l'histoire! Essayez de ne pas trop planifier l'histoire dans votre tête, vous n'aurez droit qu'à un seul mot.

**Débriefe:** Ce jeu est un bon échauffement et une manière de montrer aux participants qu'ils doivent s'entraider pour atteindre leur objectif. Demandez à chaque participant ce qu'il avait en tête pour l'histoire au début de l'activité.



**Durée:** 10 min

**Matériel :** aucun

**Résultats:** Le groupe communiquera mieux et le travail d'équipe sera plus efficace.

**Nom:** **Décompte à l'aveugle**

**Type d'activité:** Capacity building

**Description de l'activité (étape par étape):** Demandez aux membres du groupe de se mettre debout en cercle en se tournant le dos. Demandez aux participants de compter aussi fort qu'ils peuvent. Une personne doit dire un nombre à la fois. Ce jeu ne nécessite aucune organisation préalable, le but est de donner un nombre avant les autres. Si deux personnes disent le même nombre en même temps ou si un nombre est dit deux fois, il faut tout recommencer. Pour plus de difficulté, vous pouvez choisir un nombre à partir duquel le groupe doit compter à l'endroit ou à rebours.

**Durée:** 15 min

**Matériel:** aucun

**Résultat:** Enseigne la communication, les qualités d'écoute, le travail d'équipe, la stratégie, la patience et la persévérance.

**Nom:** **Un peu de mes joies quotidiennes**

**Type d'activité:** Brise-glace - Apprendre à se connaître

**Description de l'activité (étape par étape):** Le facilitateur doit s'arranger pour que le groupe de participants soit debout en cercle. Le facilitateur fait le tour du groupe et demande aux participants de partager des choses qu'ils aiment beaucoup (par exemple leur plat préféré, leur boisson préférée, leur couleur préférée, leur film préféré, leur chanson préférée, leur pays préféré, leur animal préféré, leur hobby préféré, leur acteur préféré, leur chanteur préféré, etc.). Selon ce qui a été demandé (chanson, plat, etc.), les participants doivent former des petits groupes; si le facilitateur dit «plat préféré», les participants doivent former des groupes en fonction du plat qu'ils aiment (un groupe peut aimer la pizza, un autre la viande, etc.); si le facilitateur dit «couleur», les participants doivent trouver d'autres participants qui aiment la même couleur. Par exemple, un groupe peut aimer le rose, un autre le bleu, etc.

Ce jeu brise-glace peut se jouer en plusieurs manches, chacune dédiée à l'un des éléments mentionnés plus haut. À la fin de chaque manche, chaque groupe doit indiquer l'élément qui les a rassemblés et les prénoms des personnes qui le composent pour que les participants DV puissent savoir qui se trouve dans chaque groupe.

**Durée:** 20-30 min

**Ressources/matériel:** Une salle vide pour que les participants DV puissent se déplacer facilement (sans obstacles)

**Résultat:** À la fin de l'activité, les apprenants doivent être en mesure d'identifier leurs similitudes et/ou intérêts communs.

**Nom:** **Le chapeau**

**Type d'activité:** Activité de team building, contribue à un bon «esprit d'équipe», favorise la coopération et la participation active.

**Description de l'activité (étape par étape):** Les participants écrivent un fait intéressant à propos d'eux sur un bout de papier (les participants aveugles peuvent l'écrire à l'aide d'un appareil électronique et l'imprimer, ou bien quelqu'un peut écrire et lire pour eux). Mettez tous les papiers dans un chapeau puis piochez-les un par un et lisez-les à haute voix. Le groupe doit retrouver la personne qui a écrit le fait pour chaque bout de papier.

**Durée:** 25 min



**Ressources/matériel:** Des crayons, du papier, un chapeau, des appareils électroniques connectés à une imprimante pour les participants aveugles (une plage braille ou un ordinateur équipé d'un lecteur d'écran connecté à une imprimante par exemple).

**Résultats:** Faites un petit brainstorming avec l'équipe, quel genre de projet pourriez-vous mettre en place avec tous les faits intéressants que vous avez collectés ? Est-ce qu'il sera drôle ou réaliste? Cela dépend de vous.

**Nom:** **Mémoriser les prénoms et les mouvements**

**Type d'activité:** jeu brise-glace, apprendre à se connaître

**Description de l'activité (étape par étape):** Le facilitateur doit s'arranger pour que le groupe d'apprenants soit debout ou assis en cercle. Les apprenants doivent donner leur prénom et l'associer à un mouvement qui indique quelque chose à propos d'eux (par exemple s'ils aiment le chant, ils peuvent mimer quelqu'un chantant dans un micro. S'ils aiment lire, ils joignent leurs mains pour montrer qu'ils sont en train de tenir un livre. S'ils passent la journée devant leur écran d'ordinateur, ils peuvent faire semblant de taper au clavier avec leurs doigts, etc.). Pendant que l'un des apprenants effectue son mouvement, l'apprenant situé à côté de lui doit toucher le mouvement. Il doit ensuite répéter le prénom et le mouvement qui y est associé puis dire son prénom et y associer un mouvement à son tour, et ainsi de suite. Les apprenants doivent uniquement imiter les mouvements de leur voisin. L'activité se termine lorsque tous les apprenants ont eu l'opportunité de se présenter.

**Durée:** 20-30 min

**Ressources / matériel:** Salle de formation et chaises placées en demi-cercle.

**Résultat:** Apprendre les prénoms des autres participants et dépasser l'idée d'espace personnel/barrières physiques. Toucher les gestes de son voisin contribue à instaurer un climat de confiance entre les participants.



## Module № 1: Gérer les groupes et les dynamiques de groupe

### Objectifs:

Ce module est conçu pour aider les participants à acquérir une compréhension plus approfondie ainsi qu'à construire des compétences (aptitudes, connaissances et attitudes) sur la manière de gérer des activités de groupe, en tenant compte le processus de dynamique de groupe et ce qu'il faut faire dans une situation de conflit.

À l'issue de ce module d'apprentissage, les participants (jeunes DV) seront capables de:

- Définir le processus influant sur les dynamiques de groupe
- Gérer le groupe, en tenant compte du processus de dynamique de groupe
- Décrire les rôles principaux que les participants peuvent endosser au sein d'un groupe
- Identifier les problèmes présents au sein du groupe et les résoudre
- Réagir correctement en cas de conflit
- Créer un espace bienveillant permettant aux participants d'exprimer leurs opinions, leurs croyances, leurs expériences personnelles ou leurs ressentis.

### Approche méthodologique

Les méthodes présentées ici sont des méthodes non formelles se basant sur l'approche de l'éducation par les pairs. L'approche pédagogique se construit étape par étape et une méthode correspond à chacune des étapes. Elle est facilitée par un formateur afin de permettre le développement des compétences nécessaires aux participants.

### Contenu (Sujets/Unités):

1. Présentation du facilitateur (si besoin) et du sujet de l'atelier
2. Exercice permettant de mémoriser/ se remémorer les prénoms (si nécessaire)
3. Jeu brise-glace/energizer: Zzum
4. Exercice Mes attentes quand à cette partie de la formation
5. Jeu «L'île déserte»
6. Brainstorming Les conflits
7. Jeu «La joute verbale»
8. Jeu «Une longue et belle vie»
9. Tour de table Ce que j'ai appris est-il conforme à mes attentes?



## Durée de chaque sujet/unité

N°	Sujet/Unité	Durée/approche		Notes
		En présentiel	E-module audio	
1	Gestion des groupes et des dynamiques de groupe, focus sur la gestion des conflits		1 heure	Le podcast est complémentaire au module et doit être écouté avant que les participants ne s'essaient aux exercices en présentiel.
2	Le facilitateur se présente (si nécessaire) et propose une introduction au module		10 min	
3	Exercice pour mémoriser/se remémorer les prénoms (pas utile si les membres du groupe se connaissent bien)		5 min	
4	Brise-glace – Zzum		10 min	
5	Exercice – Mes attentes		15 min	
6	Jeu interactif – L'île déserte		60 min	
7	Conflits – brainstorming		20-25 min	
8	Jeu – La Joute verbale		5 min	
9	Jeu – Longue et belle vie		15 min	
10	Prise de parole – Qu'est-ce que je retire de cette journée? Ce module a-t-il été à la hauteur de mes attentes initiales? Dans quelle mesure?		10 min	



## Mise en place étape par étape

### Module 1 - en présentiel

Durée	Méthodes et Contenu	Outils/matériel adapté
10 min.	<p>Bienvenue</p> <p>Le facilitateur se présente. Introduction du module</p>	Pas d'outil nécessaire
5 min.	<p>Un exercice pour connaître/se rappeler des prénoms (passez-le dans le cas où les membres du groupe se connaissent déjà bien)</p> <p>Chaque participant dit son prénom lorsque vient son tour de parler, et il/elle ajoute la manière dont il/elle souhaiterait qu'on l'appelle (surnom, diminutif, etc.). Les membres du groupe répètent le prénom tous ensemble, de la manière que préfère le participant.</p> <p>Version alternative – Chaque personne prend une intonation triste, puis très joyeuse pour dire son prénom. La personne qui se présente tient un ballon dans ses mains puis le passe à son voisin qui devra à son tour parler.</p>	Un ballon
10 min.	<p><b>Brise-glace – Zzum</b></p> <p>Le facilitateur informe le groupe que le mot “Zzum” est un mot magique qui a le pouvoir de délester tous les participants de tous les tracas, tous les fardeaux laissés à l'extérieur de cette salle (par exemple différents problèmes du quotidien). Les participants sont ainsi libérés de leurs soucis, des différents problèmes rencontrés chez eux, au travail, etc. Ce mot permettra aux participants d'être pleinement présents “ici et maintenant”. Continuez l'exercice de plus en plus vite jusqu'à-ce qu'il n'y ait plus de silence entre les mots, presque comme si les participants parlaient à l'unisson.</p> <p>Lorsque l'effet attendu est obtenu, le facilitateur s'accroupit et informe les participants qu'il/elle va soulever une lourde corde posée sur le sol et qu'il/elle apprécierait un coup de main. Il ajoute qu'il serait bien que tous les participants l'aident car la corde est très lourde (il est important que la description de l'activité soit très précise pour que les membres DV du groupe puissent y participer pleinement; il est important pour les personnes aveugles d'avoir accès à tous les détails de l'exercice, il est par exemple important de leur préciser que la corde est imaginaire). Le facilitateur explique au groupe qu'après avoir soulevé la corde, il faudra la jeter derrière soi avec</p>	Aucun matériel requis



	<p>tous les soucis. À la fin de cet exercice, le groupe passe à l'activité suivante, délesté de tous ses soucis.</p>	
15 min.	<p><b>Exercice – Mes attentes</b></p> <p>Les participants sont séparés en binôme (cela peut se faire de toutes les manières possible, par exemple en comptant jusqu'à 6 s'il y a 12 personnes dans le groupe et les 1 travaillent ensemble et les 2 aussi, etc., ou en fonction de leur place, deux par deux, ou de n'importe quelle autre manière).</p> <p>Par deux, les participants échangent au sujet de leurs attentes concernant ce module (environ 8 min).</p> <p>Ensuite, pour l'ensemble du groupe, les participants présentent les principales attentes de son binôme (environ 7 min).</p> <p>Ces attentes peuvent ensuite être notées sur le tableau papier.</p>	Tableau papier imprimé en Braille
60 min.	<p><b>Jeu interactif – "L'île déserte"</b></p> <p>2 versions du jeu (choisissez celle qui conviendra le mieux au groupe).</p> <p>Le facilitateur demande aux participants d'imaginer que leur bateau s'est échoué sur une île déserte et qu'ils doivent s'organiser pour y survivre.</p> <p><u>1ère version du jeu:</u> La première partie du jeu dure environ 35 minutes. Le facilitateur ne donne aucune instruction précise afin de permettre aux participants de s'appropriier pleinement l'activité. Il peut en revanche formuler des observations sur la structure du groupe et sur les rôles au sein de celui-ci. Ensuite, un échange autour du jeu a lieu pendant environ 25 minutes.</p> <p><u>2ème version du jeu;</u> Tout comme dans la première version, le facilitateur demande aux participants d'imaginer que leur bateau s'est échoué sur l'île déserte et qu'ils doivent s'organiser pour pouvoir y survivre.</p> <p>La première partie du jeu dure environ 35 minutes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le facilitateur demande aux participants de piocher un papier dans le panier (ou la boîte, le chapeau, etc.) sur lequel est inscrit le rôle du participant. En fonction de la taille du groupe, 2-4 participants joueront le rôle d'observateur. Ce rôle peut, soit être tiré au sort, soit</li> </ul>	<p>Tableau papier imprimé en Braille</p> <p>Pour la deuxième version-Préparer des petits papiers sur lesquels sont inscrits les rôles et leur description. Les participants devront les tirer au sort.</p> <p>À l'intention du facilitateur et des spectateurs, un papier avec la description des rôles si nécessaire</p>



	<p>déterminé au sein du groupe sur la base du volontariat.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Les informations présentes sur le papier doivent pouvoir être lues de deux manières différentes – en braille et en gros caractères. Après que les participants ont lu le texte inscrit sur leur papier et qu'ils se sont familiarisés avec leur rôle (qui doit rester secret), ils ont toujours la possibilité de consulter le papier auprès du facilitateur en cas de doute.</li> <li>● acteurs dans la mesure du possible).</li> <li>● Les acteurs se rassemblent (en cercle ou d'une autre manière) au centre de la pièce et essaient de trouver la bonne manière de survivre sur l'île déserte dans le temps imparti par le facilitateur (environ 35 minutes). Les acteurs se comportent selon les instructions indiquées sur leur papier, mais ils ne doivent en aucun cas dévoiler leur rôle.</li> <li>● S'il est probable que les observateurs ne réussiront pas à reconnaître les rôles, il est possible de leur donner les différentes descriptions des rôles avant le début du jeu.</li> <li>● Il est maintenant temps d'échanger à propos de la situation observée. Les observateurs font part de leurs remarques concernant les comportements et les prises de parole des acteurs, et mentionnent les différents rôles interprétés (sans l'aide des</li> <li>●</li> <li>● Le facilitateur peut également noter tous les rôles sur le tableau et les lire à haute voix. Ensuite, il/elle peut demander à tout le groupe de les attribuer à l'acteur correspondant. Il peut également être intéressant de mentionner 1 ou 2 comportements typiques de chaque rôle. À la fin, les acteurs peuvent faire part de leur ressenti quant à leur rôle et aux attitudes qui y correspondent – si oui ou non l'attitude adoptée en jouant ce rôle se rapproche de leur façon d'être en groupe, s'ils ont aimé jouer ce rôle ou non, quel(s) aspect(s) de leur rôle ils ont apprécié(s) ou non, etc.</li> <li>● Pour conclure, le facilitateur lance une discussion sur les comportements qui peuvent ou non faciliter la coopération dans ce type d'activité. Les remarques des observateurs peuvent être notées sur le tableau.</li> </ul>	
20 min.	<b>Brainstorming – Conflits au sein du groupe</b>	Tableau imprimé en Braille



	<p>Tout d’abord, les participants travaillent par petits groupes établis en fonction de la taille du groupe, de préférence en binôme ou par 3-4. Les participants parlent de leur expérience du conflit (quelles sont les causes de conflit les plus fréquentes, les situations propices au conflit, etc. Leur arrive-t-il souvent de se retrouver en conflit avec d’autres. Quelles sont selon eux les méthodes efficaces pour dépasser le stade de conflit et résoudre cette situation?)</p> <p>La discussion se poursuit avec le groupe au complet. Chaque petit groupe choisit un porte-parole chargé de rapporter toutes les idées mentionnées dans le groupe.</p> <p>Les causes principales d’un conflit et les méthodes efficaces pour le résoudre doivent être inscrites sur le tableau.</p>	
5 min.	<p><b>Jeu “La Joute verbale”</b> – plus d’informations à propos de ce jeu sont disponibles sur le podcast.</p> <p>Les participants discutent en binôme. Ils parlent en même temps pendant 5 minutes.</p> <p>Conclusion du jeu – le facilitateur demande aux participants comment ils se sentent à présent et en quoi leur bien-être a pu être affecté.</p>	Aucun outil n’est nécessaire
15 min.	<p><b>Jeu “Une longue et belle vie”</b></p> <p>Le facilitateur, initiateur du jeu, dit une phrase qui devra être répétée exactement de la même manière par les participants. Cette phrase doit être adressée à une personne bien spécifique, par exemple: “Thomas, <b>JE TE SOUHAITE DE VIVRE UNE VIE LONGUE ET HEUREUSE, MAIS CE QUI M’ÉNERVE CHEZ TOI, C’EST...</b> “ (par exemple que tu interrompes les autres).</p> <p>La personne à qui ces propos ont été adressés, Thomas en l’occurrence, répond: “<b>MARIA, JE TE REMERCIE BEAUCOUP DE ME L’AVOIR DIT. JE VAIS Y RÉFLÉCHIR, MAIS MON BUT SUR CETTE TERRE N’EST PAS D’ÊTRE COMME TU SOUHAITERAIS QUE JE SOIS.</b>”</p> <p>C’est maintenant au tour de Maria de choisir quelqu’un qu’elle voudrait critiquer, en utilisant la même phrase.</p> <p>Lorsqu’il présente l’exercice aux participants, le facilitateur les informe qu’il est essentiel pour cet exercice d’utiliser les expressions mentionnées ci-dessus. Les ressentis personnels et les comportements agaçants de la personne visée peuvent en revanche être exprimés librement. Chacun est également libre de choisir qui il/elle souhaite critiquer.</p> <p>Le facilitateur commence l’exercice et fournit le modèle – la</p>	Aucun matériel requis



