Plan de formation

Lignes directrices pour aider les formateurs d'adultes à mettre en œuvre le matériel de formation EmpowerHer



EMPOWER HER - LIBÉRER LE POTENTIEL, DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES, FAÇONNER LES CARRIÈRES

Cofinancé par l'Union européenne

Empower Her

Empower Her

CC BY SA

Financé par l'Union européenne. Les opinions exprimées n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de l'Union européenne ni de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues responsables.

Table des matières

Groupe cible 4

Objectifs de la formation 8

Durée et calendrier 10

Structure de formation 14

Lien avec le Profilpass et l'application Web 16

Formats de session et mode de diffusion 20

Formateurs et animateurs 24

Environnement de formation 26

Suivi et évaluation 28

Leçons apprises 32

Introduction

Ces lignes directrices visent à accompagner les formateurs, les animateurs et autres professionnels dans la mise en œuvre du programme de formation EmpowerHer auprès des femmes migrantes. S'appuyant sur l'expérience et les objectifs du projet, elles proposent un cadre structuré et flexible, adaptable aux différents contextes locaux et aux besoins des participantes.

En proposant des recommandations pratiques sur les profils des participantes, la composition des groupes, la durée de la formation, les méthodologies, les activités d'apprentissage, les profils des formateurs, le développement des compétences et les approches d'animation, ces lignes directrices visent à garantir une expérience d'apprentissage efficace et stimulante, tout en favorisant la reproduction et la pérennité réussies de l'approche EmpowerHer dans divers contextes européens.

Pour rendre ce cadre pratique et facile à utiliser, les lignes directrices sont présentées sous forme de questions-réponses, abordant les principales considérations que les professionnels peuvent rencontrer lors de la planification, de la mise en œuvre et de l'évaluation du programme de formation.



SECTION 1

GROUPE CIBLE

Q : Qui sont les participantes ?

Le programme de formation EmpowerHer vise à soutenir les femmes migrantes issues de milieux divers, possédant des expériences et des niveaux d'intégration variés. Bien que ce programme puisse bénéficier à un large éventail de participantes, il cible plus particulièrement les femmes confrontées à des obstacles personnels, sociaux ou professionnels susceptibles d'entraver leur accès à l'emploi, à l'éducation ou à une participation active à la société.

- **Femmes migrantes âgées de 18 ans et plus**
- **Femmes réfugiées**
- **Femmes issues de l'immigration à la recherche d'un emploi ou d'une progression de carrière**
- **Femmes confrontées à des obstacles tels que des difficultés linguistiques, des réseaux professionnels limités, un manque de confiance en soi, des carrières interrompues ou une méconnaissance du marché du travail local.**



Q : Combien de participantes faut-il inclure ?

Le nombre de participantes peut varier en fonction des objectifs de la formation, du format de diffusion choisi et du niveau d'accompagnement individualisé requis. Bien que le programme puisse être dispensé à une seule participante par le biais de séances de coaching individuelles, les petits et moyens groupes sont généralement recommandés afin de favoriser la participation active, l'apprentissage entre pairs, le soutien mutuel et des échanges constructifs entre les participantes.

Nombres recommandés :

- **Minimum : 1 participante (séances individuelles)**
- **Idéal : 5 à 12 participantes**
- **Maximum : 20 participantes**



SECTION 2

OBJECTIFS DE LA FORMATION

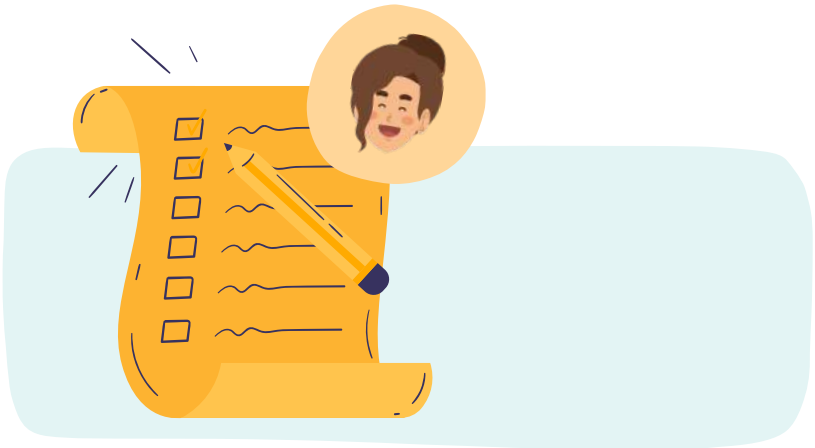
Q : Quels sont les objectifs des participantes ?

