



Co-funded by
the European Union

EASY BOOTCAMP DOSSIER



ACCELERAS



iasis

CONTENU



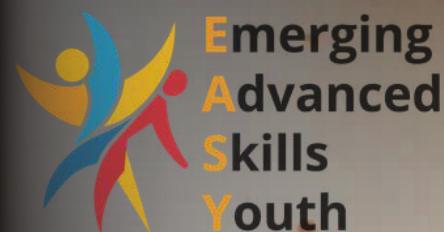
● Qu'est-ce que le projet EASY – Emerging Advanced Skills Youth ?	3
● EASY - compétences émergentes pour le marché du travail	4
● Pourquoi un bootcamp transnational ?	5
● Expérience transnationale	6
● Bootcamp dossier	7
● Esprit d'analyse et d'innovation	15
● Apprentissage actif et stratégies d'apprentissage	17
● Résolution de problèmes complexes	19
● Pensée critique et analyse	21
● Créativité, originalité et initiative	23
● Leadership et influence sociale	25
● Utilisation, suivi et contrôle des technologies	27
● Conception et programmation des technologies	29
● Résilience, tolérance au stress et flexibilité	31
● Raisonnement, résolution de problèmes et réflexion	33
● Activités en plein air	35
● Retours	37
● Mots clés du Bootcamp transnational EASY	39
● Impact global du Bootcamp	40
● Comment reproduire ce Bootcamp	41
● Annexes	44

QU'EST-CE QUE LE PROJET EASY – EMERGING ADVANCED SKILLS YOUTH ?

EASY – Emerging Advanced Skills Youth est un projet de coopération européenne Erasmus+ visant à renforcer la capacité des jeunes à répondre aux exigences d'un marché du travail en constante évolution. Ce projet répond au besoin croissant de compétences avancées et émergentes qui vont au-delà des qualifications formelles et sont de plus en plus requises dans la vie professionnelle, sociale et citoyenne.

Au cœur du projet se trouve une plateforme d'apprentissage en ligne proposant des contenus pédagogiques modulaires et accessibles, axés sur des compétences clés telles que la pensée analytique, la créativité, la résolution de problèmes, la culture numérique, la collaboration et l'adaptabilité. Ces cours en ligne sont conçus aussi bien pour les jeunes que pour les animateurs jeunesse, favorisant des parcours d'apprentissage flexibles et encourageant l'autonomie.

EASY promeut une approche d'apprentissage qui allie acquisition de connaissances, réflexion et pertinence pratique, garantissant ainsi que le développement des compétences soit étroitement lié à des contextes réels.



EASY - COMPÉTENCES ÉMERGENTES POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'accent mis sur les compétences émergentes dans le cadre du projet EASY répond aux défis concrets rencontrés par les jeunes à travers l'Europe. Les employeurs et les organisations valorisent de plus en plus les compétences transversales telles que l'esprit critique, l'initiative, le travail d'équipe et la capacité à gérer la complexité et le changement. Cependant, les possibilités de pratiquer et d'appliquer concrètement ces compétences restent limitées au sein des systèmes éducatifs traditionnels.

EASY comble ce fossé en créant des parcours d'apprentissage qui font le lien entre l'exploration en ligne et l'application pratique. Les modules en ligne fournissent un socle conceptuel commun, tandis que les activités d'apprentissage transnationales offrent un espace d'expérimentation, de collaboration et d'approfondissement des connaissances. Dans ce cadre, le Bootcamp transnational EASY représente un moment clé où l'apprentissage devient concret, social et fondé sur l'expérience.

POURQUOI UN BOOTCAMP TRANSNATIONAL ?



Le Bootcamp transnational EASY a été conçu comme une activité d'apprentissage essentielle qui complète le processus d'apprentissage en ligne. Si la plateforme favorise l'apprentissage individuel, le Bootcamp a créé un environnement structuré et interactif où les participants pouvaient mettre en pratique leurs nouvelles compétences grâce au travail d'équipe, à des ateliers pratiques et à des séances de réflexion guidées.



Son objectif principal était d'aider les jeunes à mettre en pratique leurs acquis dans un contexte réel : travailler en équipe, relever des défis, prendre des initiatives et gagner en confiance. Le Bootcamp a ainsi permis de traduire les contenus d'apprentissage en un apprentissage par l'expérience et de renforcer les dimensions sociales et pratiques du développement des compétences.

EXPÉRIENCE TRANSNATIONALE

Nous avons travaillé avec un groupe international mixte de 35 jeunes de 16 à 29 ans issus des six pays partenaires du projet EASY : France, Autriche, Roumanie, Lituanie, Grèce et Slovénie. La diversité du groupe faisait partie intégrante de la conception pédagogique.

Parmi les participants figuraient des étudiants ainsi que des jeunes sans emploi, ni formation, ni études (NEET), qui tirent souvent le meilleur parti d'un accompagnement structuré, d'encouragements et d'un apprentissage par la pratique. La diversité des profils a permis d'enrichir les échanges, de renforcer le travail d'équipe et de favoriser une expérience plus inclusive.

Le Bootcamp étant transnational, les participants ont pratiqué la collaboration au-delà des langues et des cultures – une réalité à laquelle de nombreux jeunes seront confrontés dans le cadre de leurs études, de leur travail et de leur mobilité en Europe.



BOOTCAMP DOSSIER

Ce dossier de formation intensive est conçu comme un guide de bonnes pratiques destiné aux jeunes, aux animateurs jeunesse et aux organisations souhaitant proposer une formation intensive similaire axée sur le développement des compétences. Il se veut pratique et adaptable : il explique la logique pédagogique du programme et offre des exemples d'activités, de réflexions et de résultats pouvant inspirer sa réplique dans différents contextes.