	<p>phrase rituelle à utiliser par tous. Le facilitateur doit veiller à ce que la phrase rituelle utilisée par tous ne change pas. Le facilitateur interrompt le jeu quand il n’y a plus d’idées, plus de critiques à formuler. Si toutefois quelqu’un souhaite refaire l’exercice plus tard, c’est tout à fait possible.</p> <p>Ce jeu est vivement recommandé par Klaus W. Vopel car il a pour effet d’alléger l’atmosphère au sein d’un groupe.</p> <p>Il peut être intéressant de proposer cet exercice à un groupe même s’il n’y a pas de conflit à régler. Dans ce type de situation, chaque participant peut tirer au sort un papier décrivant un comportement nuisible à la dynamique du groupe et l’utiliser pour s’adresser à un membre du groupe (simplement pour le but de l’exercice). Dans tous les cas, il est important que les phrases rituelles ne changent pas.</p> <p>(Vous trouverez une liste des possibles comportements agaçants dans Ressources/matériels, annexe 2.)</p>	
10 min.	<p><b>Les conclusions du module – Tours</b></p> <p>À la fin du module, les participants s'assoient en cercle. Chaque personne exprime à tour de rôle la chose la plus importante qu'il/elle retire de cet atelier et note, sur une échelle de 1 à 10 (1 étant la note la plus basse, 10 la plus haute) dans quelle mesure l'atelier a répondu à ses attentes (définies au début de l'atelier).</p>	Aucun matériel requis

## Ressources / matériel

- Ressources utiles à la deuxième version du jeu de «L’Île déserte»
  - a) Des cartes sur lesquelles sont inscrits les différents rôles distribués aux observateurs, imprimées en braille et en gros caractères.
  - b) Des petits papiers sur lesquels sont inscrits les rôles que peuvent endosser les participants. On peut y lire une courte description du rôle.
- Liste des potentiels comportements agaçants au sein d’un groupe, à utiliser pour le jeu «Longue et belle vie»

## Annexes Module 1

### Annexe 1



## Carte comportement les descriptions des rôles – à utiliser durant la deuxième version de l'Île déserte

Le CHEF. Il/elle supervise le travail d'équipe, interrompt parfois, fait une synthèse des délibérations "Revenons au sujet", "il serait bien que chacun prenne concrètement ses responsabilités", "Nous ne rentrerons pas chez nous avant d'avoir pris une décision". Il/elle encourage les autres, a une vue d'ensemble des objectifs.

L'EXPERT. Il/elle sait tout, donne des conseils, étale parfois son intelligence: "Souvenez-vous, c'est prouvé scientifiquement...".

Le GARDE. Il/elle s'assure de la bonne conduite et du respect des règles: "Ne vous coupez pas la parole", "Veillez à distribuer les rôles de manière équitable".

Le MÉDIATEUR. Il contribue à la bonne entente au sein du groupe: "Que veux-tu dire?", "Essayons de bien nous entendre", "Pourquoi n'essaies-tu pas de comprendre?".

Le DÉTRACTEUR (TRÈS CRITIQUE). Il/elle critique, grogne, cherche les points faibles partout: "Nous n'y arriverons pas", "Ce que tu dis ne veut rien dire".

Le REBELLE. Il/elle ne veut pas obéir aux décisions des autres, il/elle est en désaccord avec le chef et le pouvoir majoritaire: "Il n'a pas le droit de décider pour nous tous", "Je m'en moque, je déteste ce genre de discussion".

LE GÉNÉRATEUR D'IDÉES. Il déborde d'idées et les partage volontiers, mais il ne les met pas toujours en pratique: "Il y a plein de manières d'arriver à ce résultat".

Le SOUS-TRAITANT. Il n'est pas à l'initiative des tâches mais les exécute de manière responsable: "Je peux m'en charger".

Le BOUFFON. Il plaisante, fait rire les gens, rit des problèmes.

Le BÉBÉ. Il/elle a peur que le groupe échoue, ne comprend pas vraiment ce qu'on attend de lui/d'elle: "Qui veut bien m'aider...?"

L'INTÉRESSÉ. Il/elle ne se joint pas aux conversations, montre clairement son manque d'intérêt **sans pour autant être agressif.**

L'OBSERVATEUR . Son rôle est d'observer les différents comportements au sein du groupe, d'en prendre note ou de s'en souvenir. Il doit également observer la dynamique de groupe et chaque personne. Il essaye de deviner les rôles. Si toutefois l'observateur peut avoir du mal à deviner, le facilitateur peut lui présenter les rôles et leur description avant de début du jeu de rôle.

## Annexe 2

### Exemples de comportements agaçants pour les autres membres du groupe

- Être en retard
- Interrompre les autres lorsqu'ils parlent
- Juger autrui
- Dire des gros mots
- Se moquer des autres
- Trop parler, ne pas permettre aux autres de s'exprimer
- Passer un appel téléphonique ou y répondre pendant les réunions de groupe
- Etc.



## Module № 2: Les compétences liées au Leadership

### Les Objectifs:

- Comprendre quelles compétences sont nécessaires au leadership
- Pratiquer l'auto-détermination

Ce module a pour objectif de permettre aux participants de mieux comprendre le leadership et ses différentes formes et de développer certaines qualités indispensables à un bon leader telles que l'empathie. L'auto-détermination comprend de nombreuses compétences, attitudes et valeurs et peut être plus ou moins importante. L'enseignement de l'auto-détermination dès la petite enfance peut permettre d'éviter le sentiment d'impuissance, une grande dépendance, et une mauvaise estime de soi.

### Objectifs d'apprentissage:

À l'issue de ce module, les participants (jeunes DV) seront capables de:

- Définir le leadership et les caractéristiques d'un bon leader
- Identifier les différentes formes de leadership
- Distinguer la proactivité de la réactivité et reconnaître l'importance de la proactivité dans le cadre du leadership
- Comprendre l'empathie et son importance dans le cadre du leadership
- Avoir mis en pratique certaines formes d'empathie telles que la prise de perspective (empathie cognitive) et la communication empathique.

### Approche Méthodologique:

Une méthodologie nonformelle sera mise en application. Le travailleur auprès de la jeunesse (professionnel ou non) qui agit en sa qualité de facilitateur donnera aux participants DV l'accès à certaines méthodes et méthodologies participatives. L'expérience et la coopération donneront du sens à l'apprentissage. Les participants seront ainsi en mesure d'acquérir les compétences leur permettant d'atteindre les objectifs proposés par ce module de formation.

### Contenu (Sujets /Unités):

- **Qu'est-ce que le leadership?**
  - Définir le leadership et les qualités d'un bon leader
  - Comprendre les différences: Leadership vs Management
- **Les formes de Leadership**
  - Les trois styles de Leadership selon Lewin
  - Les styles de Leadership basés sur la théorie du chemin et de la destination
- **Qu'est-ce que l'empathie?**
  - Les clés pour une communication empathique (la compréhension et l'écoute active)



## Durée d'apprentissage pour chaque sujet/unité

No	Sujet/Unité	Durée/ approche		Notes
		Présentiel	E-module au format audio	
	Présentation du module et des participants	10 minutes		
1	Qu'est-ce que le Leadership?	20 minutes		
1.a	Définition du leadership et des qualités d'un bon leader	10 minutes		
1.b	Comprendre les différences: Leadership vs Management	10 minutes		
2	Les styles de Leadership	20 minutes		
2.a.	Les trois styles de Leadership par Lewin	20 minutes		
2.b.	Styles de Leadership/Styles basés sur la théorie du Cheminement et du But	10 minutes		
3	Qu'est-ce que l'empathie?	20 minutes		
3.a	Les éléments clé d'une communication empathique (la compréhension et l'écoute active)	20 minutes		

## Mise en place étape par étape

### Module 2 / Unité 1 : Qu'est-ce que le leadership? En présentiel

Durée	Méthodes et Contenu	Outils/matériel adapté
10 min.	<b>Présentation du module et des participants.</b>	Aucun matériel requis



	<p>Le facilitateur présente brièvement chaque unité de travail composant le module de formation, le contenu du module et les objectifs d'apprentissage. Si le facilitateur et les membres du groupe ne se connaissent pas, une séance de présentation sera nécessaire avant de continuer avec l'unité.</p>	
20 min.	<p><b>Activité de groupe - Défends ta citation</b></p> <p>Cet exercice introduit le thème du leadership et encourage chaque participant à donner son point de vue sur les qualités d'un bon leader. Des citations sur le leadership sont accrochées aux murs - ils traitent des divers aspects du leadership. Les participants doivent choisir de défendre une citation qui correspond bien à leur vision personnelle d'un bon leader.</p>	<p>Citations imprimées (Assurez-vous que les éléments soient aussi imprimés en braille et en gros caractères pour les participants DV)</p>
10 min.	<p><b>Discussion de groupe après l'activité «Défends ta citation»</b></p> <p>Tous les participants expliquent leur choix de citation au groupe - ils partagent une vision du leadership. Le facilitateur peut noter des mots ou idées clés sur le tableau. Ces idées favorisent une discussion plus approfondie ou serviront de « pont » vers d'autres contenus sur le leadership. Discussion facilitée grâce à l'entrée des conclusions dans le tableau.</p>	<p>Tableau, marqueurs</p>
10 min.	<p><b>Présentation: Rôle de Manager vs rôle de Leader</b></p> <p>Le facilitateur présente les principales différences entre un manager et un leader en précisant les différences selon les caractéristiques suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Un bon manager est-il nécessairement un bon leader ?</li> <li>● Promouvoir des idées vs attribuer des tâches</li> <li>● Inspirer la confiance vs exercer un pouvoir</li> <li>● Motiver vs Approuver</li> <li>● Proactif vs réactif</li> <li>● Compter la Valeur vs créer de la Valeur</li> <li>● Cercles d'Influence vs cercles de Pouvoir</li> <li>● Guider vs diriger</li> </ul>	<p>Présentation, PC, tableau</p>



## Module 2 / Unité 2: Les styles de Leadership - En présentiel

Durée	Méthodes et Contenu	Outils/matériel adapté
20 min.	<p><b>Activité de travail en équipe. Leaders en action.</b></p> <p>Les objectifs à atteindre grâce à cette activité sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● L'expérimentation des différents types de leadership</li> <li>● L'analyse de la mise en pratique des différents types de leadership au sein de groupes et chez les individus</li> <li>● L'identification des types de leadership qui favorisent ou nuisent à l'obtention des meilleurs résultats</li> <li>● L'identification de nos comportements face à divers types de leader</li> </ul> <p>3 groupes sont formés, et une personne responsable sera désignée dans chaque équipe. Les responsables quittent la salle et l'animateur remet à chacun une feuille de papier avec le rôle à jouer (autoritaire, démocratique et laissez-faire). Il est important que personne ne connaisse l'information fournie aux responsables.</p> <p>Les managers doivent être informés qu'ils doivent aider leurs équipes à atteindre les objectifs. Pendant qu'ils attendent à l'extérieur de la salle, l'animateur distribue une feuille de défi et 12 cure-dents aux 3 groupes. Les participants sont informés qu'ils peuvent obtenir de l'aide de leur responsable.</p> <p>Une fois que chaque groupe a commencé à travailler, les responsables sont invités à entrer dans la salle et à rejoindre chaque équipe.</p> <p>L'activité doit durer 10 minutes maximum, même si le défi n'a pas été relevé, et les membres du groupe sont invités à faire part de leurs ressentis sur la manière dont leur leader les a guidés.</p> <p>Il est toujours intéressant de préparer plusieurs défis, dans le cas où une équipe résoudrait le premier défi rapidement, ou dans celui où l'un des participants le connaîtrait déjà.</p> <p><b>IDÉES POUR UN TEMPS DE RÉFLEXION ET DE DÉBAT</b></p> <p>Il ne s'agit pas de savoir si les groupes ont réussi à atteindre l'objectif ou non, mais de créer un</p>	<p>Feuilles sur lesquelles sont imprimés les rôles correspondant aux différents types de leader.</p> <p>Feuilles sur lesquelles sont imprimés les défis à relever.</p> <p>Assurez-vous que les feuilles soient aussi imprimées en braille/gros caractères pour les participants DV.</p> <p>Les images explicatives du document doivent être en relief pour les participants aveugles.</p>



	<p>environnement leur permettant de réfléchir à la manière dont ils ont été guidés, si plus d'aide de la part du responsable aurait été appréciée, s'ils avaient besoin d'une personne pour les aider et planifier les tâches, à la manière qu'avaient les leaders de répondre aux demandes, à leur ressenti concernant les différents types de leadership et celui qui leur convient le mieux.</p>	
20 min.	<p><b>Activité de travail d'équipe. Faire des figures.</b></p> <p>Cette activité permettra d'atteindre les objectifs suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Identifier ceux qui s'octroient le rôle de leader et ceux à qui on attribue ce rôle</li> <li>● Analyser la fluidité de la communication dans le groupe.</li> <li>● Observer les interactions dans le groupe lorsqu'il poursuit un objectif.</li> </ul> <p>Le facilitateur propose au groupe une activité à laquelle tous devront participer activement. Les participants forment un cercle en se tenant les mains. Ils ne pourront jamais lâcher les mains et se séparer.</p> <p>Ils doivent s'en tenir à la consigne que le facilitateur prononce à voix haute, la consigne doit être exécutée en un temps donné. Par exemple, pour tester, le facilitateur demande de former un carré en un temps donné, d'imiter une vague, de former un triangle.</p> <p>Le facilitateur veillera à prendre en compte le profil des participants et à adapter la complexité des instructions et la durée de l'activité.</p> <p><b>IDÉES POUR UN TEMPS DE RÉFLEXION ET DE DÉBAT</b></p> <p>Le plus important ici n'est pas d'évaluer les figures réalisées. Il s'agit d'observer la dynamique de communication et d'identifier les personnes qui ont pris des initiatives contribuant à la réalisation des exercices.</p> <p>Quels obstacles avez-vous observé; Comment les avez-vous contournés?</p> <p>Est-ce que certaines figures ont été réalisées plus rapidement ou plus facilement?</p> <p>Qu'est-ce qui pourrait être amélioré?</p> <p>La communication a-t-elle été efficace?</p> <p>Étiez-vous en accord sur une même stratégie?</p> <p>Avez-vous remarqué une personne pensant avoir la solution mais qui n'a pas osé prendre la parole ou qui n'a pas eu la possibilité de participer?</p> <p>Quelles améliorations ont été proposées par chacun?</p> <p>Qui a pris la place de leader?</p>	<p>Une grande pièce sans obstacles.</p>



10 min	<b>Présentation. Théorie du chemin et du but</b>	Présentation, Tableau	PC,
	<p>Le facilitateur présente les principaux types de leadership se basant sur la théorie du chemin et de l'objectif, il veille à clarifier les points suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Le leadership orienté vers la réussite</li> <li>● Le leadership exécutif</li> <li>● Le leadership participatif</li> <li>● Le leadership basé sur le soutien</li> </ul>		