Le programme de formation EmpowerHer vise à soutenir les femmes migrantes en renforçant leurs connaissances, leurs compétences, leurs attitudes et leur confiance en elles afin qu'elles puissent participer activement à la société et poursuivre leurs objectifs personnels et professionnels. Au-delà de l'employabilité, le programme cherche à favoriser leur autonomisation, leur autonomie et leur inclusion sociale en les aidant à reconnaître leurs forces, à tisser des liens significatifs et à s'orienter parmi les opportunités et à relever les défis de leur environnement local.

Les objectifs présentés ci-dessous représentent les résultats d'apprentissage escomptés du programme EmpowerHer. En fonction des besoins, des attentes et des profils des participantes, les formateurs peuvent choisir d'aborder tous ces objectifs ou de se concentrer sur ceux qui sont les plus pertinents pour leur public cible. Il est recommandé que les objectifs d'apprentissage sélectionnés soient en adéquation avec les aspirations des participantes, les réalités locales et les obstacles spécifiques qu'ils peuvent rencontrer, afin de garantir une expérience de formation personnalisée et adaptée à leurs besoins.

Les participantes devraient être capables de :

- **Identifier et valoriser leurs compétences existantes.**
- **Accroître la confiance en soi et la conscience de soi.**
- **Renforcer leurs compétences en communication et les aptitudes relationnelles.**
- **Améliorer leur employabilité et leur préparation à l'emploi.**
- **Développer leurs compétences interculturelles.**
- **Développer leur réseau professionnel.**
- **Comprendre les opportunités du marché du travail local.**
- **Élaborer un plan d'action personnel pour l'emploi ou la poursuite d'études.**
- **Entrer en contact avec les acteurs du marché du travail.**



SECTION 3

DURÉE ET CALENDRIER

Q : Quelle devrait être la durée du programme ?

L'un des atouts du programme de formation EmpowerHer réside dans sa flexibilité. Conçu comme un système modulaire, il s'adapte à différents contextes de mise en œuvre, profils de participantes et capacités organisationnelles. Selon la disponibilité des participantes, leurs besoins d'apprentissage et les réalités locales, le programme peut être dispensé sous forme de formation intensive, de programme étendu sur plusieurs semaines, ou encore de modules indépendants intégrables aux activités existantes.

Quel que soit le format choisi, il est recommandé de prévoir suffisamment de temps pour la participation active, la réflexion, les exercices pratiques et l'accompagnement individualisé. Les formateurs sont invités à adapter la durée et la structure du programme tout en veillant à ce que le format sélectionné reste en adéquation avec les objectifs d'apprentissage visés et les attentes des participantes.

Option A – Format intensif

Ce format convient aux participantes qui peuvent consacrer une période de temps intense à la formation et aux organisations souhaitant dispenser le programme de base dans un délai plus court.
Exemple:

- **Formation à temps plein d'une semaine**
- **5 jours d'entraînement consécutifs**
- **Environ 5 heures d'entraînement par jour**
- **Total : 25 heures de formation**

Cette phase intensive peut être complétée par des ateliers thématiques, des séances de coaching, des activités de mentorat ou des événements de réseautage organisés dans les semaines ou les mois suivants.





Option B – Format étendu

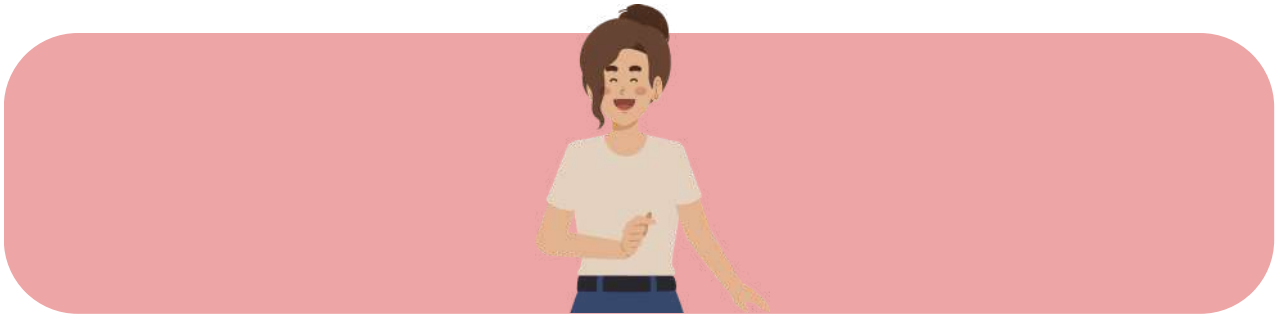
Ce format permet aux participantes de s'engager dans le programme sur une période plus longue et peut être particulièrement adapté aux femmes qui concilient formation et responsabilités familiales, emploi, cours de langue ou autres engagements.
Exemple:

- **12 semaines**
- **1 séance par semaine**
- **2 heures par séance**
- **Total : 24 heures de formation**

Le format étendu offre aux participantes plus de temps pour réfléchir à leur apprentissage, appliquer leurs nouvelles compétences entre les sessions et développer progressivement leur confiance et leurs réseaux.

Option C – Format modulaire sur mesure

Le programme EmpowerHer étant construit autour de modules indépendants mais complémentaires, les formateurs peuvent choisir de ne proposer que certains modules ou de les intégrer à leurs programmes et services existants.
Par exemple, les modules peuvent être :
• Intégrés aux cours de langue ou d'intégration
• Proposés sous forme d'ateliers indépendants
• Associés à des programmes d'employabilité
• Adaptés aux besoins spécifiques des participantes ou aux priorités locales.
Ce format offre une flexibilité maximale et permet aux organisations d'adapter l'expérience d'apprentissage aux réalités de leur groupe cible tout en conservant les principes et objectifs fondamentaux de l'approche EmpowerHer.



Q : Quelle doit être la durée de chaque séance ?

La durée de chaque séance doit être soigneusement étudiée afin de maintenir l'engagement des participantes tout en leur laissant suffisamment de temps pour un apprentissage approfondi, des échanges et une réflexion personnelle. Des séances trop courtes risquent de limiter les interactions et le développement des compétences, tandis que des séances trop longues peuvent engendrer de la fatigue, notamment chez les participantes ayant plusieurs responsabilités. Bien que la durée exacte puisse varier selon le format choisi, les séances doivent prévoir suffisamment de temps pour les activités participatives, les échanges en groupe, les exercices pratiques et la réflexion personnelle.

Recommandé:

- **2 à 3 heures par session (pour les formats étendus ou modulaires)**
- **Y compris les pauses lorsque cela est approprié**
- **Utilisation de méthodes interactives et participatives**

Pour les formats intensifs, des sessions plus longues peuvent être organisées, à condition que des pauses suffisantes et une variété d'activités d'apprentissage soient prévues pour maintenir l'engagement et le bien-être des participantes.



SECTION 4

STRUCTURE DE FORMATION

Q : Comment le programme de formation devrait-il être structuré ?

S'appuyant sur le programme de formation EmpowerHer, la structure de la formation peut être adaptée à différents formats en fonction des besoins, des attentes et de la situation des participantes, ainsi que du contexte local. Des facteurs tels que la disponibilité des participantes, leur niveau de langue, leur situation professionnelle, leurs responsabilités en matière de garde d'enfants, leurs compétences numériques et leurs préférences d'apprentissage peuvent influencer l'organisation et le déroulement du programme.

Afin d'aider les professionnels à mettre en œuvre le programme tout en garantissant la cohérence avec l'approche EmpowerHer, ces lignes directrices proposent une structure de formation standardisée pouvant servir de cadre commun à différents contextes. Cette structure décrit les composantes clés du programme, notamment toutes les compétences développées lors de la formation. Elle est également conçue pour être flexible et facilement adaptable, permettant ainsi aux formateurs et aux organisations d'ajuster le contenu, la durée, le mode de diffusion et les activités aux besoins spécifiques de leur public cible, tout en préservant les principes et objectifs fondamentaux de la méthodologie EmpowerHer.

Recommandé : 6 modules — Total : 24 heures de formation

- **Module 1 – Communication — 4 heures**
- **Module 2 – Sensibilité interculturelle — 4 heures**
- **Module 3 – Travail d'équipe et coopération — 4 heures**
- **Module 4 – Résolution de problèmes — 4 heures**
- **Module 5 – Compétences numériques — 4 heures**
- **Module 6 – Compétences liées à la recherche d'emploi et à la valorisation de soi — 4 heures**



SECTION 5

LIEN AVEC LE PROFILPASS & L'APPLICATION WEB

Q : Comment le programme de formation peut-il être connecté au ProfilPASS et à l'application Web EmpowerHer ?