Le dossier a été élaboré en collaboration avec les participants. Tout au long du Bootcamp, nous avons recueilli quotidiennement leurs commentaires, de brèves réflexions et des citations, ainsi que des photos et les travaux réalisés lors des ateliers. Nous avons également organisé deux séances de réflexion dédiées au dossier lui-même, au cours desquelles nous avons expliqué son objectif et invité les participants à donner leur avis sur son contenu et sur la manière de documenter efficacement leur expérience d'apprentissage.

De plus, l'évaluation finale et les commentaires généraux ont été intégrés afin de refléter l'impact perçu du Bootcamp et de favoriser les améliorations futures. Pour celles et ceux qui souhaitent mettre en œuvre les ateliers, l'annexe à la fin de ce document comprend des supports, des modèles et des ressources prêts à l'emploi, en lien avec les compétences abordées lors du Bootcamp.



Le Bootcamp suivait une structure simple et réutilisable : chaque journée était consacrée à une, deux ou trois compétences clés émergentes, explorées à travers des ateliers pratiques, des exercices de travail d'équipe et de courts moments de réflexion. Son efficacité résidait dans l'équilibre entre action et réflexion : les participants réalisaient d'abord les activités, puis discutaient de la signification de la compétence et de son application après le Bootcamp.

Pour rendre l'apprentissage plus concret, nous avons intégré des activités pratiques et des visites culturelles enrichissantes, offrant ainsi des occasions d'observer, de réfléchir et d'appliquer les compétences acquises (communication, initiative, travail d'équipe, etc.) à des situations réelles. Il en a résulté une expérience à la fois stimulante et mémorable, tout en conservant un objectif pédagogique clair.

Le Bootcamp transnational EASY s'est déroulé sur six jours intensifs, alliant ateliers pratiques, activités culturelles et partage d'expériences. Tout au long du programme, les participants ont exploré les dix compétences émergentes selon une progression logique, les compétences étant intentionnellement associées pour se renforcer mutuellement et soutenir un parcours d'apprentissage clair, de l'exploration à l'application et à la réflexion. La structure est également flexible et adaptable : les ateliers peuvent être réorganisés ou combinés différemment en fonction des besoins locaux, du profil du groupe ou de l'objectif du programme, tout en conservant la même approche axée sur les compétences.

Vous trouverez ci-dessous le programme de notre Bootcamp, comprenant les pauses, les visites culturelles et les exercices pratiques de travail d'équipe, ainsi qu'une brève description de l'objectif de chaque journée et de la manière dont les compétences ont été combinées.

**17-22 NOVEMBER 2025
TRANSNATIONAL BOOTCAMP**



DAILY SCHEDULE

17 NOVEMBER 2025 CONTEXT. CONNECTIONS. CULTURAL PRESENTATIONS. CREATIVITY & INITIATIVE.

09:00-10:00	BREAKFAST
10:00-10:30	PROJECT INTRODUCTION
10:30-12:00	GETTING TO KNOW EACH OTHER I
12:00-13:00	GETTING TO KNOW EACH OTHER II
13:00-14:30	LUNCH
14:30-16:00	CREATIVITY & INITIATIVE WORKSHOP
16:00-19:00	PROJECT BRIEF SELF-ORGANISATION & GROUP TIME
19:00-20:00	DINNER
20:00	FREE TIME

18 NOVEMBER 2025 ACTIVE LEARNING STRATEGIES. REASONING, PROBLEM-SOLVING & IDEATION.

08:00-09:00	BREAKFAST
09:00-10:30	ACTIVE LEARNING STRATEGIES WORKSHOP
10:30-11:00	FIKA BREAK
11:00-12:30	REASONING, PROBLEM-SOLVING & IDEATION WORKSHOP
13:00-14:00	LUNCH
14:00-19:00	TRIP TO PALMA AND SUCEVIȚA
19:00-20:00	DINNER
20:00	FREE TIME



Co-funded by
the European Union



IB Institutul
Bucovina

17-22 NOVEMBER 2025
TRANSNATIONAL BOOTCAMP



DAILY SCHEDULE

19 NOVEMBER 2025 TECHNOLOGY LITERACY & TECH DESIGN. TOOL-BASED EXPOSITION.

09:00-10:00	BREAKFAST
10:00-11:30	TECHNOLOGY LITERACY WORKSHOP
11:30-12:00	FIKA BREAK
12:00-13:30	TECHNOLOGY DESIGN WORKSHOP
13:30-14:30	LUNCH
14:30-15:30	PROJECT BRIEF, TIPS & GUIDELINES, WORLD-CAFE STYLE.
15:30-19:00	TEAMS WORKING TIME & PRESENTATIONS OF END-PRODUCTS.
19:00-20:00	DINNER
20:00	FREE TIME

20 NOVEMBER 2025 COMPLEX PROBLEM-SOLVING & ANALYTICAL THINKING. DOSSIER FEEDBACK I. GLOBAL CHALLENGES

09:00-10:00	BREAKFAST
10:00-12:00	WALK IN SADOVA
12:00-13:00	DOSSIER FEEDBACK FORM FOR FIRST HALF CAMP, NATION TEAMS.
13:00-14:00	LUNCH
14:00-15:30	COMPLEX PROBLEM-SOLVING WORKSHOP
15:30-16:00	FIKA BREAK
16:00-17:30	ANALYTICAL THINKING WORKSHOP
17:30-19:30	TEAMS WORKING TIME & PRESENTATIONS OF END-PRODUCTS
19:00-20:00	DINNER
20:00	FREE TIME