## Module 2 / Unité 3: Qu'est-ce que l'empathie? - En présentiel

Durée	Méthodes et Contenu	Outils/matériaux adaptés
20 min.	<p><b>Image de l'empathie.</b></p> <p>Les cartes d'empathie peuvent être un outil intéressant permettant de mieux comprendre le lien entre nos paroles et nos pensées et ressentis. Elles se divisent en quatre parties: penser, se sentir, dire et faire.</p> <p>Guidez les participants en vous prenant pour exemple. Par exemple: Quand je me sens stressé(e), je peux penser que je fais des erreurs. Quand je ressens ça, je m'excuse beaucoup (je dis) et je prends souvent une grande inspiration (faire).</p> <p>Exemple d'un schéma: pour réaliser l'une des dynamiques d'empathie les plus représentatives possible, il suffit de commencer en utilisant un panneau d'affichage ou un tableau au centre duquel est dessiné un cercle. Il aura pour titre «notre groupe.» Il s'agit ensuite de le séparer en quatre quartiers nommés par les quatre verbes: Penser, Ressentir, Dire, Faire. 4 post-its sont distribués à chaque participant. Ils doivent ensuite écrire et/ou penser à une émotion qu'ils ressentent parfois, à une pensée qu'ils relient à cette émotion, à une action qu'ils entreprennent lorsqu'ils ont ce ressenti, et à quelque chose qu'ils pourraient dire à ce propos.</p>	<p>Panneau d'affichage ou tableau blanc. Crayons feutre Papier ou post-it Machine Braille (ou autre appareil électronique) pour les participants aveugles</p>
20 min.	<b>Activité de groupe. Écoutez simplement.</b>	



	<p>Cette activité vise à atteindre les objectifs suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Renforcer la capacité d'écoute des membres</li> <li>- Encourager les participants à exprimer leur ressenti à propos d'un sujet.</li> </ul> <p>Le facilitateur doit préparer 4 cartes sur lesquelles sont inscrits 4 thèmes différents. Les sujets doivent être intéressants, et, dans la mesure du possible, ne pas créer de polémique afin que chacun puisse s'exprimer librement.</p> <p>Demandez à 4 volontaires de participer pour parler de chacun des sujets. Les personnes qui se portent volontaires choisissent une carte et expriment leur ressenti sur le sujet pendant 3 minutes.</p> <p>Pendant qu'une personne parle, le reste du groupe doit uniquement écouter, c'est le but de l'activité pour les autres participants. Demandez ensuite à l'un des membres du groupe de résumer ce qui a été dit. Il ne s'agit pas d'exprimer son accord ou son désaccord, mais uniquement de résumer. La personne qui a parlé doit indiquer si un élément manque au résumé; la personne en charge de la modération peut également intervenir.</p> <p>L'activité doit être répétée avec les trois autres volontaires pour observer l'évolution entre les résumés.</p> <p><b>IDÉES EN VUE D'UN MOMENT DE RÉFLEXION ET DE DÉBAT</b></p> <p>Comment la personne qui s'est exprimée a-t-elle perçu la capacité d'écoute de ses pairs?</p> <p>Comment les membres du groupe chargés d'écouter ont-ils ressenti le fait de ne pas pouvoir réagir à ce qui a été dit?</p> <p>Leur écoute a-t-elle été efficace?</p> <p>Les participants chargés d'écouter ont-ils pu faire un résumé fidèle des opinions exprimées?</p> <p>Ce sont-ils améliorés au fur et à mesure de l'exercice?</p> <p>Comment mettre en pratique ce qui a été appris aujourd'hui et au quotidien?</p> <p>L'Écoute Solitaire Dynamique permet de travailler sur les sujets suivants: l'empathie, l'écoute active, les émotions.</p>	<p>Des cartes sur lesquelles sont inscrits les thèmes (de préférence en gros caractères).</p> <p>Assurez-vous que les feuilles soient aussi imprimées en Braille pour les participants aveugles</p>
--	---	---

## Ressources / Matériel

Voici la liste des ressources et des outils utiles aux activités:

- Les citations imprimées



- Un tableau papier, des marqueurs, une présentation, un pc, des feuilles sur lesquelles sont inscrits les rôles correspondant aux types de leadership.
- Des feuilles sur lesquelles sont inscrits des défis.
- Une grande pièce sans obstacles.
- Des cartes sur lesquelles sont inscrits les thèmes.
- Une boîte de cure-dents.

Toutes les copies doivent être accessibles (braille, grands caractères).

## Annexes Module 2

### Annexe 1

#### Défis

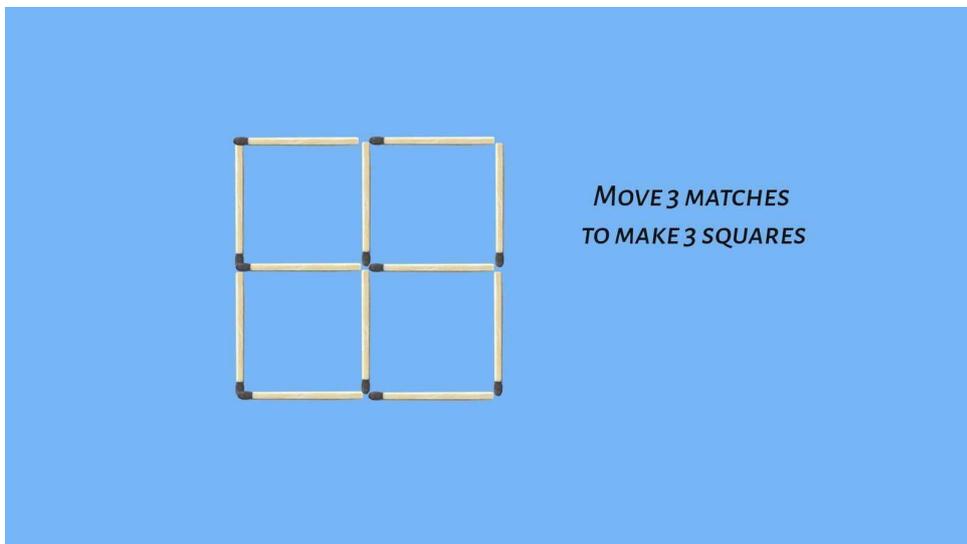
Vous devez relever ce défi en 10 minutes:

Défis des cure-dents

Bougez seulement trois cure-dents pour former trois carrés.

Tous les cure-dents doivent être utilisés.

Bougez trois cure-dents pour transformer quatre carrés en trois



*L'image ci-dessus est constituée de douze allumettes en forme de carré. Le périmètre extérieur est composé de huit allumettes, deux allumettes par côté. Le grand carré est ensuite divisé en quatre petits carrés par quatre allumettes placées au milieu de chaque paire d'allumettes.*

Combien de solutions uniques peut-on trouver?



Temps recommandé: 10 minutes.

L'activité n'est pas difficile, vous devriez vous amuser.

Deux solutions, toutes les deux systématiques, sont présentées après l'analyse initiale.

Les voici:

- Solution systématique: l'élimination d'un cure-dents commun expliquée en détails.
- Solution rapide, l'analyse de l'état final, un concept puissant permettant la résolution de problèmes.

Essayez avant de regarder les solutions détaillées.

Solution systématique au puzzle des cure-dents: Bougez 3 cure-dents pour former 3 carrés

Prenons d'abord une approche analytique pour en arriver à des conclusions basées sur les puzzles composés d'allumettes et la déduction.

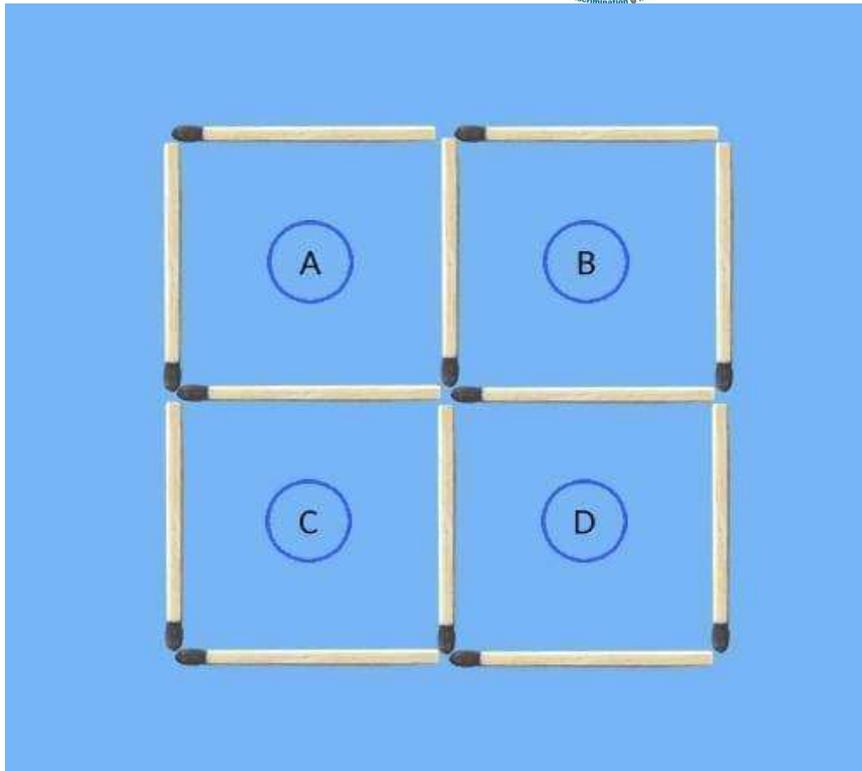
Première étape: Analyse structurelle vous permettant de savoir quoi faire.

Comptez d'abord le nombre de bâtonnets puis comparez la figure initiale à la solution. Vous aurez ainsi une idée précise des étapes vous séparant de la solution.

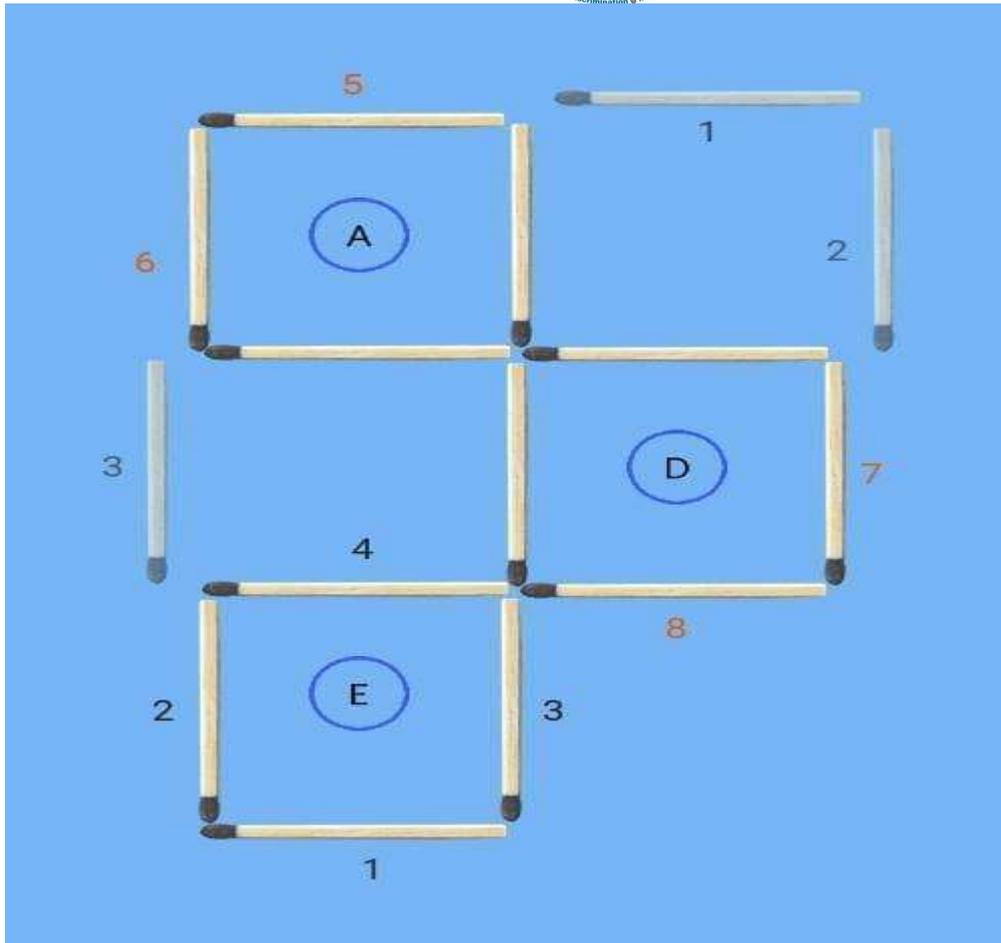
De combien de bâtonnets avons-nous besoin pour former UN carré? 4. Donc logiquement, pour en former 4, nous aurions 16 bâtonnets, et non des 12 dont nous disposons. Comment 4 carrés ont-ils pu être formés alors même qu'il manque 4 bâtonnets? C'est là qu'intervient le concept de la résolution des puzzles d'allumettes. Chaque carré a un côté en commun avec celui situé directement à côté de lui.

Nous devons donc éliminer les 4 bâtonnets communs pour former 3 carrés indépendants en bougeant simplement 3 bâtonnets.

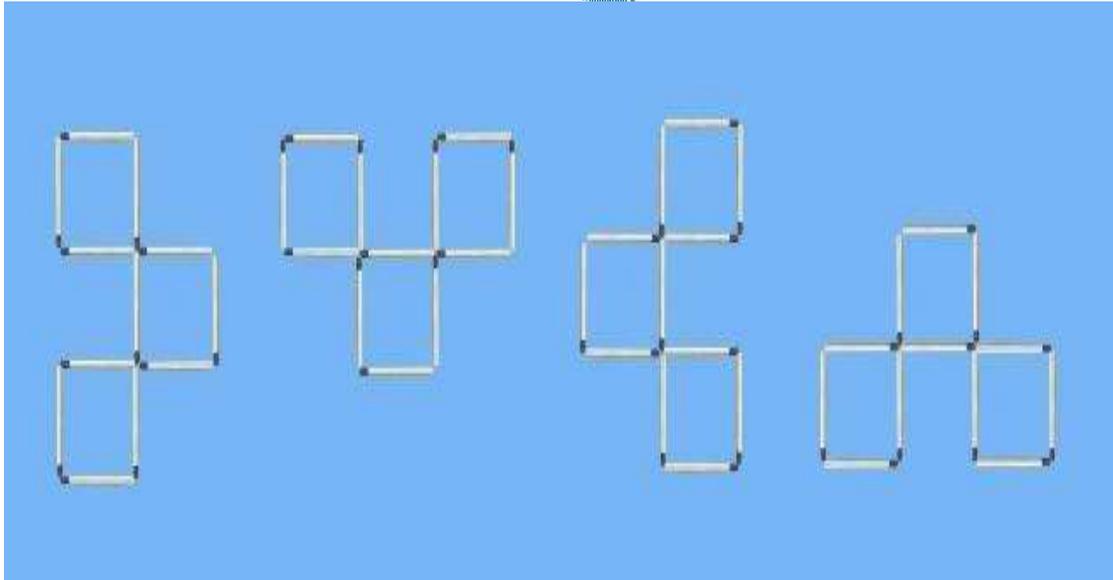
Ce qui est sous-entendu est qu'en bougeant les 1 bâtonnets, vous ôtez un carré.



*L'image ci-dessus représente douze allumettes en forme de carré. Le périmètre extérieur est composé de huit allumettes, deux allumettes par côté. Le grand carré est ensuite divisé en quatre petits carrés par quatre allumettes placées au milieu de chaque paire d'allumettes. Dans chaque carré se trouve une lettre. La lettre A se trouve en haut à gauche, B en haut à droite, C en bas à gauche et D en bas à droite.*



Sur cette image, la grande boîte d'origine a maintenant été numérotée de un à huit. Les numéros un et deux se trouvent dans le coin supérieur droit du carré. Les numéros trois et quatre sont en bas à gauche du carré. Sur l'image, les deux allumettes en haut à droite ont été déplacées sous l'allumette en bas à gauche pour former un carré ouvert, l'allumette trois (en bas à gauche) ayant été déplacée pour fermer le carré. Il y a maintenant trois cases, dont seulement deux sont les lettres originales de l'image précédente. Il ne reste plus que A et D, et les allumettes un, deux et trois créent la nouvelle case E.



*Dans le prolongement des descriptions précédentes, cette image montre quatre configurations possibles pour la création de la troisième boîte. Toutes les formes sont valables pour le jeu. Ces quatre configurations se produiront en fonction de l'endroit où vous placerez les trois allumettes.*

## **Annexe 2**

### **Les rôles des responsables**

Le leader autoritaire: Il prend des décisions au nom de tout le groupe, en ne prenant en compte que son opinion, sans prendre en considération les autres opinions exprimées et en ne laissant personne d'autre prendre d'initiative. Les comportements agressifs sont assez présents au sein du groupe.