Le programme de formation EmpowerHer a été conçu pour compléter et renforcer l'utilisation des deux outils clés développés dans le cadre du projet : le profil EmpowerHer et l'application web EmpowerHer. Ensemble, ces trois composantes forment un parcours d'autonomisation complet qui aide les femmes migrantes à identifier, développer et mettre en œuvre leurs compétences pour une intégration personnelle, sociale et professionnelle réussie.

Le programme de formation ne doit pas être perçu comme une intervention isolée, mais plutôt comme une composante d'un parcours d'apprentissage intégré. Bien que chaque outil puisse être utilisé indépendamment, leur utilisation combinée optimise les résultats d'apprentissage et le potentiel d'autonomisation des participantes.

Le rôle du ProfilPASS

Le programme EmpowerHer ProfilPASS accompagne les femmes migrantes dans leur réflexion sur leur parcours de vie et l'identification des compétences qu'elles ont développées tout au long de leurs parcours personnels, familiaux, communautaires, migratoires et professionnels. Il les aide à reconnaître des atouts souvent invisibles ou sous-estimés, notamment lorsque leurs qualifications ne sont pas officiellement reconnues ou que leur parcours professionnel a été interrompu.

Dans le cadre du programme de formation, le ProfilPASS peut être utilisé :

- **Au début de la formation, afin d'évaluer les compétences et les expériences existantes des participantes.**
- **Lors d'activités de développement de la conscience de soi et de la confiance en soi.**
- **Comme base pour les séances de coaching individuel et de définition d'objectifs.**
- **Pour aider les participantes à identifier les compétences transférables pertinentes pour l'emploi et la participation sociale.**
- **Pour soutenir l'élaboration de plans d'action personnels à la fin du programme.**



Le rôle de l'application Web EmpowerHer

L'application web EmpowerHer complète le travail réflexif réalisé dans le cadre du ProfilPASS en proposant des activités interactives pour renforcer les compétences clés. Elle se concentre sur des domaines tels que la communication, le travail d'équipe, la sensibilité interculturelle, la résolution de problèmes et les compétences numériques, grâce à des activités d'apprentissage accessibles et stimulantes.
Dans le cadre du programme de formation, l'application Web peut être utilisée :

- **En tant que travail préparatoire avant des séances de formation spécifiques.**
- **En tant qu'activités de renforcement entre les séances.**
- **Pour un apprentissage à son propre rythme, en fonction des besoins et des intérêts des participantes.**
- **Pour favoriser le développement des compétences générales spécifiques abordées lors des modules de formation.**
- **En tant que ressource de suivi après la fin du programme de formation, encourageant la poursuite de l'apprentissage et le développement des compétences.**

Scannez pour accéder à l'application Web



Un parcours d'apprentissage intégré

Les trois composants peuvent être combinés de la manière suivante :

- **Étape 1 – Identification des compétences : les participantes utilisent le ProfilPASS pour réfléchir à leurs expériences, identifier leurs points forts et reconnaître leurs compétences existantes.**
- **Étape 2 – Développement des compétences : les participantes prennent part à des séances de formation et à des activités WebApp afin de renforcer leurs compétences clés et de répondre aux besoins de développement identifiés.**
- **Étape 3 – Application des compétences : grâce à des exercices pratiques, du coaching, des opportunités de réseautage et la planification d'actions, les participantes apprennent à transférer leurs compétences dans des contextes éducatifs, professionnels et communautaires.**

En combinant réflexion, formation et apprentissage numérique, la méthodologie EmpowerHer offre une approche holistique qui aide les femmes migrantes à renforcer leur confiance en elles, à mettre en valeur leurs compétences et à prendre des mesures concrètes pour atteindre leurs objectifs personnels et professionnels.



SECTION 6

FORMATS DE SÉANCE & MODE DE DIFFUSION

Q : Le programme doit-il être individuel ou collectif ?

Le format des formations peut varier selon les méthodes pédagogiques des formateurs, les capacités de l'organisation et les besoins spécifiques du public cible. Les sessions peuvent ainsi se dérouler en présentiel, en ligne ou selon une formule hybride combinant les deux. Pour choisir le format le plus adapté, les professionnels doivent tenir compte de facteurs tels que les compétences numériques des participantes, leur accès aux technologies, leurs contraintes de mobilité, leurs responsabilités familiales, leurs besoins linguistiques et leurs possibilités d'interaction sociale.

Pour s'adapter aux différents contextes locaux, aux capacités organisationnelles et aux besoins des participantes, le programme de formation EmpowerHer peut être dispensé selon trois formats principaux : entièrement en présentiel, entièrement en ligne ou hybride.