Co-funded by
the European Union



iB Institutul
Bucovina

DAILY SCHEDULE

21 NOVEMBER 2025 CRITICAL THINKING. RESILIENCE & FLEXIBILITY

09:00-10:00	BREAKFAST
10:00-11:30	CRITICAL THINKING WORKSHOP
11:30-12:00	FIKA BREAK
12:00-13:30	RESILIENCE AND FLEXIBILITY WORKSHOP
13:30-14:30	LUNCH
14:30-16:00	INNER PORTRAIT WORKSHOP
15:60-19:00	TEAMS WORKING TIME & PRESENTATIONS OF END-PRODUCTS.
19:00-20:00	DINNER
20:00	FREE TIME

22 NOVEMBER 2025 LEADERSHIP & SOCIAL INFLUENCE. DOSSIER FEEDBACK II. FESTIVITY DESIGN

09:00-10:00	BREAKFAST
10:00-11:30	LEADERSHIP & SOCIAL INFLUENCE WORKSHOP
11:30-12:00	FIKA BREAK
12:00-13:00	DOSSIER FEEDBACK FORM 2ND HALF CAMP (NATIONAL TEAMS). GENERAL FEEDBACK FORM.
13:00-14:00	LUNCH
14:00-15:00	THE MUSEUM OF WOOD ART
15:00-17:30	CULTURAL VISIT TO CÂMPULUNG MOLDOVENESC
17:30-19:00	FINAL PROJECT BRIEF (FESTIVITY DESIGN) TIPS; GUIDELINES.
19:00-20:00	DINNER
20:00	END OF PROJECT FESTIVITY & CEREMONY AND PARTY



Cette journée d'ouverture a instauré la confiance et une vision commune dès le départ. Les activités de partage culturel ont démontré comment la diversité renforce le travail d'équipe. Des tâches pratiques et rapides ont encouragé chacun à tester des idées et à prendre des initiatives. Enfin, grâce à la planification de projet et à l'auto-organisation, le groupe a maîtrisé les rôles et le respect des délais.

JOUR 1



Cette journée favorisait l'apprentissage par la pratique et s'appuyait sur une réflexion structurée pour améliorer les solutions. L'apprentissage actif était associé au raisonnement afin que les participants puissent appliquer immédiatement les nouvelles techniques à des problèmes concrets. Les équipes étaient accompagnées, des idées initiales aux résultats affinés, grâce à l'analyse et aux échanges entre pairs. Enfin, une activité en extérieur offrait un cadre pratique pour l'observation et la réflexion.

JOUR 2



Cette journée a permis d'établir un lien entre la sensibilisation au numérique et la conception centrée sur l'utilisateur. La maîtrise des technologies a favorisé l'esprit critique, tandis que la conception technologique a orienté les participants vers des solutions pratiques. Un format d'échange structuré a permis aux équipes de tester leurs hypothèses et d'affiner leurs idées grâce aux retours d'information. Enfin, de courtes présentations ont rendu les apprentissages visibles et partageables.

JOUR 3



JOUR 4



Cette journée a permis de passer de la compréhension de problèmes complexes à la mise en œuvre d'actions concrètes. La pensée analytique a aidé les équipes à prioriser les tâches et à prendre des décisions plus éclairées. Une séance de retour d'information a encouragé la réflexion sur les pratiques efficaces et leur documentation. Enfin, les activités ont permis de relier les compétences acquises à des défis concrets et ont abouti à des productions collectives.

JOUR 5



Les jeunes ont renforcé leur capacité à rester performants dans des situations incertaines ou exigeantes. Les activités de pensée critique visaient à évaluer l'information et à remettre en question les hypothèses. Ces bases ont favorisé la résilience et la flexibilité, permettant aux participants d'explorer des solutions constructives face aux difficultés. Enfin, les exercices de réflexion ont développé la conscience de soi et ont fourni des enseignements pratiques pour le travail d'équipe et la vie quotidienne.

JOUR 6



Cette journée établissait un lien entre leadership, responsabilité et influence positive au sein du groupe. Des exercices pratiques ont favorisé l'initiative, la communication et la prise de décision partagée. Une seconde séance de retour d'information a permis aux participants d'affiner leurs messages clés et leurs livrables finaux. Enfin, un projet de conception concret a fourni un cadre propice à la coordination et à la réalisation d'un travail d'équipe, tandis que des moments de partage culturel ont renforcé la cohésion du groupe.

ESPRIT D'ANALYSE ET D'INNOVATION

CONTEXTE DU MONDE RÉEL

Analyser des données complexes pour comprendre le « pourquoi » d'un problème et proposer une solution.

POURQUOI C'EST IMPORTANT ?

C'est la compétence numéro un recherchée par les employeurs ; elle est indispensable pour gérer l'immense quantité d'informations que nous traitons quotidiennement.



ATELIER INTENSIF SUR CETTE COMPÉTENCE

Les participants ont pris part au Climate Game, une simulation où ils devaient décomposer la crise majeure du réchauffement climatique en décisions concrètes et réalisables. C'est un exercice exigeant qui permet de s'exercer à prioriser les actions en fonction de leur impact tout en gérant des ressources limitées.



RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE DE L'ATELIER

Les participants ont appris à décomposer des problèmes d'envergure mondiale en étapes concrètes et à prioriser les décisions en fonction des données recueillies en temps réel. Cela a renforcé leur capacité mentale à rester organisés même dans des situations de forte pression et sous la menace constante d'urgences.



2 EXEMPLES CONCRETS

Analyser leurs dépenses mensuelles personnelles afin de déterminer précisément où ils peuvent économiser pour un investissement important.

Analyser en détail le flux de travail hebdomadaire d'une équipe afin d'identifier et d'éliminer les « temps morts » qui nuisent à la productivité.



COMMENTAIRES DES PARTICIPANTS

« Il faut aller au-delà de la réponse la plus évidente, identifier les variables cachées et réduire les biais en comparant les possibilités concurrentes. »

« Je peux minimiser mes déchets et contribuer à la protection de la planète, tout en travaillant en groupe et en adoptant une attitude positive pendant cette période. »



APPRENTISSAGE ACTIF ET STRATÉGIES D'APPRENTISSAGE

CONTEXTE DU MONDE RÉEL

Apprenez par vous-même de nouvelles applications ou des outils d'IA sans attendre un cours officiel.

POURQUOI C'EST IMPORTANT ?

Les compétences s'usent plus vite que jamais ; rester « étudiant permanent » est le seul moyen de conserver son employabilité.



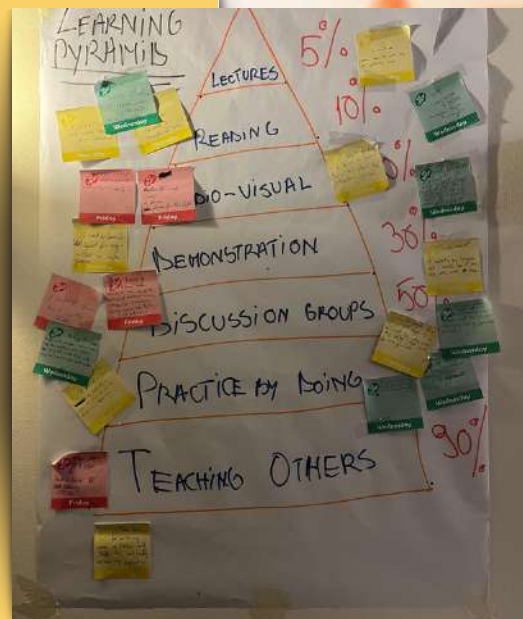
ATELIER INTENSIF SUR CETTE COMPÉTENCE

Dans le cadre du Marshmallow Challenge, les participants ont prototypé une structure, appris de leurs erreurs, puis utilisé le cycle de Kolb pour transformer ces moments d'échec en stratégie gagnante. Cette session a démontré que la meilleure façon d'apprendre est de pratiquer, de réfléchir, puis de tenter immédiatement une meilleure version.



RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE DE L'ATELIER

Nous avons maîtrisé l'art de l'apprentissage par l'échec, en utilisant la réflexion pour transformer une structure défailante en une conception réussie. Au terme de l'expérience, les participants savaient comment acquérir de nouvelles compétences en appliquant le cycle d'apprentissage de Kolb en temps réel.



2 EXEMPLES CONCRETS

Créer un « ensemble de ressources d'apprentissage » personnalisé, composé de newsletters et de podcasts spécialisés, pour garder une longueur d'avance.

Former un collègue à un nouvel outil logiciel pour consolider ses connaissances.



COMMENTAIRES DES PARTICIPANTS

« Cette collaboration et cette répartition des responsabilités en fonction des talents contribuent à la réalisation des objectifs. »

« Cette compétence peut être appliquée à la création de projets, d'entreprises et de relations. »

L'action et la réflexion se complètent, et nous avons besoin des deux pour que les choses se concrétisent.



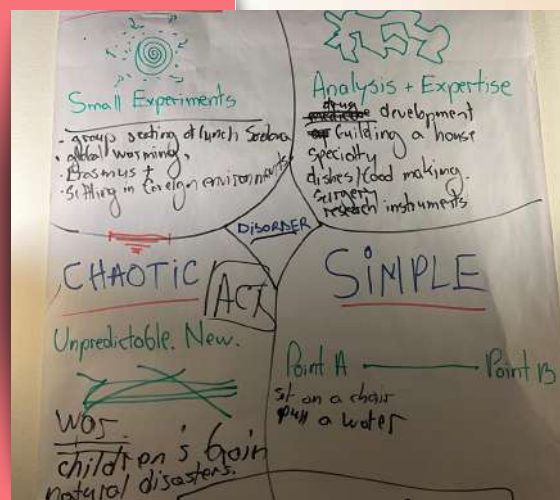
RÉSOLUTION DE PROBLÈMES COMPLEXES

CONTEXTE DU MONDE RÉEL

Résoudre les problèmes complexes « humains et techniques » qui ne disposent pas de mode d'emploi simple et dont les solutions dépendent de l'évolution de la situation.

POURQUOI C'EST IMPORTANT ?

L'IA peut gérer les tâches faciles ; les humains sont nécessaires pour les défis uniques et non routiniers.



ATELIER INTENSIF SUR CETTE COMPÉTENCE

Nous avons abordé des problèmes complexes du monde réel en utilisant la méthode des 6 chapeaux de la pensée et le modèle Cynefin pour appréhender le chaos. En changeant de perspective (chapeau), les participants ont appris à trouver des solutions non seulement linéaires, mais aussi efficaces dans des contextes complexes et imprévisibles.

RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE DE L'ATELIER

Nos jeunes ont acquis une panoplie d'outils pour adopter différentes perspectives et gérer toutes sortes de situations, des plus simples aux plus chaotiques. Cet atelier leur a permis d'identifier la nature du problème auquel ils sont confrontés avant de gaspiller leur énergie sur une solution inadaptée.



2 EXEMPLES CONCRETS

Intervenir dans un conflit de ressources entre deux équipes afin de maintenir un projet prioritaire sur la bonne voie et dans les limites du budget.

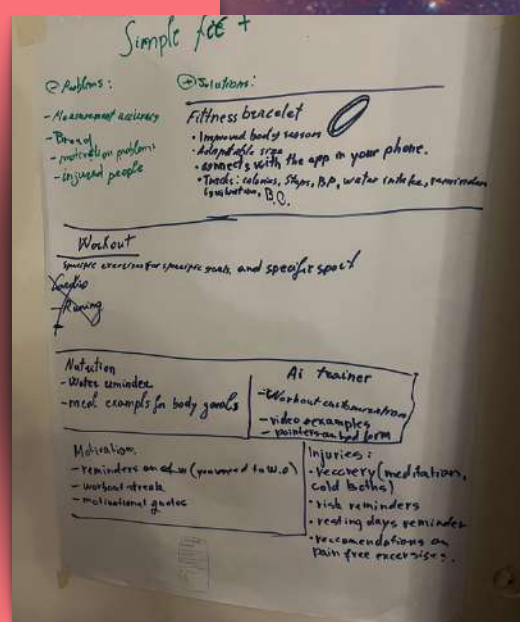
Refonte d'un processus de service client désorganisé afin d'éviter que les mêmes plaintes ne se répètent chaque semaine.



COMMENTAIRES DES PARTICIPANTS

« Les différences entre les problèmes simples, compliqués, complexes et chaotiques. »

« J'ai appris aujourd'hui que la résolution de problèmes complexes nécessite souvent d'examiner le problème sous différents angles avant de choisir la meilleure solution. »





RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE DE L'ATELIER

Nos 26 jeunes ont acquis la capacité de vérifier les faits par eux-mêmes, en repérant les biais et stéréotypes cachés susceptibles d'influencer négativement leurs décisions professionnelles. Ils sont ainsi devenus des sceptiques avertis, capables de discerner la vérité derrière les informations superficielles et les résultats de l'IA.



2 EXEMPLES CONCRETS

Déconstruire le contrat de service d'un fournisseur pour déceler les clauses ou frais cachés avant que l'entreprise ne le signe.

Nous testons une « tendance virale du secteur » en la confrontant aux données de notre propre équipe pour voir si elle vaut réellement la peine d'y consacrer du temps.



COMMENTAIRES DES PARTICIPANTS

« Une chose que j'ai apprise aujourd'hui concernant la pensée critique, c'est l'importance de remettre activement en question les hypothèses sous-jacentes avant d'accepter une information comme vraie. »

« Que nous devrions moins bavarder et plus réfléchir. »

« Penser différemment »



CRÉATIVITÉ, ORIGINALITÉ ET INITIATIVE

CONTEXTE DU MONDE RÉEL

Concevoir une idée originale pour une campagne et la lancer sans qu'on le lui demande.

POURQUOI C'EST IMPORTANT ?

L'IA excelle dans la détection de modèles, mais elle ne peut égaler notre « étincelle humaine » unique en matière d'innovation.

ATELIER INTENSIF SUR CETTE COMPÉTENCE

Nous avons exploré l'Emotional Sourcing en dessinant les yeux fermés et en improvisant des diapositives où nous devons raconter une histoire à partir d'images aléatoires. L'objectif est de faire taire notre « critique intérieure » afin de développer notre réactivité et notre capacité à prendre des initiatives, même dans des situations inattendues.



RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE DE L'ATELIER

Nous avons appris à faire taire notre critique intérieure et à générer des idées audacieuses capables de résoudre des problèmes sous pression. L'objectif était de former des participants qui prennent l'initiative et maintiennent l'élan lorsqu'un projet est bloqué ou dérape.



2 EXEMPLES CONCRETS

Concevoir un style visuel unique pour nos rapports de projet, qui les rende impossibles à ignorer pour les clients.

Lancement d'une version pilote d'un système de classement plus efficace pour notre équipe, sans attendre de demande officielle.



COMMENTAIRES DES PARTICIPANTS

« J'ai appris que lorsqu'on échoue, au lieu de rester bloqué sur cet échec, il faut aller de l'avant. »

« Cette compétence est nécessaire et s'applique dans tous les domaines de la vie, mais surtout à l'école lorsqu'il faut réaliser des projets. Au quotidien, elle permet d'avoir une vie plus intéressante et spontanée. »



LEADERSHIP ET INFLUENCE SOCIALE

CONTEXTE DU MONDE RÉEL

Motiver nos coéquipiers à rester sur la bonne voie, même si nous ne sommes pas le chef officiel.

POURQUOI C'EST IMPORTANT ?

Le travail moderne est collaboratif ; la capacité à mobiliser et à inspirer les autres est un atout majeur dans une carrière.

ATELIER INTENSIF SUR CETTE COMPÉTENCE

Grâce à des jeux de rôle d'écoute active et à des témoignages inspirants, nous avons découvert que le leadership repose sur l'empathie et la présence, et non pas uniquement sur le fait d'être le chef. Nous avons mis en pratique le cycle Fédérer → Écouter → Diriger afin d'explorer comment amener une équipe vers un objectif commun sans recourir à la force.



RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE DE L'ATELIER

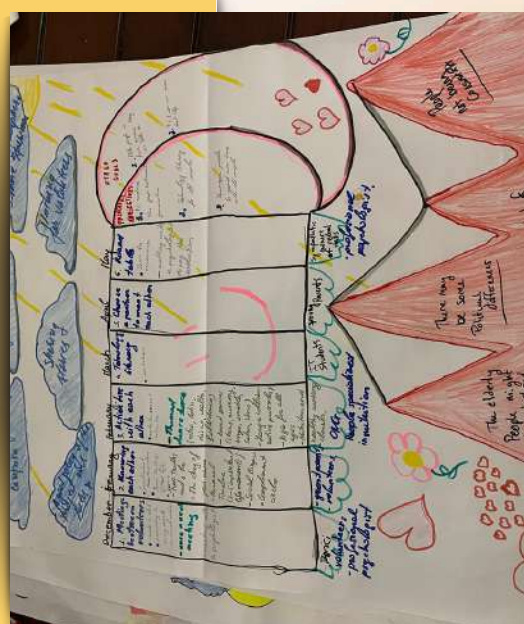
Nous avons développé les compétences de leadership « invisibles » que sont l'écoute active et la présence, qui incitent les gens à nous suivre. Les participants sont repartis en sachant comment orienter un groupe en instaurant la confiance plutôt qu'en s'appuyant uniquement sur un titre ou la force.



2 EXEMPLES CONCRETS

Présenter une nouvelle initiative à la direction en l'alignant sur ses objectifs financiers et ses indicateurs clés de performance (KPI) spécifiques.

Animer une séance de brainstorming où vous faites délibérément émerger les meilleures idées, même chez les membres les plus discrets de l'équipe.



COMMENTAIRES DES PARTICIPANTS

« Cette influence sociale peut être tellement diverse. Et nous influençons tous les autres de tant de façons. »

« Tout simplement, être bien meilleur en tant qu'auditeur lors des conversations (différence entre écouter pour répondre et écouter pour comprendre) »

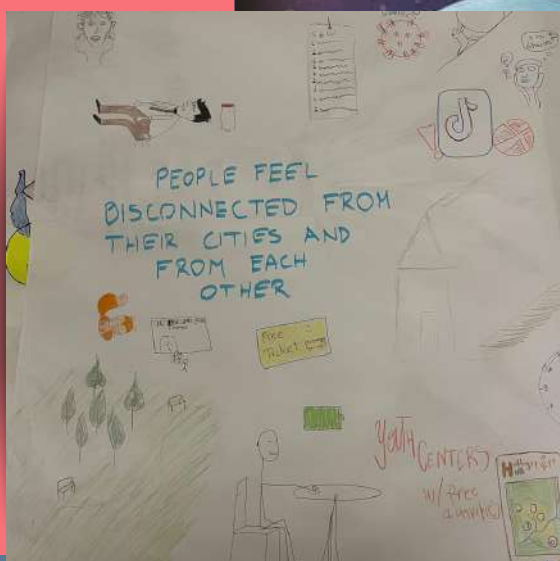
« En tant que leader, vous devez avoir du pouvoir avec vos paroles et faire confiance à votre équipe. »



Utiliser des outils numériques et des plateformes d'IA pour accomplir une tâche de 8 heures en 4.

La maîtrise des technologies n'est plus un « atout », c'est la base pour presque tous les emplois dans l'économie de 2030.

Dans le cadre de l'épreuve « Évolution technologique », chaque équipe a résolu des problèmes modernes (comme l'organisation d'un mariage) en utilisant des outils issus de différentes époques. Cet exercice oblige les membres de l'équipe à rechercher et à sélectionner les meilleures technologies disponibles afin d'optimiser leur efficacité et de mener à bien leur mission.



RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE DE L'ATELIER

Les participants ont appris à évaluer et à sélectionner les outils numériques les plus efficaces en comparant comment différentes « ères technologiques » résolvent les mêmes problèmes du quotidien. Ce résultat leur a permis de ne plus être de simples utilisateurs passifs de la technologie, mais de devenir des experts dans l'utilisation stratégique des outils qu'ils choisissent.



2 EXEMPLES CONCRETS

Création d'un « agent » automatisé qui synchronise les tâches et les échéances sur plusieurs plateformes de gestion de projet.

Utilisation de l'ingénierie avancée des invites par IA pour rédiger des rapports complexes ou des extraits de code en un temps record.



COMMENTAIRES DES PARTICIPANTS

« La technologie est un besoin inhérent à l'être humain, et il est important de choisir les technologies avec lesquelles on ne perd pas de temps. De plus, la technologie peut grandement faciliter l'engagement dans un projet d'envergure. »

« L'atelier d'initiation aux technologies m'a fait prendre conscience de l'importance de toutes les formidables technologies dont nous disposons ! »



CONCEPTION ET PROGRAMMATION DES TECHNOLOGIES

29

CONTEXTE DU MONDE RÉEL

Concevoir des solutions numériques ou « dialoguer » avec l'IA grâce à des instructions et une programmation de niveau expert.

POURQUOI C'EST IMPORTANT ?

La plus forte croissance de l'emploi se situe dans le secteur des hautes technologies ; être un « créateur » plutôt qu'un simple « utilisateur » est payant.

ATELIER INTENSIF SUR CETTE COMPÉTENCE

Les participants ont été immergés dans un sprint agile, découvrant comment les équipes techniques utilisent les réunions quotidiennes et les rétrospectives pour développer des produits de manière itérative. En pratiquant ces méthodes de travail, ils ont appréhendé la logique structurelle qui sous-tend la conception et l'amélioration continue des technologies.



RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE DE L'ATELIER

Les jeunes participants ont appréhendé le fonctionnement interne du développement technologique en pratiquant les rituels agiles utilisés par les meilleurs développeurs mondiaux. Ils ont ainsi acquis les connaissances nécessaires pour gérer des projets itératifs, en construisant, testant et améliorant selon des cycles rapides et hautement productifs.



2 EXEMPLES CONCRETS

Développer un tableau de bord personnalisé et automatisé dans Notion ou Trello pour suivre tous les budgets et les échéanciers de vos projets.
Écrire un script simple pour nettoyer et organiser de grands ensembles de données désordonnés avant leur présentation professionnelle



COMMENTAIRES DES PARTICIPANTS

« J'ai appris aujourd'hui que la conception technologique efficace commence souvent par la création rapide de prototypes permettant de tester les idées dès le début et de les affiner en fonction des retours des utilisateurs. »

« Aujourd'hui, j'ai appris à analyser un véritable problème environnemental et à proposer des idées concrètes en travaillant en équipe. »



RÉSILIENCE, TOLÉRANCE AU STRESS ET FLEXIBILITÉ

CONTEXTE DU MONDE RÉEL

Garder son sang-froid et s'adapter rapidement lorsque les objectifs d'un projet changent à la dernière minute.

POURQUOI C'EST IMPORTANT ?

La deuxième compétence la plus prisée par les patrons : dans un monde en constante évolution, la capacité à « rebondir » permet d'éviter l'épuisement professionnel.

ATELIER INTENSIF SUR CETTE COMPÉTENCE

Les participants ont créé des arbres de résilience pour cartographier leurs défis passés et les « racines » de force qui leur ont permis de les surmonter. Ensuite, lors d'une compétition de bateaux en papier, les équipes ont dû adapter instantanément leur style de travail face à différents styles de leadership.



RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE DE L'ATELIER

Les participants ont créé une « carte de résilience » personnelle qui a permis d'identifier leurs forces internes et de les préparer à affronter les difficultés professionnelles. Ils ont également appris à adapter instantanément leur style de travail aux différentes dynamiques d'équipe sans perdre leur concentration ni leur présence.



2 EXEMPLES CONCRETS

Réorienter l'ensemble de la stratégie du projet en 24 heures lorsqu'un client ou un partenaire important change d'avis.

Traiter les critiques acerbes sur une proposition et itérer immédiatement pour présenter une version encore meilleure le lendemain.



COMMENTAIRES DES PARTICIPANTS

« Rester calme et m'adapter rapidement lorsque les plans changent m'aide à surmonter plus facilement les difficultés et à continuer d'avancer. »

« À l'école ou au travail, ils nous aident à rester concentrés lorsque les plans changent ou lorsque nous recevons des commentaires difficiles. »

« Une manière unique d'explorer l'empathie »



CONTEXTE DU MONDE RÉEL

Relier les idées entre elles pour trouver une voie logique et gagnante.

POURQUOI C'EST IMPORTANT ?

Cela vous permet de travailler avec l'IA en tant que directeur, plutôt que d'être remplacé par elle.

ATELIER INTENSIF SUR CETTE COMPÉTENCE

Cette session était axée sur la cartographie systémique et la pensée conceptuelle afin d'aider les jeunes à prototyper des « scénarios narratifs » susceptibles d'inspirer d'autres personnes à changer d'état d'esprit. Ils ont utilisé la logique et l'idéation pour relier des éléments complexes et concevoir un avenir où les problèmes sont réellement résolus à la source.



WORKSHOP LEARNING OUTCOMES

We mastered "systems thinking" to see how different parts of a complex project connect and affect each other at a deep level. This empowered them to pitch big, innovative ideas that solve the root cause of an issue rather than just fixing the surface symptoms.



2 CONCRETE APPLICATIONS (EXAMPLES)

Mapping out the entire logistics flow for a multi-day event to ensure a perfect guest experience from start to finish.

Connecting two unrelated industry ideas to create a brand-new service or product for your specific market.



PARTICIPANTS FEEDBACK

"I learned to just get your ideas out even if you think it sounds stupid, even if the overall idea might not be good you can still take the good points out of it. As they said in the IBM video, do not be afraid to fail to success quicker."



RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE DE L'ATELIER

Nous avons maîtrisé la pensée systémique pour comprendre comment les différentes composantes d'un projet complexe s'articulent et s'influencent mutuellement en profondeur. Cela leur a permis de proposer des idées ambitieuses et novatrices qui s'attaquent à la racine du problème plutôt que de simplement en corriger les symptômes.



2 EXEMPLES CONCRETS

Élaborer un plan logistique complet pour un événement de plusieurs jours afin de garantir une expérience client parfaite du début à la fin. Associer deux idées issues de secteurs d'activité sans lien apparent pour créer un service ou un produit inédit destiné à votre marché spécifique.



COMMENTAIRES DES PARTICIPANTS

J'ai appris à exprimer mes idées, même si elles paraissent stupides. Même si l'idée de base n'est pas forcément bonne, on peut toujours en tirer des points positifs. Comme le disait la vidéo d'IBM, il ne faut pas avoir peur d'échouer pour réussir plus vite.