Le leader libéral ou laissez-faire: Il donne les informations quand on les lui demande. Laisse toute liberté au sein du groupe. Au sein du groupe on trouve peu d'interaction, une organisation éparpillée, un manque d'effort au travail.

Le leader démocratique: Il privilégie l'égalité et récompense les efforts. On remarque apprentissage mutuel, intérêt et délégation des tâches. La communication règne au sein du groupe.



## Module № 3: Les compétences à acquérir en vue d'une communication interpersonnelle efficace

### Les Objectifs:

Ce module aidera les participants à mieux comprendre les éléments suivants:

- Pourquoi les compétences en communication sont importantes
- Les modèles et méthodes de communication
- La communication non-verbale
- Les compétences permettant une communication efficace
- Les compétences concernant la prise de parole en public/une présentation

### Les apprentissages:

À l'issue de ce module d'apprentissage, les participants (jeunes DV) seront capables de:

- Comprendre les éléments clé de la communication efficace
- Comprendre les différents types de communication
- Développer et mettre en pratique des compétences de communication non-verbale
- Développer des compétences en vue d'une prise de parole/présentation efficace

### L'approche méthodologique:

La méthode adoptée dans le cadre de ce module a beaucoup en commun avec la méthode de la recherche-action. Cette méthodologie remplit deux conditions importantes; la première est de chercher à s'améliorer, et la deuxième est la recherche de la compréhension du cadre et du contexte global. Certains principes de la recherche-action tels que la recherche et l'investigation, l'analyse de la pratique, la mise en application de la théorie par l'action, l'évaluation de la pratique, l'implication des collègues et des personnes concernées, la réflexion, la discussion et le partage du sens, la validation de l'évolution professionnelle et du renouvellement constant, ont également été des arguments nous poussant à choisir la méthode de la recherche-action dans le cadre de ce module. Cette méthode se concentre sur quatre aspects fondamentaux: la planification, l'action, l'observation, et la réflexion. Ces quatre aspects sont un cycle, puis une spirale de cycles. Vous rencontrerez cette situation tout au long de ce module, et nous vous recommandons de la mettre en pratique dès qu'un changement ou une réflexion sont apportés dans le cadre d'un processus.



## Sommaire (Sujets / Unités):

### 1. Dévoiler ce qui compose la communication

- Le langage réceptif
- Le langage expressif et la pragmatique
- La communication sociale - adopter un modèle
- Verbal
- Non-verbal
- Visuel
- Écrit

### 2. L'importance des compétences à acquérir en vue d'une communication interpersonnelle efficace

Analyser les Compétences Communicatives - Développer des compétences en vue d'une communication interpersonnelle efficace

- Les interactions sociales
- Les conversations
- Les compétences interpersonnelles
- Les compétences de présentation
- Quels facteurs peuvent limiter les opportunités de communication chez les enfants DV?

### 3. Le pouvoir silencieux de la communication non-verbale.

- Non-verbal
- Contact visuel approprié
- Postures du corps et expressions du visage
- Espace personnel pour le corps

## Durée d'apprentissage pour chaque sujet /unité

No	Sujet/Unité	Durée/ approche		Notes
		Présentiel	E-module au format audio	
1	Dévoiler ce qui compose la communication	80min		L'audio complète le module. Le contenu de l'audio est très informatif et essentiel à la progression dans les différents thèmes abordés. Nous vous recommandons de l'écouter avant de vous rendre aux ateliers en présentiel.
2	L'importance des compétences communicatives en vue d'une communication interpersonnelle efficace.	90min	1 heure	



3	Le pouvoir silencieux de la communication non-verbale	100min		
---	---	--------	--	--

### Mise en place étape par étape

#### Module 3 / Unité 1: Dévoiler ce qui compose la communication. En présentiel

Durée	Méthodes et Contenu	Outils/ressources adaptées
60 min	<p><b>Activité de groupe - brainstorming combiné à un jeu brise-glace</b></p> <p>Suggestion pour le jeu brise-glace: <b>Faire le lien</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le groupe se rassemble. Le facilitateur invite les participants à former un cercle dans lequel chaque participant est relié à deux autres participants.</li> <li>3. Il demande à l'un des volontaires de mettre une main sur sa hanche et de partager plusieurs éléments le concernant.</li> <li>4. Lorsque l'un des participants se découvre un point commun avec le premier volontaire, il se met au coude à coude avec lui.</li> <li>5. C'est autour du second volontaire de partager des éléments le concernant, jusqu'à ce qu'un troisième volontaires le rejoignent, etc.</li> <li>6. Les participants se lient aux autres et se présentent l'un après l'autre.</li> <li>7. Pour refermer le cercle, le dernier participant vient se joindre aux autres et partage des éléments le concernant puis joint son coude à celui du premier volontaire.</li> </ol> <p>(Pour plus de jeux brise-glace, allez sur Playmeo <a href="https://www.playmeo.com/activities/ice-breakers-get-to-know-you-games/making-connections/#:~:text=Ask%20one%20volunteer%20to%20stand,to%20link%20elbows%20with%20them">https://www.playmeo.com/activities/ice-breakers-get-to-know-you-games/making-connections/#:~:text=Ask%20one%20volunteer%20to%20stand,to%20link%20elbows%20with%20them</a>)</p> <p>Tous les participants sont ainsi accueillis. Ensuite, le facilitateur demande à chacun des participants de donner un mot qui lui vient à l'esprit. Le facilitateur note tous ces mots dans le tableau. Ensuite, le facilitateur choisit un mot au hasard et demande à l'un des participants d'expliquer le message caché derrière ce mot. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse. Une fois que le participant a décrypté le message, il se présente de nouveau.</p> <p>Cet atelier présente les composantes de la communication et invite les participants à donner leur définition de la communication et de</p>	<p>Tableau et/ou crayon et papier.</p> <p>Une machine braille peut également être utile.</p>



donner leur ressenti à l'idée qu'une autre personne ait essayé d'interpréter le message qu'ils ont essayé de faire passer durant l'activité précédente.

Le facilitateur présente ensuite les mots-clé suivants (écrits dans le tableau et imprimés en braille):

- Émetteur
- Message
- Canal
- Destinataire
- Interprétation
- Réponse
- Contexte physique
- Contexte psychologique
- Médiateurs

Les participants forment des groupes et ordonnent les mots-clés mentionnés ci-dessus pour déterminer le processus de communication à travers un exemple (réel ou imaginaire). Cette activité peut se dérouler autour de tables rondes avec notes écrites ou à travers un jeu de rôle permettant à chaque groupe d'illustrer le processus de communication.

À la fin de l'activité, le facilitateur peut demander aux participants d'illustrer leur exemple en utilisant la forme d'un cercle. Il s'agit ici de comprendre que la communication est une interaction constante entre l'émetteur et le destinataire et vice versa. Le cercle permet de se faire une bonne représentation du processus de communication et de mieux le comprendre.

Le facilitateur peut proposer plusieurs manières de faire passer un message, comme l'indique l'exemple ci-dessous.

#### Activité de groupe «**Le téléphone arabe**».

Les facilitateurs désignent une personne qui joue l'émetteur dans chacun des groupes. Ils demandent ensuite à l'émetteur de faire passer le message à la personne se trouvant directement à côté de lui/d'elle sans que les autres ne puissent l'entendre. Le but est de savoir comment la dernière personne du groupe recevra le message. À la fin, le facilitateur demande à la dernière personne de dire le message initial.

#### **Discussion de Groupe:**

Le facilitateur demande aux participants de décrire les changements entre les deux messages et d'expliquer les facteurs qui ont pu amener ce changement.

Qu'est-il arrivé au message ?

Pourquoi pensez-vous qu'il a changé ?



20 min	<p><b>activité de groupe: identifier les différents types de communication</b></p> <p>Tout d’abord, le facilitateur demande aux participants ce qu’ils ont du mal à communiquer et pourquoi? Qu’est-ce qu’ils trouvent plus facile à communiquer et pourquoi?</p> <p>Après le partage de points de vue et la discussion, le facilitateur présente les quatre types de communication tout en énonçant leurs caractéristiques :</p> <p><b>La communication verbale</b> est un type de communication orale, l’émetteur utilise les mots pour communiquer. Le ton, la hauteur de la voix et la qualité des mots jouent un rôle crucial.</p> <p><b>La communication non-verbale</b> représente toutes les manières de communiquer sans les mots (Ivy and Wahl, 2014). Ce moyen de communication transmet les pensées, les comportements, les perceptions et le sens. La communication verbale se rapporte à l’expression vocale.</p> <p><b>La communication visuelle</b> se réfère à l'utilisation de pancartes, d'affiches, de panneaux, de banderoles, de cartes, etc.</p> <p><b>La communication écrite</b> correspond notamment à l’utilisation de lettres, de circulaires, de manuels, de télégrammes, de mémos, d’e-mails, de rapports, etc. pour envoyer des messages.</p> <p>Une fois ces éléments compris, les participants peuvent former des binômes et parler de leurs préférences et de leurs difficultés concernant la communication en se basant sur ces 4 éléments.</p> <p>Cet atelier aidera à clarifier certains points d’incompréhension et permettra aux participants de mieux comprendre le fonctionnement de la communication.</p>	Crayon et papier ou machine braille/tout autre appareil électronique adapté aux besoins spécifiques des participants
--------	---	--

### Module 3 / Unité 2: L'importance des compétences interpersonnelles et d'une communication efficace - En présentiel

Durée	Méthodes et Contenu	Ressources/outils adaptés
-------	---------------------	---------------------------



40 min	<p><b>Activité de groupe – Étudier les interactions sociales</b></p> <p>Le facilitateur explique aux participants qu’il s’agit une activité d’exhibition sociale qui a pour but de développer les compétences de prise de parole et de présentation, ainsi que la capacité à prendre part à une conversation.</p> <p>Il invite les participants à prendre part à un jeu de rôle en binôme. Les binômes jouent chacun leur tour comme suit. Le premier binôme commence par une conversation courte de 3 minutes en essayant d’y incorporer une manière de se saluer, des gestes, des câlins, des accolades, des annonces, des nouvelles, etc (une interaction libre visant à communiquer un message). Le facilitateur encourage les binômes à improviser et à se sentir libres pendant la conversation. Les autres binômes font office de public et essaient, via un tableau ou à l’aide d’une machine braille ou de tout autre appareil électronique, de donner les caractéristiques de la signalisation selon ce qu’ils ont pu écouter dans les podcasts et lors des ateliers précédents. Lorsque tous les binômes sont passés et que l’exercice touche à sa fin, le facilitateur demande à chaque binôme de relire ses notes et de les partager. Après cela, le facilitateur fournit la liste des compétences communicatives et invite tous les binômes à faire le lien entre leurs notes et leurs observations et les éléments présentés dans la liste fournie par le facilitateur.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Démarrer l’interaction de manière positive</li> <li>● partager des informations</li> <li>● Élargir la conversation</li> <li>● Bien écouter</li> <li>● Exprimer des envies et des besoins</li> <li>● Parler l’un après l’autre et partager</li> <li>● Complimenter</li> <li>● Interrompre</li> <li>● Faire preuve d’empathie et de compassion</li> <li>● Donner un retour positif</li> <li>● Donner un retour négatif</li> <li>● Savoir terminer une conversation</li> <li>● Savoir parler l’un après l’autre</li> </ul> <p>Enfin, le facilitateur fera part de sa réflexion sur le résultat de l’activité et présentera sa conclusion sur les compétences communicatives. Cette activité permet d’aller plus en profondeur dans les mécanismes de la communication en mettant en lumière ses composantes et caractéristiques.</p>	Crayon, papier ou machine braille/ou tout autre appareil électronique répondant aux besoins des participants
30 min	<p><b>Activité de groupe - Comprendre les compétences interpersonnelle</b></p>	Notes en Braille et gros caractères



	<p>Le facilitateur demande aux participants de former un cercle et d'expliquer l'idée de «compétences interpersonnelles». Il les invite ensuite à former des binômes et demande à chaque binôme de piocher une note en Braille et en gros caractères dans une boîte, de la lire de d'essayer de faire l'exact opposé de ce qui est écrit sur la note. On pourra retrouver les éléments suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Soyez positif</li> <li>● Contrôlez vos émotions</li> <li>● Essayez d'être amical et d'humeur bavarde</li> <li>● Appréciez l'expertise de vos collègues</li> <li>● Évitez de couper la parole aux autres et de parler pour eux</li> <li>● Montrez que vous êtes capable d'écouter de façon active</li> <li>● Montrez que vous pouvez faire preuve d'empathie</li> <li>● Minimisez le stress</li> <li>● Traitez les autres comme vous souhaiteriez qu'ils vous traitent</li> <li>● Montrez que vous êtes capables de participer à divers jeux</li> <li>● Encouragez les efforts des autres</li> <li>● Intéressez-vous aux intérêts et activités communes</li> <li>● Montrez que vous êtes capable de faire des compromis</li> </ul> <p>Cette activité déclenchera probablement quelques rires tout en permettant de mettre en lumière les compétences interpersonnelles à travers un jeu de rôle. Ce jeu permettra aux participants de comprendre l'impact négatif de la négligence des compétences interpersonnelles combinées aux concepts de diversité et de potentiel unique.</p>	
20 min	<p><b>Activité de groupe – Développer des compétences en vue d'une meilleure prise de parole en publique (compétence en vue d'une bonne présentation)</b>  <b>Exercice de Présentation: Racontez une Histoire</b></p> <p>Cet exercice permettra aux participants de se concentrer sur leur prise de parole en public.  Les participants doivent effectuer une présentation basée sur un sujet intéressant ou sur une histoire personnelle. Il s'agit ensuite pour eux de recevoir un retour sur la présentation.  Les facilitateurs donnent 5 minutes aux participants pour préparer leur histoire. La présentation doit durer 1 minute.  Les facilitateurs et les participants font un retour sur la présentation, l'utilisation du corps, le ton, l'émotion, le rythme de parole.</p> <p>L'activité doit être suivie d'une discussion.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Que pensez-vous de votre présentation?</li> <li>● Pouvez-vous vous améliorer?</li> </ul>	Pas d'outils / matériel requis



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qu'avez-vous appris des autres participants?</li> <li>• Qui a effectué la meilleure présentation et pourquoi?</li> <li>• Quels sont les éléments auxquels vous devez prêter plus d'attention pour améliorer votre prise de parole en public?</li> </ul> <p>(Source: Skills Converged (n.d.) Tell a Story Retrieved from <a href="https://www.skillsconverged.com/FreeTrainingMaterials/tabid/258/articleType/ArticleView/articleId/809/Presentation-Skills-Exercise-Tell-a-Story.aspx">https://www.skillsconverged.com/FreeTrainingMaterials/tabid/258/articleType/ArticleView/articleId/809/Presentation-Skills-Exercise-Tell-a-Story.aspx</a>)</p>	
--	---	--

### Module 3 / Unité 3: Le pouvoir silencieux de la communication non-verbale - En présentiel

Durée	Méthodes et Contenu	Outils/Ressources adaptés
100 min	<p>L'atelier suivant se compose de nombreuses activités ayant pour sujet principal la communication non-verbale. Les personnes DV n'ont pas accès au langage du corps lors d'une discussion ou d'une conversation. Il leur manque par conséquent des informations capitales. Les enfants et étudiants DV peuvent avoir besoin d'aide pour comprendre le message envoyé par les comportements non-verbaux des autres et par les leurs. Dans la mesure où les comportements non-verbaux constituent un moyen de communication, ils peuvent être enseignés. L'acquisition des compétences associées à la communication non-verbale est considérée comme très importante dans la mesure où elles influencent et déterminent même parfois la qualité et la profondeur d'une conversation ou d'une interaction sociale.</p> <p><b>ACTIVITÉ 1. Maintenir un contact visuel approprié (20 min)</b></p> <p><b>INSTRUCTIONS</b></p> <p>Le facilitateur demande aux participants de se mettre en binôme. Si le nombre de participants est impair, autorisez un groupe de trois ou permettez à l'un des facilitateurs de rejoindre un groupe. Chaque membre du binôme aura les yeux bandés ou aura les yeux fermés. L'autre membre du binôme suivra les instructions du facilitateur:</p> <p>1. Mettez-vous au niveau de votre partenaire qui a les yeux bandés quand vous lui parlez. Encouragez votre partenaire «aveugle» à se tourner vers vous, physiquement ou</p>	<p>Gros caractères, braille et une pièce relativement grande pour les activités. Nous vous suggérons également pour cette activité de former des binômes composés soit d'une personne voyante et d'une personne aveugle, soit d'une personne malvoyante et d'une personne aveugle. Toutefois, si les groupes sont composés de personnes aveugles uniquement, il est nécessaire qu'un participant voyant prenne le rôle d'observateur et fasse un retour aux participants.</p>



verbalement. Essayez plusieurs directions. Guidez votre binôme.