Option 1 : Formation 100 % présentielle

Dans ce format, toutes les sessions de formation se déroulent en personne dans un lieu de formation désigné. Cette approche est particulièrement adaptée aux groupes qui peuvent bénéficier d'une interaction directe, d'activités pratiques et d'occasions de renforcer les liens entre les participantes.

AVANTAGES

• Favorise l'instauration d'un climat de confiance et la cohésion du groupe.
• Encourage la participation active et le soutien entre pairs.
• Permet aux formateurs de fournir des conseils et un retour d'information immédiats.
• Particulièrement bénéfique pour les participantes ayant des compétences numériques limitées.

CONSIDÉRATIONS

• Nécessite que les participantes se déplacent jusqu'au lieu de la formation.
• Peut présenter des difficultés pour les femmes ayant des contraintes en matière de garde d'enfants ou de mobilité.
• Nécessite des installations de formation appropriées et des dispositions logistiques adéquates.



Option 2 : Format entièrement en ligne

Dans ce format, toutes les séances se déroulent à distance par visioconférence et outils de collaboration en ligne. Cette option permet d'accroître l'accessibilité et la flexibilité pour les participantes confrontées à des obstacles géographiques, professionnels ou familiaux.

AVANTAGES

- **Plus de flexibilité concernant l'heure et le lieu.**
- **Réduit les coûts et les contraintes liés aux déplacements.**
- **Favorise la participation des femmes vivant dans différentes zones géographiques.**
- **Renforce les compétences numériques des participantes.**

CONSIDÉRATIONS

- **Nécessite un accès à une connexion internet stable et à des appareils numériques.**
- **Peut limiter les interactions informelles et les opportunités de réseautage.**
- **Les participantes peuvent avoir besoin d'un soutien numérique supplémentaire au début du programme.**



Option 3 : Format hybride

Le modèle hybride combine des séances en présentiel et en ligne, cherchant à équilibrer les avantages des deux approches. Généralement, les activités clés telles que les présentations, les exercices de cohésion d'équipe, les séances de coaching et les événements de réseautage sont organisés en présentiel, tandis que les séances de partage d'informations, les activités de suivi et certains ateliers sont proposés en ligne.

AVANTAGES

- **Allie flexibilité et possibilités d'interaction directe.**
- **Maintient la cohésion du groupe tout en réduisant les besoins en déplacements.**
- **Favorise le développement des compétences numériques parallèlement aux compétences interpersonnelles.**
- **Peut accroître la participation des femmes ayant des disponibilités et des responsabilités diverses.**

CONSIDÉRATIONS

- **Nécessite une planification minutieuse pour assurer la cohérence entre les activités en ligne et en présentiel.**
- **Les participantes ont besoin d'avoir accès à des outils numériques pour les composantes en ligne.**
- **Les formateurs doivent être à l'aise pour faciliter l'apprentissage dans les deux environnements.**

Quel que soit le format choisi, la formation doit rester centrée sur les participantes, inclusive et adaptable, afin de garantir que toutes les femmes migrantes puissent s'engager de manière significative dans le processus d'apprentissage et bénéficier de la méthodologie EmpowerHer.



ARTICLE 7

FORMATEURS & ANIMATEURS

Q : Combien de formateurs sont nécessaires ?

La composition de l'équipe de formation est essentielle pour garantir la qualité et l'impact du programme EmpowerHer. Puisque la formation vise à accompagner les femmes migrantes dans leur développement personnel et leur intégration professionnelle, il est judicieux de réunir des experts en formation d'adultes, en animation, en employabilité et en coaching. Par ailleurs, l'implication de partenaires externes enrichit l'expérience d'apprentissage en offrant aux participantes des perspectives diverses, des conseils pratiques et des opportunités d'élargir leur réseau professionnel. Le nombre exact de formateurs peut varier en fonction de la taille du groupe et des ressources disponibles, mais une approche multidisciplinaire est fortement recommandée.

Recommandé : 2 formateurs + experts externes

ÉQUIPE DE FORMATION DE BASE

- **Formateur 1 – Spécialiste en éducation des adultes : apprentissage des adultes, facilitation, dynamique de groupe, méthodologies d'inclusion.**
- **Formateur 2 – Spécialiste de l'employabilité : orientation professionnelle, intégration au marché du travail, processus de recrutement, coaching.**

EXPERTS SUPPLÉMENTAIRES

- **Femmes migrantes modèles, employeuses, professionnelles des RH, entrepreneures, leaders communautaires.**

L'implication d'experts externes permet de relier les activités de formation aux expériences concrètes et aux opportunités du marché du travail, tout en reflétant l'importance accordée par le programme EmpowerHer à la collaboration des parties prenantes, au mentorat et à l'engagement des employeurs.



SECTION 8

ENVIRONNEMENT DE FORMATION

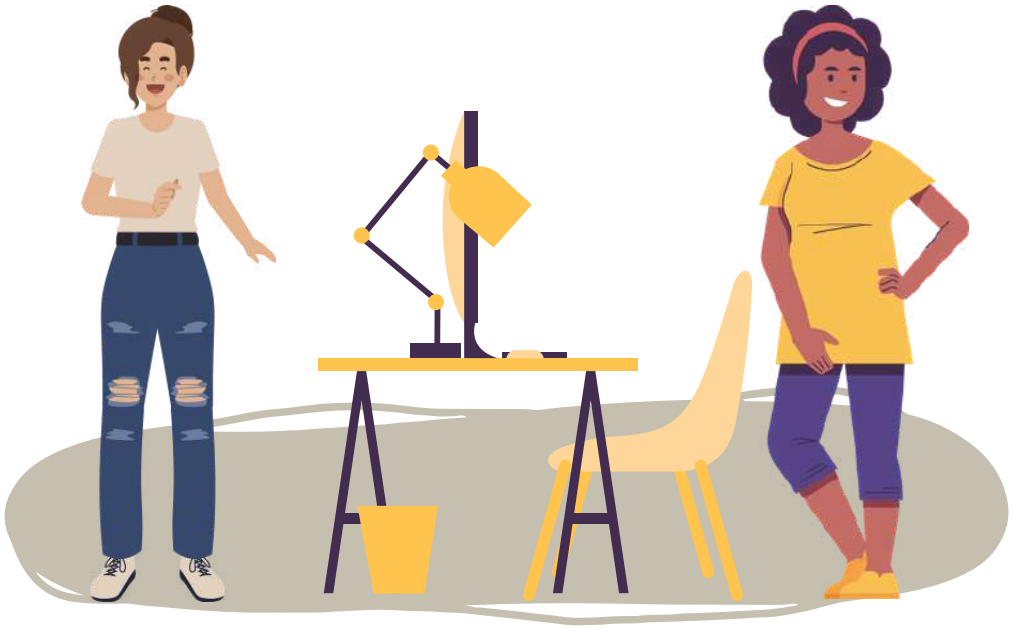
Q : Quel type de configuration est requis ?

L'environnement d'apprentissage est un élément fondamental du programme de formation EmpowerHer. Afin de favoriser une participation et un engagement significatifs, le cadre de formation doit être conçu pour que les participantes se sentent à l'aise, respectées et valorisées. De nombreuses femmes migrantes peuvent rencontrer des obstacles liés à la langue, à la mobilité, aux responsabilités liées à la garde d'enfants ou à des expériences négatives antérieures dans les milieux scolaires ou professionnels. Créer un espace sûr, accueillant et inclusif peut donc contribuer à instaurer la confiance, encourager la participation active et aider les participantes à développer leur confiance et leurs compétences tout au long du programme.

Sûr, accueillant et inclusif

EXIGENCES
- **Adapté aux enfants dans la mesure du possible**
- **Lieu accessible**
- **Ambiance informelle**
- **Assistance multilingue si nécessaire**
- **Rafraîchissements**
- **Assistance au transport lorsque possible**

Principe clé : l'espace de formation doit privilégier la confiance, la participation, le respect et l'autonomisation.



ARTICLE 9

SUIVI & ÉVALUATION

Q : Comment faut-il mesurer les progrès ?

Le suivi et l'évaluation sont des composantes essentielles du programme de formation EmpowerHer. Ils permettent aux formateurs de garantir que l'expérience d'apprentissage reste pertinente, inclusive et adaptée aux besoins des participantes. Compte tenu de la nature du programme, axé sur l'autonomisation, la connaissance de soi, la communication, le réseautage et le développement personnel, les progrès ne peuvent pas toujours être mesurés par des évaluations formelles ou des indicateurs quantitatifs.
Plutôt que de se concentrer sur l'évaluation de compétences spécifiques, il est recommandé d'utiliser une approche combinant réflexion, dialogue, observation et retour d'information tout au long de la formation. L'objectif est de comprendre les besoins des participantes, de suivre leur engagement et leur bien-être, et d'identifier comment le programme contribue à leur développement personnel et professionnel.