2. Encouragez votre binôme à maintenir un contact visuel approprié pendant la conversation ou l'interaction. Choisissez un sujet qui vous intéresse tous les deux.

**ACTIVITÉ 2. Adopter la bonne posture. Utiliser et réagir aux gestes les plus communs et aux expressions du visage les plus communes (40 min)**

**INSTRUCTIONS**

Cette activité a pour objectif d'apprendre aux participants à transmettre divers messages à travers le langage du corps et les expressions faciales.

Les facilitateurs séparent les participants en binômes. Dans chaque binôme, l'un des participants est partenaire A et l'autre partenaire B.

Les facilitateurs donnent à chaque participant une copie du script (retranscrit ci-dessous). Le participant A doit lire ses répliques tout haut (gros caractères ou braille) mais le participant B doit communiquer ses répliques de manière non-verbale (gestes et expressions usuelles).

Le facilitateur donne au participant B un rôle secret, un ressenti (l'ennui, la culpabilité, etc).

Le participant A doit deviner ce que son binôme ressentait.

Le script:

A: As-tu vu mon livre? Je ne me rappelle plus où je l'ai mis.

B: Lequel?

A: Celui qu'on utilise en cours de psychologie. Tu me l'as emprunté la semaine dernière.

B: C'est celui-ci?

A: Non.

B: Je ne l'ai pas emprunté!

A: Peut-être qu'il est dans ton sac.

B: Je vais vérifier.

A: Dépêche-toi!

B: Un peu de patience s'il te plaît? Pourquoi es-tu toujours si impatient?

A: Oublie! Je n'ai pas besoin de ton aide. Je vais le chercher moi-même.

B: Attends. Le voilà.

(ref. Skills Converged (n.d.) Activité de communication non-verbale trouvée sur: <https://www.thoughtco.com/nonverbal-communication-activities-1857230>)

Après que l'activité soit terminée, le facilitateur demande aux participants de chaque binôme de réfléchir à leur communication non-verbale et d'expliquer leur langage du corps et leurs expressions faciales. Il peut par la suite



pointer du doigts quelques aspects de la communication non-verbale qui peuvent rendre le message du participant incompréhensible.

### **ACTIVITÉ 3. Maintenir un espace personnel corporel approprié (40 min)**

#### **INSTRUCTIONS**

Le facilitateur explique la notion d'«espace personnel». De manière générale, l'«espace personnel» correspond à la distance physique entre deux personnes. Bien sûr cette distance peut être différente selon que les deux individus sont membres de la même famille ou collègues au sein du même environnement de travail.

Il s'agit maintenant d'arriver à visualiser ou à conceptualiser cette idée d'«espace personnel». Le facilitateur peut demander aux participants de réfléchir à cette notion et par la suite d'échanger et de partager des opinions et des expériences à ce sujet.

Exemples de visualisation de la notion d'«espace personnel»: l'air entre deux personnes qui forme comme un bouclier invisible, ou encore une bulle qui vous entoure dans toutes vos interactions.

Lorsque tous les participants ont une bonne compréhension de la notion d'«espace personnel», le facilitateur peut amener la question suivante: «Quels seraient les facteurs qui déterminent notre espace personnel?»

Le facilitateur demande aux participants de se mettre en binôme et de réfléchir à la question. Quand tous ont terminé, les participants échangent leurs réflexions et opinions. Les conseils ci-dessous peuvent être utiles. Voici les facteurs qui déterminent l'espace personnel.

La taille de l'espace en question dépend du lien qui existe ou non entre deux personnes. La taille de cet espace est réduite lorsque les personnes se connaissent très bien. Elle est plus importante lorsqu'elles ne se connaissent pas. Généralement, les personnes habitant dans des villes très peuplées sont habitués à un espace personnel plus réduit que celles qui habitent dans de grands espaces ouverts.

D'autres facteurs déterminant l'espace personnel:

- Entre femmes
- Entre hommes
- Entre femmes et hommes
- Relation romantique vs platonique
- En fonction de la culture et du pays
- En relation professionnelle



Distance physique moyenne pour un espace personnel respecté aux États-Unis:

- Approximativement 0 à 50 cm pour les couples
- Approximativement 30-45 à 90 cm pour les amis proches et les membres de la famille
- Approximativement 90 cm à 3 m pour les connaissances et les collègues
- Plus de 1,20 m pour les étrangers
- Plus de 3,60 m lorsqu'un individu s'adresse à un groupe important
- (Source: <https://www.thespruce.com/etiquette-rules-of-defining-personal-space-1216625>)

Enfin, le facilitateur demande aux participants de lister, si possible, des règles de respect de l'espace personnel. L'intérêt de cette activité réside dans le fait que les participants listeront probablement des règles très diverses dont il sera intéressant de discuter et de voir s'il est possible de les rassembler.

#### **Règles Générales de Respect de l'Espace Personnel:**

Toutes ces règles peuvent varier en fonction de la culture et du lieu. Nous pouvons toutefois établir un tronc commun, les règles globales de respect de l'espace personnel.

1. Ne touchez jamais quelqu'un que vous ne connaissez pas.
2. Ne touchez pas l'enfant de quelqu'un d'autre, quelles que soient vos intentions.
3. Tenez-vous toujours au moins à 1 mètre d'une personne, sauf si vous la connaissez bien.
4. Lorsque quelqu'un fait un mouvement de recul, vous êtes probablement entré dans son espace personnel et il se sent probablement mal à l'aise. Reculez d'un pas.
5. Si vous entrez dans un auditorium ou dans un théâtre et que la salle n'est pas pleine, laissez un siège entre vous et la prochaine personne. Il est acceptable de s'asseoir à côté de quelqu'un lorsque la salle est pleine.
6. Ne lisez jamais par-dessus l'épaule de quelqu'un, sauf si vous y avez été invité(e).
7. Ne fouillez jamais dans les affaires personnelles de quelqu'un.
8. Ne passez pas vos bras autour des épaules d'une personne ou ne lui donnez pas de tape dans le dos si vous ne la connaissez pas très bien.
9. N'entrez pas dans une salle ou dans un bureau sans avoir frappé au préalable.

(Source: <https://www.thespruce.com/etiquette-rules-of-defining-personal-space-1216625>)



	<p><b>RÈGLE GÉNÉRALE AU TRAVAIL:</b> Évitez de trop vous rapprocher, respectez les limites, prêtez attention aux réactions des autres, s'ils semblent mal à l'aise, agrandissez l'espace entre vous.</p>	
--	--	--

## Ressources / matériel

Toutes les activités ont un caractère expérimental.

Une caméra ou un téléphone peuvent être utiles à l'enregistrement des activités. Cela permettra de réfléchir à ce qui a pu être mené. Des notes imprimées en braille/gros caractères, des crayons et du papier, une machine braille ou tout autre appareil électronique répondant aux besoins des participants, un tableau.



## Module № 4: Soutenir le développement personnel apporter un soutien émotionnel en situation de diversité

### Les objectifs:

Les participants seront en mesure de mieux comprendre:

- Le développement personnel et la manière de guider les individus dans ce développement
- Le soutien émotionnel, comment et quand l'apporter, à travers les méthodes du tutorat et du soutien par les pairs.

### Objectifs d'apprentissage:

À l'issue de ce module, les participants (jeunes DV) seront capables de:

- Faire preuve d'une bonne capacité d'écoute et créer un environnement bienveillant (écoute, tutorat, etc.).
- Reconnaître et respecter les ressentis d'autrui
- Utiliser le tutorat pour soutenir le développement personnel
- Se donner des objectifs et les atteindre
- Développer leur empathie dans le cadre de l'apport de soutien émotionnel

De plus:

- Encourager les participants à leurs ateliers à:
  - S'ouvrir
  - Identifier leurs convictions et leurs blocages psychologiques
  - Identifier leur but et leurs attentes.

### Approche méthodologique

Il existe deux approches pour traiter de ce sujet : La première situation se déroule en présentiel et en binôme et seules deux personnes sont présentes, le tuteuré et le tuteur. C'est le tutorat. La deuxième situation se déroule en présentiel et plus de deux personnes sont présentes, c'est une situation de groupe. Il s'agit du soutien par les pairs (avec un facilitateur). Le podcast permet aux jeunes DV d'avoir accès aux points essentiels du développement personnel et du soutien émotionnel. Le module en présentiel leur donne la possibilité de mettre la théorie en application et d'acquérir les compétences pour la mettre en pratique.

### Contenu (Sujets /Unités):

1. Qu'est-ce que le développement personnel?
2. L'analyse personnelle SWOT
  - Déterminez INTELLIGEMMENT vos objectifs
2. Qu'est-ce que le soutien émotionnel?
  - Comprendre la diversité grâce à l'expérience des pairs
  - Identifier ses craintes
3. Les trois points essentiels pour des discussions constructives
  - Établir un environnement sécuritaire
  - Reconnaître et respecter les ressentis d'autrui à travers l'éducation par les pairs
  - Les Outils permettant une bonne capacité d'écoute

### Durée de chaque sujet/unité



N°	Sujet/Unité	Durée / approche		Notes
		Présentiel	E-module au format audio	
1	Qu'est-ce que le développement personnel?	70 min	1 heure	Le podcast est nécessaire à la compréhension d'informations cruciales et/ou complémentaires à celles abordées dans le module. Nous vous recommandons de l'écouter avant d'entamer les exercices.
2	Qu'est-ce que le soutien émotionnel?	35 min	1 heure	Le podcast est nécessaire à la compréhension d'informations cruciales au module et complémentaires sur le sujet. Nous vous recommandons de l'écouter avant d'entamer les exercices.
3	Les trois points essentiels à une discussion constructive	50 min	1 heure	Le podcast est nécessaire à la compréhension d'informations cruciales au module et complémentaires sur le sujet. Nous vous recommandons de l'écouter avant d'entamer les exercices.

### Mise en œuvre étape par étape

#### Module 4 / Unité 1: Qu'est-ce que le développement personnel ? - En présentiel

Durée	Méthodes et Contenu	Outils/matériel adapté
20 min	<b>Activité de groupe - Qu'est-ce que le développement personnel selon vous?</b>	Tableau imprimé en Braille



	<p>Cet exercice sert d'introduction au sujet du développement personnel. Le groupe est invité à donner sa propre définition du développement personnel. Ensuite, le facilitateur présente 15 papiers sur lesquels différentes activités sont inscrites:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Le yoga</li> <li>● La lecture</li> <li>● Une promenade à l'extérieur</li> <li>● La méditation</li> <li>● Ecrire son journal personnel</li> <li>● Voir ses amis/sa famille</li> <li>● Voyager seul</li> <li>● Faire une thérapie</li> <li>● Écouter de la musique</li> <li>● Prendre des cours</li> <li>● Écouter des podcasts</li> <li>● Aller au musée</li> <li>● Faire de l'exercice</li> <li>● Tenter quelque chose qui me fait peur</li> <li>● Partager une expérience difficile</li> </ul> <p>En groupe, les participants doivent séparer les activités en deux tas: un pour les activités qui appartiennent au domaine du développement personnel, et un pour les activités qui ne s'y rapportent pas selon eux. Après cela, le facilitateur peut demander aux équipes de justifier leurs choix. Le facilitateur explique ensuite que toutes les activités peuvent se rapporter au développement personnel. Même s'il peut être divisé en plusieurs catégories, le développement personnel concerne toutes les manières dont quelqu'un souhaite organiser sa vie. La clé est l'apprentissage constant.</p>	
30 min	<b>Activité de groupe – Identifier ses habitudes – Jeu de rôle entre le tuteur et le tuteur</b>	Un crayon et du papier ou une machine braille /



	<p>Tout d'abord, le facilitateur demande aux participants d'identifier des objectifs très spécifiques en étant très clair sur le temps à y consacrer. Après cela, il/elle demande aux participants de former des binômes et introduit la notion d'analyse SWOT. L'analyse SWOT est une manière de considérer une situation en identifiant:</p> <p><b>Nos forces</b>, il s'agit d'identifier les atouts personnels qui nous permettront d'atteindre l'objectif; ces forces vous sont propres et peuvent être des connaissances, des compétences, de l'expérience, des ressources ou un soutien qui vous est facilement accessible.</p> <p><b>Les faiblesses</b>, il s'agit d'identifier ses faiblesses, celles qui pourraient nous empêcher d'atteindre notre objectif; elles sont à l'intérieur de vous et représentent aussi vos mauvaises habitudes, vos peurs, votre comportement, votre état d'esprit.</p> <p><b>Les opportunités</b>, il s'agit d'identifier toute opportunité personnelle vous permettant d'atteindre votre but, et celles qui pourraient vous être profitables une fois votre objectif atteint; elles sont extérieures à vous et peuvent par exemple être l'organisation d'un cours dont vous avez besoin, l'organisation d'un événement, une réunion...</p> <p><b>Les menaces</b>, ce sont des événements et des éléments extérieurs qui sont source d'inquiétude pour vous, ou qui pourraient se produire et vous empêcher d'atteindre votre but ou de profiter des bénéfices que vous pourriez en tirer. Ce sont des éléments extérieurs qui ne sont pas directement reliés à vous.</p> <p>Lorsque tous ont bien compris le concept, les binômes commencent à travailler chacun à leur tour sur la notion de swot. Chaque membre du binôme doit jouer le rôle du tuteur (qui guide dans l'apprentissage du swot) puis du tuteuré (qui travaille sur son propre swot).</p> <p>Au premier abord, cet exercice peut sembler un peu difficile, mais il permet de comprendre chacune des positions dans le processus de tutorat et la nécessité d'apprendre à se connaître pour réussir à établir des objectifs et à les atteindre. Il permet aux individus de s'analyser selon une approche très structurée qui ne laisse pas de place aux jugements et à l'autocritique et permet à la réflexion de rester constructive.</p>	<p>tout autre appareil électronique à l'usage des participants aveugles</p>
20 min	<p><b>Activité de groupe – Définir ses objectifs INTELLIGEMMENT – Jeu de rôle entre tuteur et tuteuré</b></p>	<p>Un crayon et du papier ou une machine braille /</p>



	<p>Dans l'idéal, les participants doivent rester dans la même configuration que pour l'activité concernant l'analyse SWOT. Le facilitateur demande aux participants de former les mêmes binômes et présente la notion d'objectifs INTELLIGENTS (SMART):</p> <p><b>Spécifique:</b> Votre objectif doit être spécifique et ne doit pas être trop large. La planification en sera facilitée.</p> <p><b>Mesurable:</b> Listez les éléments qui vous permettront de mesurer votre progrès. N'hésitez pas à réévaluer en cours de route si nécessaire.</p> <p><b>Atteignable:</b> Assurez-vous de pouvoir atteindre votre objectif en un temps donné</p> <p><b>Pertinent:</b> Vos objectifs doivent être en accord avec vos valeurs et avec vos objectifs à plus long terme.</p> <p><b>Défini dans le temps:</b> Donnez-vous un délai réaliste et ambitieux. Cela vous permettra de prioriser vos tâches et d'être plus motivé(e).</p> <p>Le binôme travaille ensuite à définir des objectifs pour chacun des membres. À la fin de la séance, le facilitateur explique que le tutorat exige de la régularité dans les séances pour suivre le progrès.</p>	<p>tout autre appareil électronique à l'usage des participants aveugles</p>
--	---	---

#### Module 4 / Unité 2: Qu'est-ce que le soutien émotionnel

En présentiel

Durée	Méthodes et Contenu	Outils/matériel adapté
	<p>Activité de groupe – Qu'est-ce que le soutien émotionnel?</p>	
20 min	<p>Activité de groupe - Comprendre la diversité à travers l'expérience des pairs: La routine matinale.</p>	Aucun outil / matériel requis



	<p>En cercle, les participants décrivent leur routine matinale. Ils commencent par leur réveil et terminent par leur principale activité du matin (le travail, l'école, etc). Le facilitateur peut poser la question suivante: Que réalisez-vous en écoutant la routine matinale des autres? Cela permet aux participants de comprendre qu'une situation similaire peut avoir un impact différent, qu'il y a de nombreuses réalités différentes. Cette activité est d'une grande aide dans la présentation du concept de diversité et déclenche un sentiment d'empathie.</p>	
15 min	<p><b>Activité de groupe – Identifier ses peurs: Le poisson puant</b></p> <p>Le facilitateur explique l'activité. Elle se concentre sur le partage des peurs, les angoisses, les incertitudes liées au programme ou au thème. Le facilitateur donne 5 minutes aux participants pour écrire (ou non) leurs peurs et angoisses concernant le poisson. «Le poisson puant est une métaphore de cette chose que vous avez en vous mais dont vous ne souhaitez pas parler; mais plus vous la gardez en vous, plus elle sent mauvais.» Les participants sont ensuite invités à en discuter. Le but est de créer un esprit de confiance au sein du groupe. En parlant du poisson puant (les peurs et les angoisses) à cœur ouvert, les participants commencent à s'identifier les uns aux autres, se sentent plus à l'aise pour parler, et identifient un espace d'apprentissage et de développement.</p>	Aucun outil / matériel requis

#### Module 4 / Unité 3: Les trois clés des discussions constructives

- En présentiel

Durée	Méthodes et Contenu	Outils/matériel adapté
10 min	<p><b>Activité de groupe – Établir un environnement sûr</b></p> <p>Avant l'arrivée du groupe, le facilitateur s'assure de suivre certaines règles lui permettant d'établir un «environnement sûr»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Rencontrez-vous à l'extérieur (si possible)</li> <li>● Apportez des biscuits et du thé Faites preuve de douceur, demandez les prénoms de chacun, dites bonjour, etc.</li> <li>● Faites des blagues</li> <li>● etc.</li> </ul>	Des biscuits, du thé



	<p>Le facilitateur se présente puis demande aux participants de faire de même. Il pose ensuite les questions suivantes aux participants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comment vous sentiez-vous avant de nous rencontrer aujourd'hui?</li> <li>• Comment vous êtes-vous senti lors de la rencontre?</li> <li>• Avez-vous remarqué un changement? Lequel?</li> <li>• Qu'est-ce qui a pu faire que vous avez eu ce ressenti?</li> <li>• Vous sentiez-vous à l'aise à l'idée de vous présenter?</li> </ul> <p>À la fin de la conversation, le facilitateur demande:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pouvez-vous identifier les règles permettant d'assurer un «environnement bienveillant»?</li> </ul> <p>Il explique ensuite l'importance d'un environnement bienveillant (cf podcast)</p>	
20 min	<p><b>Activité de groupe – Reconnaître et respecter les ressentis d'autrui: Montre-moi ce qu'il y a dans ta poche</b></p> <p>En cercle, les participants choisissent un objet du quotidien duquel ils ne pourraient pas se passer et expliquent pourquoi. Le but est de parler de situations quotidiennes et des difficultés rencontrées et de les partager. C'est une opportunité pour chacun des participants de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Parler de leurs difficultés, pouvoir s'exprimer sur le sujet et de se détendre</li> <li>• Sensibiliser d'autres participants</li> <li>• Réaliser qu'ils ne sont peut-être pas seuls à vivre ces situations</li> <li>• Être rassurés</li> <li>• Partager des astuces pour améliorer des situations du quotidien</li> </ul> <p>Ensuite, le facilitateur pose la question suivante à tout le groupe: «Comment vous sentez-vous après avoir parlé de votre histoire et écouté celle des autres?», «Qu'est-ce qui va changer pour vous après cela?»</p>	Chaque participant doit apporter un objet qui lui appartient
20 min	<p><b>Activité de groupe – Les outils au service d'une bonne capacité d'écoute</b></p>	Un tableau sur papier



## Instructions

### Étape 1:

Le facilitateur fait une brève présentation de l'écoute active. Il explique que souvent, lors de discussions, nous avons tendance à nous concentrer sur plusieurs personnes et plusieurs questions à la fois, notre attention et notre concentration se déplacent. De plus, lorsque nous sommes à l'écoute, nous avons tendance à le faire dans une situation de discussion. Nous pensons à «ce que nous allons dire ensuite» plutôt que d'écouter l'autre en étant pleinement attentif et présent. Pour explorer une question ou un problème, l'écoute active dirigée vers une personne à la fois est une solution très efficace. C'est ce que nous allons faire pendant cet exercice.

Le facilitateur peut, s'il le souhaite, établir une liste des caractéristiques d'une «bonne écoute» avec le groupe. Il/elle demande aux groupes de répondre spontanément et note les réponses dans un tableau.

### Étape 2:

À l'aide d'un tableau, présentez les trois rôles que les participants devront endosser pendant l'exercice.

#### **Le sujet:**

Le rôle du sujet est d'explorer la question ou le problème selon sa propre perspective. Ce que la personne endossant ce rôle doit garder à l'esprit: concentrez-vous sur vous-mêmes et laissez vos pensées venir naturellement, guidé par la personne à l'écoute.

#### **La personne faisant preuve d'écoute active:**

Son rôle est d'être pleinement présent et concentré. D'écouter avec son corps, d'être curieux, d'observer, de paraphraser ce qu'il/elle entend et de guider le sujet à l'aide de questions ouvertes. Ce qu'il/elle doit garder à l'esprit: poser des questions ouvertes pour soutenir la réflexion du sujet; ne pas donner de conseil, écouter en impliquant tout son corps. (Cf podcast: affichez une expression détendue, décroisez vos bras et jambes, regardez le sujet dans les yeux, tournez-vous vers lui, hochez la tête ou souriez quand il convient et restez bien sûr authentique.)

#### **L'observateur:**

Le rôle de l'observateur est d'observer la scène sans parler. D'observer avec une perspective extérieure, de voir et d'entendre des choses que le sujet et la personne chargée d'écouter ne percevront peut-être pas. Ce qu'il/elle doit garder à l'esprit: restez silencieux pendant toute la durée du jeu de rôle; observez et prenez des notes sur ce que vous voyez et entendez; après que le



	<p>sujet ait terminé, faites part de vos observations aux autres. Si l'observateur en ressent le besoin, il/elle peut prendre des notes.</p> <p><b>Étape 3:</b> Définissez la question ou la problématique. La question ou la problématique est l'élément de réflexion pour le sujet. La question peut être commune à tout le groupe (par exemple «Quels sont les principaux obstacles que je rencontre au travail et comment puis-je les contourner et dépasser cette situation?») ou bien chaque sujet peut choisir sa question ou problématique (par exemple «Parlez d'un challenge au travail qui vous donne du fil à retordre en ce moment.»). Assurez-vous que les participants ont compris le sujet de leur réflexion ou exploration.</p> <p><b>Étape 4:</b> Demandez aux participants de se mettre par groupes de trois. Précisez bien que chacun des participants devra endosser un rôle pendant un temps donné. Laissez à chaque groupe une heure ou plus pour que chaque jeu de rôle dure 20 minutes. Expliquez aux participants que les groupes doivent prêter attention au temps et à ce que chaque jeu de rôle soit de la même durée.</p> <p><b>Étape 5:</b> À la fin de l'activité, faites un débriefe de l'exercice. Posez des questions telles que: Qu'est-ce qu'il m'est arrivé pendant l'exercice? Comment me suis-je senti dans mon rôle d'observateur? Comment me suis-je senti dans mon rôle de sujet? Comment me suis-je senti lorsque j'ai dû faire preuve d'une écoute active? Qu'ai-je appris sur moi-même? Comment mettre en application ce que j'ai retiré de cet exercice?</p>	
--	---	--

## Ressources / matériel

Il est nécessaire d'avoir un crayon et du papier pour chaque activité (ou une machine braille ou tout autre appareil électronique permettant aux participants DV de prendre des notes). Pour enregistrer les idées et réflexions, un téléphone suffira. Un tableau sur papier est également utile au facilitateur. Il pourra ainsi prendre des notes.



## Module №5: Les connaissances inhérentes au handicap: Comment expliquer la déficience visuelle?

### Les objectifs:

Ce module est conçu pour aider les jeunes DV à mieux comprendre leur handicap, ses principales caractéristiques et ses différences en fonction des différentes pathologies oculaires existantes ainsi que de les aider à développer des connaissances, des aptitudes et des compétences pour expliquer le handicap visuel à la communauté locale (personnes de tous âges : des enfants aux personnes âgées).

### Objectifs d'apprentissage:

À l'issue de ce module d'apprentissage, les participants (jeunes DV) seront capables de:

- Définir les termes cécité, malvoyance, basse vision et déficience visuelle
- Nommer différentes pathologies responsable de la basse vision
- Comprendre les principales conséquences de chaque pathologie sur la vision
- Comprendre le fait que même touchés par la même pathologie, les individus sont susceptibles de voir différemment (unicité)
- Décrire les principaux besoins pour une personne malvoyante en ce qui concerne l'accessibilité (par exemple les contrastes des couleurs, l'éclairage, le type police et la taille, etc.)
- Être sensibilisé aux principales difficultés rencontrées au quotidien par une personne malvoyante et pouvoir les décrire (cela concerne en particulier les personnes aveugles qui peuvent ne pas être au courant des difficultés qu'une personne malvoyante peut rencontrer au quotidien)
- Créer du matériel (comme des lunettes noires) utilisables pendant les ateliers de sensibilisation pour expliquer les différents types de vision
- Expliquer aux personnes voyantes les différentes techniques de guide permettant de guider une personne aveugle
- Montrer quelques outils adaptés utiles aux personnes aveugles ou malvoyantes au quotidien et expliquer leur fonction (la canne blanche, un chien guide, un téléphone avec lecteur d'écran, etc.).

### Approche méthodologique

Les méthodes présentées sont nonformelles et se basent sur l'approche de l'éducation par les pairs. L'approche pédagogique a été pensée par étapes. Une méthode est proposée pour chaque étape, facilitée par un formateur, qui se base sur l'expérience pour aider au développement des compétences nécessaires aux participants.

Le facilitateur mettra en application différentes méthodes d'apprentissage nonformel telles que les conversations en groupe, les travaux par petits groupes, les simulations, les travaux pratiques et les jeux de rôle. Toutes les méthodologies proposées seront adaptées et ajustées aux besoins des participants DV.

### Sommaire (Sujets / Unités):

- 1. Les concepts principaux rattachés à la déficience visuelle (unité 1 via le podcast)**
- 2. Les personnes malvoyantes: Nos étranges amis!**
- 3. Comment aider une personne aveugle?**



## Temps d'apprentissage par sujet/unité

N°	Sujet/Unité	Durée/ approche		Notes
		Présentiel	E-module au format audio	
1	Les principaux concepts rattachés à la déficience visuelle		Podcast pour un apprentissage en autonomie. Environ 1 heure	
2	Les personnes malvoyantes: nos étranges amis!	Présentiel 70 min		
3	Comment aider une personne aveugle?	Présentiel 65 min		

## Mise en place étape par étape

### Module 5 /Unité 2: Les personnes malvoyantes: Nos étranges amis! - En présentiel

Durée	Méthodes et Contenu	Outils/matériel adapté
30 min.	<p><b>Comment expliquer la basse vision? Fabriquez vos propres lunettes.</b></p> <p>Avant de faire l'activité, les participants DV doivent avoir pris connaissance du podcast complémentaire à ce module. Si ce n'est pas le cas, le facilitateur doit expliquer les différents types de vision et fournir une brève définition des différentes pathologies. Veuillez garder à l'esprit que l'acquisition de ces concepts peut être difficile pour les personnes aveugles de naissance. Ils resteront de toute façon théoriques et probablement difficiles à maîtriser et à expliquer.</p> <p>Avant de démarrer la séance, assurez-vous d'avoir préparé quelques jeux brise-glace ou energizers. Les lunettes de chimie suffisent à créer des lunettes simulant la déficience visuelle en vue d'un atelier de sensibilisation. Vous aurez besoin de celles qui protègent également les côtés.</p> <p>Le facilitateur doit guider les participants DV dans le processus de création décrit ci-dessous, éventuellement avec l'aide de volontaires voyants qui</p>	<p>Lunettes de chimie, emballage plastique de cuisine, papier collant opaque (noir de préférence), simple papier collant transparent, carton noir, marqueur permanent noir et ciseaux coupants</p>



peuvent aider les participants aveugles ou malvoyants à fabriquer les lunettes de simulation.

**Instruction pour la création des lunettes:**

1) Pour simuler les cataractes, il vous faudra recouvrir les lunettes de nombreuses couches d'emballage plastique et de papier collant transparent.

En les portant, vous ne serez pas en mesure de distinguer les images et les formes autour de vous. Plus la lentille devient opaque, plus la forme de la cataracte est sévère. Bien sûr cela ne reflète pas complètement la réalité, mais cela donne une idée de la difficulté d'effectuer les actions les plus communes.

2) Pour fabriquer des lunettes qui simulent la Rétinite Pigmentaire, vous devrez entourer les deux lentilles avec le carton noir. Découpez d'abord deux formes ovales et percez-les (environ 1 cm de diamètre au centre de l'oval) à l'aide de petits ciseaux. Appliquez le carton sur les lentilles afin de les recouvrir complètement. Vous pouvez utiliser le papier collant noir pour obstruer complètement la partie latérale de l'oeil. Quand vous porterez les lunettes, tout sera noir, excepté le trou au centre. La taille du trou n'importe pas: en fonction de sa taille, le stade de dégénérescence sera plus ou moins avancé.

3) Pour fabriquer des lunettes simulant le syndrome de Stargardt, dessinez simplement un cercle noir au centre de la lentille au marqueur permanent. Répétez l'opération plusieurs fois pour être sûr de ne rien voir à travers la partie noire.



25 min.	<b>Exercice de simulation: Comment expliqueriez-vous votre déficience visuelle en public?</b>	Si les participants ne souhaitent pas faire cet exercice de simulation et partager leur expérience avec les autres, les facilitateurs peuvent utiliser cette vidéo pour initier une discussion entre les participants: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=f9884pHH8Hw&amp;t=6s">https://www.youtube.com/watch?v=f9884pHH8Hw&amp;t=6s</a> (Living with Low Vision: Insider Perspectives). Des adultes malvoyants expliquent comment ils ont vécu la baisse de la vue survenue à différents stades de leur vie. Ils font part de la manière dont ils ont vécu le diagnostic et des adaptations qu'ils ont mis en place pour compenser la perte de la vision au quotidien. Les sujets abordés sont entre autres les étapes de l'acceptation de la basse vision et ce qu'il a fallu réapprendre pour gagner en indépendance.
---------	---	--



	<p>Les participants sont en cercle, le facilitateur demande à trois volontaires malvoyants de s'exprimer sur le sujet.</p> <p>L'un après l'autre, les volontaires s'avancent au milieu du cercle et décrivent aux autres leur manière de voir. Ils essaient de parler des principales difficultés rencontrées au quotidien de par leur déficience visuelle. Ils doivent faire comme s'ils expliquaient cela à des personnes ne connaissant rien de la déficience visuelle ou de la basse vision. Si besoin, ils peuvent avoir 2 à 3 minutes pour réfléchir à ce qu'ils souhaitent dire et à la manière de l'exprimer.</p> <p>Chaque présentation doit durer 5 minutes maximum.</p> <p>Tous les participants devront écouter et faire un retour à la fin de chacune des présentations.</p> <p>De cette manière, chacun pourra s'améliorer dans la description de son handicap à des individus extérieurs et de ce qu'il implique au quotidien.</p> <p>Cette activité aide les jeunes DV à être plus confiants dans leur capacité à décrire et à expliquer leur déficience visuelle à la communauté locale participant à l'Atelier de Sensibilisation ADD@ME (prochaine étape du projet).</p> <p>Afin de procéder à un débriefe de l'activité, le facilitateur peut poser des questions telles que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Comment vous êtes-vous senti alors que vous décriviez votre déficience visuelle en public?</li> <li>● Qu'avez-vous trouvé difficile?</li> <li>● Qu'avez-vous trouvé facile/bien?</li> </ul>	
15 min.	<p><b>Brainstorming sur les besoins en accessibilité pour les personnes malvoyantes</b></p>	<p>Des chaises disposées en cercle, un tableau sur papier et des marqueurs pour noter les points abordés pendant le brainstorming, un ordinateur pour les noter et les fournir au</p>



	<p>Le facilitateur mène un brainstorming auprès des participants DV. Il concerne les besoins en accessibilité pour les personnes non-voyantes dans différents domaines.</p> <p>Sur un tableau, le facilitateur note tous les éléments inhérent à l'accessibilité mentionnés par les participants DV en lien avec:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● La lecture de textes (la police et la taille du texte, la qualité de la copie, le contraste entre les couleurs, etc);</li> <li>● La navigation internet (les contrastes entre les couleurs, la taille de la police, pas d'animations sur les pages, etc);</li> <li>● Les déplacements en intérieur (l'éclairage, les contrastes entre les couleurs, les contrastes devant les escaliers, etc)</li> <li>● D'autres éléments choisis par le facilitateur.</li> <li>● Le facilitateur notera également les éléments retenus sur un ordinateur afin que les participants DV puissent y avoir accès par la suite.</li> </ul> <p>Cet exercice permettra à tous les participants d'être sensibilisés aux potentiels besoins concernant l'accessibilité.</p>	<p>format word aux participants DV à la fin de la séance.</p>
--	---	---