Avant la formation

Avant le début du programme, les formateurs doivent s'efforcer de comprendre le profil, les motivations, les besoins et les attentes des participantes. Ces informations permettent d'adapter le contenu et les méthodes de formation au groupe en question.
Les approches possibles comprennent :

- **Conversations d'introduction individuelles**
- **Questionnaires sur les besoins et les attentes**
- **Discussions de groupe ou activités brise-glace explorant les objectifs des participantes**



Au cours de la formation

Un suivi continu permet aux formateurs d'adapter le programme au besoin et de s'assurer que les participantes se sentent à l'aise, impliqués et capables de contribuer. Une attention particulière doit être portée au niveau de participation, à la confiance en soi, aux interactions au sein du groupe et à l'expérience d'apprentissage globale des participantes.
Les approches possibles comprennent :

- **Des points de contrôle informels au début ou à la fin des séances**
- **Des activités de réflexion en groupe**
- **Des observations du formateur**
- **Des exercices de rétroaction entre pairs et de soutien mutuel**
- **Des discussions périodiques sur l'évolution des besoins et des attentes des participantes**

Après la formation

La dernière étape offre l'occasion de réfléchir aux expériences des participantes, d'identifier les réalisations et d'envisager les prochaines étapes.
Les approches possibles comprennent :

- **Des séances de réflexion individuelles ou en groupe**
- **Des questionnaires de satisfaction des participantes**
- **Des plans d'action personnels**
- **Des activités de rétroaction entre pairs**

Dans la mesure du possible, les organisations sont encouragées à effectuer un suivi auprès des participantes plusieurs mois après la fin du programme.



Suivi

Un suivi réalisé 3 à 6 mois après la formation peut fournir des informations précieuses sur l'impact à plus long terme du programme, notamment sur les progrès des participantes en matière d'emploi, de poursuite d'études, d'engagement communautaire, d'opportunités de réseautage et d'autres objectifs personnels ou professionnels.

Au-delà de l'évaluation des résultats, les activités de suivi contribuent à maintenir les liens entre les participantes, favorisant ainsi les échanges, le soutien entre pairs et un sentiment d'appartenance à une communauté qui renforce la confiance en soi, la résilience et l'autonomie, même après la fin de la formation. De plus, les informations recueillies permettent aux organisations d'identifier les bonnes pratiques, d'évaluer la pertinence du programme et d'orienter les améliorations futures.

Tout au long de ce processus, le suivi et l'évaluation doivent rester constructifs, centrés sur les participantes et conformes à la philosophie d'EmpowerHer qui consiste à reconnaître les forces, à encourager l'introspection et à promouvoir l'autonomisation personnelle.



SECTION 10

LEÇONS APPRISES DE LA MISE EN ŒUVRE LOCALE

Q : Quelles leçons ont été tirées des différentes mises en œuvre locales ?

Les différentes mises en œuvre locales ont démontré la flexibilité et la pertinence de l'approche EmpowerHer dans divers contextes, notamment à Chypre, en France, en Allemagne et au Portugal. Parallèlement, les retours d'expérience ont mis en lumière plusieurs enseignements communs pour des mises en œuvre futures plus attrayantes, inclusives et efficaces.

1. Participation et apprentissage entre pairs

- Les méthodes participatives, l'apprentissage entre pairs et le partage d'expériences personnelles ont particulièrement bien fonctionné.
- Le travail en binômes et la combinaison d'activités de groupe et de coaching individuel ont permis aux participantes de réfléchir à leurs compétences et de les reconnaître.
- Un environnement sûr et bienveillant était essentiel pour encourager la confiance, l'ouverture et la participation active.
- Une forte dynamique de groupe et le soutien des pairs ont contribué positivement à l'engagement et à la confiance des participantes.



2. Continuité et rétention

- Maintenir la participation des participantes tout au long des sessions peut s'avérer difficile, surtout lorsque la formation est organisée en fonction de leurs responsabilités professionnelles et familiales.
- Les participantes bénéficient de la participation au programme de formation complet, car la continuité leur permet de s'appuyer sur les sessions précédentes et d'approfondir les activités.
- Il est donc important d'adapter les horaires aux disponibilités des participantes.
- Des séances de suivi ou un mentorat pourraient contribuer à maintenir l'engagement et à aider les participantes à mettre en pratique leurs apprentissages.



3. Durée et temps de formation

- Le temps disponible était parfois trop court pour explorer tous les modules et compléter le ProfilPASS en profondeur.
- Il conviendrait de consacrer davantage de temps aux exercices pratiques, à la réflexion individuelle et aux activités liées à l'employabilité.
- Un format plus long ou une séance de suivi plusieurs semaines après la formation pourraient assurer une continuité sans rendre la formation initiale trop intensive.