### Module 5 / Unité 3: Comment soutenir une personne aveugle ? - F2F Session

Durée	Méthodes et Contenu	Outils/matériel adapté
15 min.	<b>Communiquer sur la déficience visuelle et éviter les situations embarrassantes</b>	Des chaises disposées en cercle, un tableau sur papier et des marqueurs



	<p>Parler de la déficience visuelle n'est pas toujours facile. Parfois, les personnes aveugles vivent des situations embarrassantes telles que s'adresser à un feu de signalisation:</p> <p>Souhaitez-vous faire part au groupe d'une situation étrange/embararrassante que vous avez vécue?</p> <p>Comment éviter les situations embarrassantes?</p> <p>Comment mieux parler de votre déficience visuelle à d'autres personnes?</p> <p>Le facilitateur pose des questions pour initier une conversation entre les participants et en note les points à retenir. Il peut également proposer un jeu de rôle ayant pour thème les situations mentionnées, pour les simuler et en discuter.</p> <p>Il peut regarder la vidéo mentionnée pour s'inspirer de la discussion/du jeu de rôle.</p>	<p>pour noter les points abordés pendant la discussion, un ordinateur afin de les noter et de les fournir au format Word aux participants DV à la fin de la séance. Avant de mener l'activité, le facilitateur peut regarder cette vidéo très intéressante qui pourra lui donner de l'inspiration pour la discussion:</p> <p>Communicating about visual Impairment and Handling those Not-So-Fun Uncomfortable Situations by American Printing House for the Blind (environ 59 minutes):</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=PMXwexBiOsM">https://www.youtube.com/watch?v=PMXwexBiOsM</a></p> <p>Résumé: parfois, être différent peut susciter des réactions «bizarres» ou désagréables de la part des gens. La plupart des personnes DV ont en mémoire de nombreuses situations durant lesquelles des questions étranges ont pu leur être posées où ils ont pu être mis dans une situation inconfortable. Ces situations étaient la conséquence directe du handicap. Ce cours a pour but de trouver des manières de communiquer sur la différence (y compris sur les différents types de déficience visuelle) avec assurance et de prévenir ou de répondre à ces situations ô combien étranges pouvant être vécues à l'école.</p>
20 min.	<b>Jeu de rôle: Comment décririez-vous/ expliqueriez-vous votre déficience visuelle en public?</b>	Pas d'outils requis



	<p>Tous les participants forment un cercle. Le facilitateur demande 2 volontaires aveugles.</p> <p>L'un après l'autre, ils s'avancent au centre du cercle et décrivent une adaptation qui les aide au quotidien (une canne blanche, un chien guide, un téléphone équipé d'un lecteur d'écran, une plage braille, etc).</p> <p>Si besoin, ils peuvent avoir 2 à 3 minutes pour réfléchir à ce qu'ils vont dire et à la manière de le dire.</p> <p>Les présentations durent au maximum 5 minutes chacune.</p> <p>Tous les autres participants devront écouter puis faire un retour à l'issue de chacune des présentations.</p> <p>Cet exercice permettra à tous de s'améliorer dans la description d'un appareil/outil adapté à une personne extérieure.</p> <p>Pour procéder à un débriefe de l'activité, le facilitateur peut poser quelques questions telles que:</p> <p>Comment vous êtes-vous senti pendant que vous présentiez cet outil devant tout le monde?</p> <p>Qu'avez-vous trouvé difficile?</p> <p>Qu'avez-vous trouvé facile/bien?</p>	
30 min.	<p><b>La Technique de Guide à l'usage des voyants: à la conquête de l'Europe</b></p> <p>Le facilitateur montre les neuf scénarios suivants en prenant bien soin d'expliquer que ces techniques de guide sont une manière pratique, confortable et sécurisée de guider une personne aveugle. Les participants DV doivent les connaître et donc pouvoir les enseigner lors d'Ateliers de Sensibilisation ADD@ME. Le facilitateur peut être aidé par des volontaires voyants pour montrer ces techniques aux participants aveugles.</p> <p><b>Techniques de Guide:</b></p> <p><u>1. Toucher et tenir</u></p> <p>Le guide indique verbalement à la personne aveugle qu'il/elle va la guider. Il/elle propose ensuite son bras en touchant avec son coude le bras le plus proche. La personne aveugle place ensuite sa main au-dessus du coude du guide, de manière à ce que ses doigts soient à l'intérieur du bras et son pouce à l'extérieur. Son coude forme alors un angle droit. Cette position permet à la personne aveugle de se trouver un demi-pas en retrait du guide, ce qui lui permet de détecter tout mouvement du</p>	<p>Un encadrement de porte, une chaise, un passage étroit pour faire des simulations, deux rangées de chaises, des marches ou des escaliers.</p> <p>N'importe quel travailleur social ayant un minimum d'expérience de travail auprès de personnes DV doit être capable d'expliquer et de montrer ces gestes dans la pratique. Toutefois, si vous souhaitez des informations supplémentaires, le facilitateur peut consulter cette page de la RNIB:</p> <p><a href="https://www.rnib.org.uk/sites/default/files/How_to_guide_people_with_sight_loss.pdf">https://www.rnib.org.uk/sites/default/files/How_to_guide_people_with_sight_loss.pdf</a></p>



corps du guide (lorsqu'il tourne à droite ou à gauche par exemple).

## 2. Négocier un passage étroit (marcher l'un derrière l'autre).

Cette technique s'utilise dans des espaces bondés, dans un espace étroit, etc. Le guide place son bras derrière lui et la main de la personne guidée passe du coude au poignet du guide. La personne guidée se place derrière le guide. La personne aveugle déplie ensuite complètement son bras. Le guide et la personne guidée marchent ensuite dans ce passage étroit. Ils reprennent la position initiale quand il redevient possible pour deux personnes de marcher côte à côte. Le guide remet son bras en position normale, ce geste fait comprendre à la personne aveugle qu'elle peut replacer sa main en position normale.

## 3. Changement de côté.

Il peut parfois être nécessaire pour la personne aveugle de passer de l'autre côté du guide (par exemple pour négocier un passage compliqué ou passer une porte). Cela peut se faire en position stationnaire ou pendant un déplacement. Le guide indique verbalement qu'il faut changer de côté. Si la personne aveugle tient le bras gauche du guide avec sa main droite, elle pose sa main gauche sur le bras du guide, enlève sa main droite pour la placer sur le bras droit du guide. Elle place ensuite sa main gauche sur le bras droit du guide puis retire sa main droite, reprenant ainsi la position classique de l'autre côté.

## 4. Effectuer un demi-tour.

Indiquez verbalement qu'il est nécessaire de faire demi-tour. Tournez pour vous faire face. La personne guidée prend le bras libre du guide avec sa main libre et lâche l'autre bras. Tournez-vous pour ensuite pouvoir marcher dans la nouvelle direction.

## 5. Passage de porte.

Le guide doit d'abord passer la porte, puis c'est au tour de la personne guidée. C'est elle qui ferme la porte. Lorsque le guide arrive à la porte, il est important qu'il regarde de quel côté de la porte se trouve le gond. À droite ou à gauche. S'il se trouve à gauche, la personne aveugle doit se trouver à la gauche du guide Et sa main gauche doit être libre, et vice versa. Le guide doit indiquer à la personne aveugle de quel côté le gond se trouve. Il est parfois nécessaire pour la personne aveugle de changer de côté.



Le guide ouvre la porte avec le bras tenu par la personne guidée - elle est désormais en mesure de savoir si la porte s'ouvre vers l'intérieur ou vers l'extérieur. En passant la porte, le guide place sa main sur la poignée. La personne aveugle utilise sa main libre pour descendre le long du bras du guide jusqu'à toucher la poignée. Elle peut ensuite fermer la porte.

#### 6. Monter et descendre les escaliers

Pour de nombreuses personnes aveugles, les escaliers peuvent susciter quelques inquiétudes et être une étape assez hasardeuse. Il est donc important que le guide soit au courant.

La montée.

Il est important de toujours se placer en face de l'escalier. Le guide s'arrête au pied des marches et indique qu'il y a des marches qui montent. La personne aveugle fait glisser son pied en avant jusqu'à trouver la première marche. S'il y a une rampe, le guide doit s'assurer que le client est du bon côté pour l'utiliser et doit la lui indiquer verbalement. Le guide peut parfois placer la main de la personne guidée sur la rampe en plaçant le bras tenu dessus.

Le guide monte ensuite la première marche et la personne aveugle suit en restant une marche en retrait. Continuez ensuite à monter les escaliers en gardant le même rythme jusqu'en haut des marches. Arrivé en haut, le guide avance d'un pas avant de marquer un temps d'arrêt. Pour la personne aveugle, cela signifie que le haut de l'escalier a été atteint.

La descente.

Le guide s'approche de l'escalier en ralentissant puis en s'arrêtant en haut. Il indique ensuite à la personne guidée qu'il se trouve en haut d'un escalier. L'usage de la rampe est le même que pour la montée d'un escalier. Le guide demande ensuite à la personne guidée de faire doucement glisser son pied jusqu'à localiser le bord de la première marche.

Le guide attend que la personne aveugle décide d'appliquer une pression sur son bras ou de lui indiquer verbalement qu'elle est prête à avancer. Il descend ensuite la première marche. Là encore, il est important que la personne aveugle reste un pas en retrait. En bas des marches, le guide avance d'un pas puis s'arrête.

La descente d'un escalier suscite généralement plus d'inquiétude que la montée.

Il vaut mieux éviter de donner le nombre de marche, cela pourrait causer une perte de concentration car la personne guidée sera sûrement plus occupée à compter le nombre de marche qu'à ressentir vos mouvements.



<p><u>7. S'asseoir (chaise ou banquette).</u>  Approchez-vous du centre de la chaise et indiquez à la personne aveugle si l'assise lui fait face ou si le dossier est en face de lui. Placez la main qui guide sur le dossier de la chaise. Votre partenaire peut ensuite faire glisser sa main le long de votre bras jusqu'à la chaise et comprendre comment elle est positionnée. Il peut ensuite s'y installer en touchant les côtés avec ses jambes et l'assise avec ses mains.</p> <p><u>8. S'asseoir dans une rangée</u>  Gardez la position normale en vous déplaçant dans l'allée. Lorsque vous arrivez à votre rangée, effectuez un quart de tour et guidez votre partenaire en marchant en crabe. La personne aveugle peut toucher l'arrière de la rangée située devant lui avec le dos de sa main (tout en s'assurant de ne pas déranger les personnes placées devant lui). Le guide marche jusqu'à placer son partenaire devant son siège. La personne aveugle touche l'assise puis s'assoit.  Lorsqu'il faut partir, le guide passe devant et une procédure similaire s'ensuit jusqu'à atteindre l'allée.</p> <p><u>9. Les trottoirs.</u>  <b>Il n'est pas utile d'indiquer à chaque fois que vous arrivez devant un trottoir.</b> Marquez un temps d'arrêt avant de monter ou de descendre la marche. La personne aveugle ressentira le mouvement de votre corps.</p>	
---	--

## Ressources / matériel

Le facilitateur peut s'inspirer des ressources suivantes pour aborder la basse vision et peut utiliser ces vidéos comme support de formation à l'intention des personnes malvoyantes. Ces ressources peuvent également être utilisées par les participants malvoyants pendant les Ateliers de Sensibilisation ADD@ME à l'intention des communautés locales:

- <https://www.youtube.com/watch?v=eggmXiFxEo&list=PLoENBwotCoBRu1kqyEEHK5258-5a8P7g7&index=5>: Video who simulates retinitis pigmentosa at night
- <https://www.youtube.com/watch?v=mkRvZQrPgQY&list=PLoENBwotCoBRu1kqyEEHK5258-5a8P7g7&index=5>: Video "Diverse Visualizzazioni", simulating different ways of seeing when a person is partially sighted (Associazione Italiana Aniridia)
- <https://www.youtube.com/c/AphOrg/search?query=low%20Vision> : American Printing House youtube channel - section dedicated to low Vision
- <https://www.youtube.com/watch?v=S8fdjGArkAI> : Levels of Low Vision Explained! / Circle of the Blind Mice Vlog #3



## Module №6: Comment organiser et mettre en place des Ateliers de Sensibilisation?

### Les Objectifs:

Ce module a été pensé dans l'optique d'aider les personnes DV à mieux comprendre et à développer des compétences (capacités, connaissances et comportements) adaptés à l'organisation et à la mise en place d'Ateliers de Sensibilisation au sein de leur communauté.

### Objectifs d'apprentissage:

À l'issue de ce module, les jeunes participants DV seront capables de:

- Créer une atmosphère positive permettant aux participants de s'impliquer dans les ateliers organisés.
- Définir des objectifs et une logistique permettant l'organisation d'ateliers selon l'approche de l'éducation par les pairs.
- Créer un espace bienveillant permettant aux participants d'exprimer leurs opinions, croyances, expériences personnelles ou ressentis pendant l'atelier.
- Organiser, mener et évaluer des Ateliers de Sensibilisation selon l'approche de l'éducation par les pairs.

### Approche méthodologique

Les méthodes présentées sont non formelles et se basent sur l'approche de l'éducation par les pairs. L'approche pédagogique est organisée par étapes. Pour chaque étape, une méthode est proposée, facilitée par un formateur afin de permettre le développement des compétences chez les participants.

### Contenu (Sujets / Unités):

1. Rythme (Energizer/ jeux brise-glace)
2. Soutien Soutenu (comprendre l'importance des collègues et construire une équipe de formation)
3. Les erreurs commises par les facilitateurs
4. Gérer les difficultés rencontrées dans le cadre de la facilitation

### Durée d'apprentissage pour chaque sujet/unité

No	Sujet/Unité	Durée/ approche		Notes
		Présentiel	E-module au format audio	



1	Comment planifier, organiser et mener un Atelier de Sensibilisation		1 heure	Le podcast doit être écouté en complément du module en présentiel et a été pensé pour être écouté avant d'entamer les exercices.
2	Rythme	10 – 15 minutes		Il est possible de répéter l'activité en fonction de la taille du groupe.
3	Soutien Soutenu	30 minutes		
4	Les erreurs commises par les facilitateurs	45 minutes		
5	Gérer des situations de facilitation difficiles	45 minutes		

### Mise en œuvre étape par étape

#### Session en présentiel

Durée	Méthodes et Contenu	Outils/matériel adapté
10 min.	<p><b>Présentation du facilitateur et du module</b></p> <p>Pour cette première activité, le facilitateur présente le module et ses objectifs d'apprentissage, le podcast et son importance. Il liste les méthodes et les étapes de ce module et la structure de chaque exercice. S'il n'a jamais rencontré les participants auparavant, il doit se présenter brièvement et permettre à chaque participant de faire de même.</p>	Aucun matériel requis
10 – 15 min.	<b>Rythme</b>	



	<p>Les participants sont debout, en cercle et se tiennent les mains. Le facilitateur choisit un participant qui commencera le jeu. Cette personne «donne l'impulsion». Il exerce une légère pression sur la main de la personne se trouvant à sa gauche ou à sa droite. La personne qui a reçu l'impulsion doit faire de même avec la personne suivante. Mais au lieu de continuer en pressant la main de la personne se trouvant par exemple à sa droite, il peut aussi choisir de renvoyer l'impulsion à la personne située à sa gauche et exercer deux légères pressions sur sa main. L'impulsion change alors de sens.</p> <p>Le jeu s'arrête seulement quand les participants le souhaitent et la personne initiatrice de l'impulsion peut changer.</p> <p>Pour que le jeu soit plus amusant, vous pouvez diviser le groupe en deux groupes égaux. Les groupes forment deux lignes disposées face à face. Le facilitateur se place au début de chaque ligne et tient les mains des personnes placées à l'extrémité de chaque ligne. Il exerce une pression avec ses deux mains au même moment, les participants continuent de transmettre l'impulsion jusqu'à la fin de leur ligne respective. Lorsque le dernier participant de chaque ligne reçoit l'impulsion, il peut faire tinter une clochette qu'il tenait dans sa main, dire un mot à haute voix ou lever sa main libre. L'équipe qui arrive la première à envoyer l'impulsion jusqu'à la fin de la ligne gagne. Il est possible de jouer plusieurs manches. À la fin de chaque manche, la dernière personne à avoir reçu l'impulsion s'avance et est la première à recevoir l'impulsion de la part du facilitateur pour la prochaine manche.</p>	<p>Aucun matériel requis (Pour la version compétitive du jeu, prévoir une cloche ou un buzzer si possible)</p>
30 min.	<b>Soutien Soutenu</b>	Pas de matériel requis, une grande pièce permettant aux



	<p>Cette activité permet aux participants de comprendre la difficulté d'apporter une aide ou d'être soutenu lorsqu'il n'est pas possible de parler. Cela permet également de réaliser ce pourquoi on a besoin d'être soutenu, et les réactions possibles dans le cas où un soutien apporté n'est pas désiré. Cette activité est souvent mise en place lors de séminaire à l'intention des formateurs afin d'inciter les facilitateurs à prêter attention à leurs collègues.</p> <p><b>INSTRUCTIONS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Demandez aux participants de former des binômes. Si le nombre de participants est impair, autorisez un groupe de 3 ou demandez à l'un des facilitateurs de participer.</li> <li>2. Demandez aux participants de choisir qui commence. Cette personne sera la personne soutenue, elle ferme les yeux et tend ses bras de manière à former un T. L'autre binôme doit soutenir le T pendant les cinq prochaines minutes sans parler, juste en présumant que le T a besoin de soutien.</li> <li>3. Après 5 minutes les rôles changent. Les soutenus deviennent les soutiens et vice versa. Pendant le changement de rôle, vous pouvez laisser aux groupes 2 minutes pour élaborer une stratégie potentielle.</li> <li>4. À la fin, procédez à un débriefe de l'activité.</li> </ol> <p><b>DÉBRIEFE ET ÉVALUATION</b></p> <p>Demandez aux participants de s'asseoir près de leur partenaire et posez les questions suivantes au groupe. Écoutez quelques avis et mettez l'accent sur les points essentiels pour la conclusion.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lorsqu'ils ont été soutenus: comment vous êtes-vous senti? Vous a-t-on aidé trop tôt/trop tard/au bon moment?</li> <li>• Avez-vous compris vos attentes ? L'exercice a-t-il été à la hauteur de ces attentes?</li> <li>• Lorsqu'ils ont apporté du soutien : quelle stratégie avez-vous adopté pour soutenir le T?</li> <li>• À tous : que retenez-vous de cet exercice?</li> <li>• Que pensez-vous pouvoir apprendre de l'activité en lien avec l'accord de soutien/la demande d'aide/la co-facilitation?</li> </ul>	binômes de tendre leurs bras
--	---	------------------------------



45 min.	<b>Les erreurs commises dans le cadre de la facilitation</b>	Un papier sur lequel une erreur est inscrite pour 2 à 3 participants (voir l'annexe 1 de ce module). Assurez-vous que les copies sont imprimées en braille/en gros caractères pour les personnes DV.
---------	--	--



Il est naturel de commettre certaines erreurs lors d'une première expérience de facilitation. Cette activité a pour objectif de présenter certaines des erreurs les plus communes commises dans le cadre de la facilitation et de permettre aux participants d'élaborer des stratégies visant à les éviter.

#### DESCRIPTION

1. Expliquer l'objectif de l'activité.
2. Séparez le groupe en groupes de deux ou trois et distribuez à chacun des groupes un papier sur lequel sont présentées certaines erreurs de facilitation.
3. Demandez à chaque groupe de lire le ticket qu'il a eu, puis laissez aux participants 10 minutes pour préparer un sketch ou un dialogue d'une minute présentant l'erreur décrite sur le papier. Chaque groupe présentera ensuite son sketch, le rôle des autres participants sera de deviner l'erreur présentée. Si des personnes DV participent, veiller à préparer des dialogues les plus descriptifs possible pour présenter la situation et demandez aux participants de deviner.
4. Permettez à chaque groupe de présenter son jeu de rôle et prenez note des suppositions des participants. Assurez-vous de lire ce qui a été noté à voix haute à plusieurs reprises. Demandez également aux participants leur ressenti lorsqu'ils voient un facilitateur commettre une telle erreur.

#### SUJETS DE DISCUSSION

Il n'est pas nécessaire d'effectuer un débriefe de cette activité, ou bien le facilitateur peut poser les questions suivantes :

- Quelles stratégies potentielles pourraient être mises en place pour éviter ce genre de situation ?
- Comment mieux nous rendre compte de nos erreurs ?

Conseil : cette activité peut être un moyen de présenter les concepts de retour par les pairs, et d'évaluation.



45 – 60 min.	<p><b>Gérer les situations difficiles</b></p> <p>Cette activité a pour objectif de familiariser les participants à des manières de gérer des situations difficiles dans le cadre d'ateliers. Elle permet aux participants de tirer des conclusions basées sur leur propre expérience et de lister les problèmes éventuels et leurs solutions dans une situation de facilitation.</p> <p><b>INSTRUCTIONS</b></p> <p>1 . Présentation d'exemples de difficultés que les facilitateurs et participants peuvent rencontrer (10):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● L'un des participants est trop impliqué</li> <li>● Une opinion unique est représentée</li> <li>● Un conflit a lieu</li> <li>● Seule une personne s'exprime</li> <li>● De mauvaises informations sont données</li> <li>● La discussion s'arrête/ne démarre pas</li> <li>● Quelqu'un comment ça pleurer</li> <li>● Les participants ne participent pas</li> <li>● Vous vous sentez personnellement offensé(e)</li> </ul> <p>2 . Séparez les participants en petits groupes de 5 à 6 personnes. Donnez à chacun des groupes 20 min pour identifier une situation difficile vécue par l'un d'entre eux. Elle peut déjà être présente dans la liste ou non; il est préférable que la situation ait réellement été vécue et non inventée. Créez un jeu de rôle basé sur cette situation en proposant une solution à cette situation;</p> <p>3 . Les groupes disposeront de 3 min pour jouer la scène initiale, ils devront ensuite la rejouer 3 fois max pour permettre aux autres participants de proposer d'autres solutions dans le style d'un théâtre/forum. Ils peuvent donner le contexte qu'ils souhaitent à la scène jouée pour permettre aux autres participants de mieux comprendre la situation (surtout nécessaire au fur et à mesure de l'avancée de l'activité).</p> <p>4. Les équipes présentent leur situation l'une après l'autre. À la fin d'une présentation, le groupe qui a pu identifier la situation et la solution présentée indique ce qu'il a compris. Ensuite, d'autres volontaires peuvent suggérer des solutions pour résoudre la situation.</p> <p>5. Lorsque les groupes sont tous passés, laissez au moins 10 min aux participants pour leur permettre de parler de ce qu'ils retiennent de l'activité et de leurs questionnements. Vous pouvez vous appuyer sur les questions suivantes:</p>	<p>Du papier pour tableau de conférence, du matériel créatif que les participants pourraient utiliser pour les jeux de rôle, un espace flexible, utile à la fois pour les présentations plus formelles et pour les présentations de jeux de rôle.</p>
--------------	---	---



	<p>Astuce : Si un grand nombre de participants présente une déficience visuelle, vous pouvez modifier l'exercice et demander aux groupes de raconter la situation à voix haute plutôt que de jouer devant tout le monde. L'un des membres du groupe peut être le narrateur et décrire le contexte et le reste du groupe peut raconter l'histoire à voix haute.</p> <p><b>DÉBRIEF ET ÉVALUATION</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quel a été votre ressenti, lors de la discussion que nous avons eu auparavant. Les difficultés rencontrées lors d'un débrief et les solutions possibles? Avez-vous appris de nouvelles choses?</li> <li>• En quoi identifier les différentes phases du débrief vous a été utile?</li> <li>• Que retenir-vous de cette activité?</li> <li>• Comment pensez-vous pouvoir mettre cet apprentissage et pratique lorsque vous serez facilitateur?</li> </ul>	
--	---	--

## Ressources / matériel

Toutes les activités requièrent l'usage d'un crayon et de papier (ou d'une machine braille ou tout autre appareil électronique à l'usage des participants DV). Pour l'enregistrement des idées et des réflexions, un téléphone suffira. Un papier mentionnant une erreur de facilitation pour 2-3 participants (en Braille/grands caractères). Un tableau sur support papier permettra au facilitateur de prendre des notes facilement.

## Annexes Module 6

### Annexe 1

#### À utiliser lors de l'exercice concernant Les erreurs de facilitation

Manque d'enthousiasme pendant la facilitation
Manque de contact visuel
Manque d'aides visuelles ou mauvais choix d'aides visuelles (images, diapos, etc.)
Parler trop bas
Montrer son stress, sa timidité



Venir en n'étant pas préparé, en ne sachant pas quoi faire

Ne pas expliquer les règles correctement

Il manque d'interactions avec les participants

Se sentir heurté par le retour des participants

Se moquer des participants

Crier sur les participants

Une mauvaise gestion du temps (l'activité se termine trop tôt/trop tard, vous arrivez en retard)

Vous faites preuve de trop d'énergie par rapport à l'activité/au groupe

Manque d'adaptation aux besoins des participants



## Conseils à l'usage des travailleurs sociaux/facilitateurs

Les astuces suivantes s'adressent aux travailleurs sociaux et fournissent des pistes permettant de faciliter les activités selon les approches méthodologiques décrites dans ce manuel:

1. Assurez-vous de l'accessibilité du matériel/des outils/des jeux/des activités, à la fois pour les participants aveugles et malvoyants – si vous n'êtes pas sûr(e), vérifiez avec une personne aveugle ou malvoyante.
2. Si vous décidez de proposer un nouveau jeu brise-glace, ou bien si vous souhaitez apporter une petite modification au programme, assurez-vous de l'accessibilité de ce que vous proposez.
3. Chaque groupe est différent et peut avoir besoin d'adaptations différentes. Veillez à faire preuve de flexibilité et respectez les besoins de chaque groupe, tout en gardant les problématiques d'accessibilité à l'esprit.
4. Veillez si possible à imprimer tout document écrit en braille pour les participants aveugles et en gros caractères pour les participants malvoyants, ou à les fournir dans un format numérique accessible (Word ou PDF accessible).
5. Avant la formation, vous pouvez vérifier si les participants utilisent leurs propres appareils (un ordinateur personnel par exemple) - si tel est le cas, vérifiez que les ressources numériques sont disponibles dans un format accessible et si elles sont facilement lisibles.
6. Si une personne ne souhaite pas prendre part à une activité, sa décision doit être respectée. De plus, les facilitateurs doivent garder à l'esprit que les personnes aveugles doivent savoir précisément quel genre d'activités ils devront réaliser. Il leur sera également nécessaire d'avoir du temps pour se repérer dans la/les pièce(s) choisie(s) pour les activités.
7. Le sujet du module n° 4 va en profondeur dans les problèmes rencontrés par chaque participant (leurs peurs, leurs blocages psychologiques, les difficultés rencontrées au quotidien). Cela vaut bien sûr pour chacun d'entre nous, mais personne ne doit forcer un participant à s'exprimer sur le sujet s'il ne le souhaite pas. L'écoute sera ici la clé.
8. Pour mener le module n° 5, le facilitateur doit pouvoir s'appuyer sur de solides compétences et être sensibilisé à la déficience visuelle (types de basse vision, pathologies affectant les yeux, besoins en termes d'accessibilité, difficultés inhérentes au type de déficience visuelle, etc).
9. Pour mener le module 5/unité 3, il est utile que le facilitateur puisse compter sur d'autres personnes voyantes pour décrire et montrer les techniques de guide aux participants DV. L'aide de personnes voyantes peut être utile dans la mise en place de l'activité 1 de l'unité 2 «Comment expliquer la basse vision? Fabriquez votre propre paire de lunettes!».

Enfin, pour obtenir des conseils concernant l'adaptation de vos méthodes de travail aux besoins des participants DV tout en créant un environnement inclusif, vous pouvez consulter le kit Peers for Inclusion, qui liste des méthodes de travail développées par Ofensiva Tinerilor sur [www.inclusion.ofetin.ro](http://www.inclusion.ofetin.ro). Le kit est téléchargeable gratuitement et parle de tous les aspects à prendre en compte lorsqu'il s'agit de travailler auprès de participants déficients visuels, dont la conduite des ateliers et la préparation du lieu.



## Clôture

Chers travailleurs sociaux, chers participants,

Nous espérons que vous avez apprécié notre Programme de Formation hybride à l'usage des jeunes DV, qu'il s'agisse des activités proposées en présentiel ou des podcasts pour un apprentissage en autonomie qui les ont accompagnés. Nous espérons que vous avez gagné confiance en vous et en vos capacités d'organiser et de mettre en place des ateliers de sensibilisation à la déficience visuelle au sein de vos communautés.

Nous croyons que l'inclusion sociale des personnes en situation de handicap commencera grâce à celles-là même qui vivent ces situations au quotidien, c'est pourquoi nous croyons que les jeunes DV sont en mesure d'agir pour que leurs communautés soient plus sensibilisées à la déficience visuelle. Nous lutterons ainsi contre les préjugés et les idées reçues véhiculées par les personnes voyantes à l'encontre des personnes DV.

Maintenant que vous avez développé les compétences vous permettant d'organiser un atelier de sensibilisation, nous vous invitons à nous retrouver au [www.ambassadorsodiversity.eu](http://www.ambassadorsodiversity.eu) afin d'avoir accès aux outils suivants:

- Le PI2 - La boîte à outil mobile ADD@ME à l'usage des jeunes DV: une application contenant des méthodes d'apprentissage ainsi que des activités utilisables pendant les Ateliers de Sensibilisation ADD@ME adressés à vos communautés;
- Le PI3 - Le Triviale Poursuite ADD@ME disponible en ligne à l'usage des Ambassadeurs DV: un jeu éducatif en ligne ayant pour objectif d'aider les communautés locales à approfondir leur connaissance des handicaps visuels; un autre outil numérique utilisable lors d'Ateliers de Sensibilisation à la déficience visuelle.

Ces deux outils vous inspireront dans la mise en place de vos ateliers!

Utilisez-les et agissez au sein de votre communauté!



1. **UICI**

Le logotype de l'UICI - symbolise les initiales de l'acronyme de l'association avec les lettres (en utilisant les couleurs primaires) UICI réunies pour former un œil.



2. **UNIVERSITY OF THESSALY UTH**

Le logotype de l'UTH représente l'emblème de l'Université de Thessalie qui est le centaure Chiron, qui vivait dans la montagne Pelion et était célèbre pour ses connaissances particulières en médecine, musique, tir à l'arc, chasse, gymnastique et art de la prophétie. La forme qui englobe l'image de Chiron dans le logo est circulaire.



3. **PZN**

Le logotype de PZN a une forme circulaire. Le fond bleu marine contient des éléments blancs. En partant du bas, dans la partie intérieure gauche du cercle, on trouve l'inscription en majuscules "Association polonaise des aveugles". Dans la partie médiane gauche du cercle, on trouve une cellule braille blanche à six points avec trois rayons lumineux sur le côté droit qui rappellent que le braille apporte la lumière et l'accès à la connaissance aux aveugles.



4.

Le logo de l'FDO représente un groupe de cinq personnes formant un cercle et se tenant par la main. La forme des personnes ressemble à des étoiles irrégulières à 5 branches, un point représentant leurs têtes et remplaçant la branche supérieure de l'étoile. Le texte "Docete Omnes Fundación" en deux lignes apparaît dans le coin inférieur droit. Les couleurs sont l'orange clair pour les personnes et l'orange foncé pour le texte.



5. **VIEWS**

Le logotype de VIEWS symbolise les initiales de l'acronyme de l'association dont la signification est Visually Impaired Education and Work Support. Le logo est un rectangle bleu ciel vertical et dans la partie supérieure du rectangle, vous avez deux personnes assises, se regardant et se tenant la main. Elles sont entourées par un cercle d'étoiles jaunes représentant les étoiles de l'Union européenne et juste en dessous du cercle se trouve l'inscription VIEWS en lettres capitales blanches avec la transcription en braille juste en dessous.

6.  **OFENSIVA TINERILOR**

Le logo de l'association Ofensiva Tinerilor est composé des deux mots "Ofensiva" et "Tinerilor" placés l'un en-dessous de l'autre. Les deux mots sont écrits en bleu marine et à l'arrière, à droite, il y a 8 étoiles jaunes formant trois quart de cercle, chacune ayant 5 branches. La première étoile démarre à la lettre "i" de "Ofensiva" et la dernière se trouve près de la lettre "r" de "Tinerilor".