4. Adapter le contenu au groupe cible

- La grande quantité de matériel disponible rend important le choix des activités en fonction des besoins spécifiques, de l'expérience et du profil de chaque groupe.
- Dans la mesure du possible, les participantes devraient être impliqués dans l'identification des sujets et des activités qui les intéressent le plus.
- Il convient également de tenir compte des contextes locaux et culturels, notamment des obstacles spécifiques à l'emploi, de la reconnaissance des qualifications, des conditions juridiques et des besoins linguistiques.

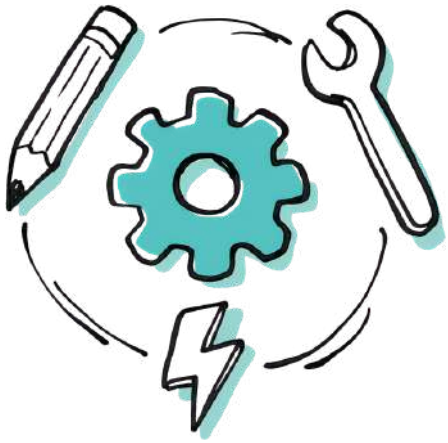
5. Langue et accessibilité

- Le fait de dispenser la formation dans la langue préférée ou maternelle des participantes a considérablement favorisé l'accessibilité, l'inclusion et la participation.
- Un soutien supplémentaire en matière de langue et de compétences numériques peut s'avérer utile pour faciliter l'accès à l'emploi et à des possibilités de formation continue.
- L'application Web a généralement été perçue comme accessible et facile à utiliser, démontrant ainsi l'intérêt de combiner les outils numériques et les interactions en face à face.



6. Outils et méthodologie

- La combinaison de ProfilPASS, de l'application Web et des activités participatives a bien fonctionné comme approche intégrée.
- L'exercice ProfilPASS « Comment je me vois » s'est avéré particulièrement efficace pour aider les participantes à relier leurs qualités personnelles à leurs compétences professionnelles.
- Les activités pratiques et interactives étaient plus attrayantes lorsqu'elles étaient directement liées à la vie quotidienne des participantes et à leurs objectifs professionnels futurs.
- Le recours à deux formateurs s'est avéré utile pour gérer le groupe et apporter un soutien plus individualisé.



7. De l'autonomisation à l'emploi

- Aider les participantes à identifier et à exprimer leurs compétences est une première étape importante, mais un soutien supplémentaire est nécessaire pour traduire cela en opportunités d'emploi concrètes.
- Les futures mises en œuvre pourraient renforcer les activités de recherche d'emploi, la mise en réseau avec les employeurs, le mentorat et les liens avec les services locaux d'emploi et de soutien.
- Des activités de suivi pourraient aider les participantes à passer de la prise de conscience de soi et de la reconnaissance des compétences à une action professionnelle concrète.

INFORMATIONS SUR LA PUBLICATION

Plan de formation – Lignes directrices pour aider les formateurs d'adultes à mettre en œuvre le matériel de formation EmpowerHer
Pistes Solidaires

1. Edition 2026

Mise en page et illustrations
APIDI Portugal

Le plan de formation est disponible en téléchargement gratuit à l'adresse suivante : https://empowermigrantwomen.eu/results

Le Plan de formation – Lignes directrices pour aider les formateurs d'adultes à mettre en œuvre le matériel de formation EmpowerHer est publié sous la licence Creative Commons suivante : CC BY-SA 4.0.

Toute utilisation ultérieure en tant que ressource éducative libre (OER) est expressément autorisée. Veuillez citer la référence suivante : « Programme de formation – Lignes directrices destinées à aider les formateurs d'adultes à mettre en œuvre le matériel pédagogique EmpowerHer », par Soha Lemaître El Jammal, de Pistes Solidaires.

PARTENAIRES DU PROJET

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

WISAMAR Bildungsgesellschaft

pistes solidaires

CENTRE FOR COMPETENCE DEVELOPMENT CYPRUS

cnprojects

Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les opinions exprimées n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de l'Union européenne ni de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues responsables.

www.empowermigrantwomen.eu

Empower Her

Empower Yourself:
Libérez vos capacités,
Développez vos compétences,
Façonnez votre carrière

Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les opinions exprimées n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de l'Union européenne ni de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues responsables.

Licence CC (**CC-BY-SA**)