ACTIVITÉS EN PLEIN AIR

« J'ai vraiment apprécié la belle vue de Palma et le monastère de Sucevita, car il a une histoire riche et c'est tellement intéressant. »



« J'ai apprécié mon temps libre pour me promener, combiné à des activités bien planifiées l'après-midi. »

« J'ai vraiment adoré le musée, il était super et unique ! »

« J'ai beaucoup apprécié les promenades en groupe que nous avons faites. »



« J'ai beaucoup apprécié ma visite de la ville de Câmpulung Moldovenesc, et en particulier le Musée du Bois. »

« Le panorama de Palma Bellei est un endroit incroyable, car c'était quelque chose que je n'avais jamais vécu auparavant : la nature, l'ambiance, l'atmosphère, c'était quelque chose de vivant. »



RETOURS

« J'ai appris à exprimer mes idées, même si elles paraissent stupides. Même si l'idée générale n'est pas forcément bonne, on peut toujours en tirer des points positifs. Comme ils le disaient dans la vidéo d'IBM, il ne faut pas avoir peur d'échouer pour réussir plus vite.

»

« J'ai vraiment apprécié l'opportunité d'échanger avec des personnes que je ne connaissais pas, venues d'autres pays ; c'était une expérience unique. »



« Qu'il est normal d'être moi-même et d'encourager ma créativité, et que je dois aussi consacrer plus de temps à organiser mon projet pour le mener à bien au mieux. »

« Participer à ces projets européens est une expérience vraiment enrichissante et unique. »

« Félicitations pour cet incroyable stage intensif, je pense que ce voyage restera à jamais gravé dans nos cœurs et nos esprits. »

« Merci à tous. Ce fut une expérience formidable. Je le raconterai à mes enfants. »



« J'ai vraiment apprécié et j'ai trouvé cela très utile et productif. »

« J'ai vraiment adoré le Bootcamp. Si une autre opportunité de ce genre se présente, n'hésitez pas à me contacter »



« Le destin nous fera nous revoir. »

« Les bootcamps sont très utiles pour les gens. »

« Privilégions toujours les liens et les lieux où nous pouvons être ensemble. »

« Je suis vraiment reconnaissant pour cette semaine et pour cette expérience dans son ensemble. »



MOTS CLÉS DU BOOTCAMP TRANSNATIONAL EASY

JE M'EN SOUVIENDRAI TOUJOURS

ATELIERS

COMMUNICATION

SÛR

DÉVELOPPEMENT

UTILE

GÉNIAL

TRÈS BONNE EXPÉRIENCE

SOUTIEN

UNIQUE

INCROYABLE

AMITIÉ

AMUSANT

INATTENDU

AMÉLIORATION

DES TONNES D'APPRENTISSAGE

JOIE

BEAU

ENRICHISSANT

PROFOND

INSTRUIT

INTÉRESSANT

ACTES

SE DÉTENDRE

TRAVAIL ACHARNÉ

COLLABORER

DIFFÉRENT

RELATIONS

CRÉATIVITÉ

ACTION

APPRENTISSAGE

PORTION

MÉMORABLE

IMPORTANT

AMICAL

IMPACT GLOBAL DU BOOTCAMP

Le Bootcamp a créé un environnement d'apprentissage stimulant où les jeunes ont pu mettre en pratique activement les compétences émergentes, et non se contenter d'en discuter. Les participants ont fait état d'une confiance accrue dans l'application de compétences telles que le travail d'équipe, l'initiative, la résolution de problèmes, l'esprit critique et les compétences technologiques dans des situations concrètes. Le cadre transnational a clairement apporté une valeur ajoutée en renforçant la communication et la collaboration interculturelles, tandis que la combinaison d'ateliers, de moments de réflexion et de tâches pratiques a permis de transformer l'apprentissage en comportements et en acquis concrets. En définitive, le Bootcamp s'est révélé être un modèle efficace pour transformer l'apprentissage en ligne en un parcours d'acquisition de compétences stimulant et axé sur l'expérience.



RECOMMANDATIONS POUR LES ÉDITIONS FUTURES / LA REPRODUCTION

La page suivante traduit notre expérience de Bootcamp en un cadre simple et pratique. Elle met en lumière les éléments clés qui ont contribué au succès du programme et peut servir de point de départ aux organisations souhaitant concevoir un Bootcamp similaire axé sur le développement des compétences.

COMMENT REPRODUIRE CE BOOTCAMP

But

Créer une expérience d'apprentissage transnationale axée sur les compétences, où les jeunes mettent en pratique les compétences émergentes par le biais d'ateliers, de travail d'équipe, de réflexion et d'applications concrètes.

Format de base

- Durée : 6 jours (adaptable à 4-7)
- Taille du groupe : 25 à 40 participants (+ chefs d'équipe)
- Structure quotidienne : 2 ateliers + temps de travail en équipe + une activité culturelle/extérieure + réflexion quotidienne

Conception des compétences

- Combinez 1 à 2 compétences complémentaires par jour
- Développer la progression : connexion → stratégies d'apprentissage → résolution de problèmes/technologie → pensée critique/résilience → leadership
- Terminez chaque journée par une petite réalisation (affiche, présentation, mini-solution, mur de réflexion).

Recette d'atelier (répérable)

- 10 min : contexte (pourquoi cette compétence est importante)
- 45-60 min : activité pratique (défi/simulation)
- 15 min : réflexion (qu'avons-nous appris ?)
- 10 min : transfert (comment pouvons-nous l'appliquer ?)



Éléments essentiels d'inclusion et de protection

- Au moins deux adultes responsables doivent être présents en permanence.
- Accords de groupe pour le premier jour (respect, limites, absence d'alcool, heures de silence)
- Canal de signalement clair (qui contacter et comment)

Documentation (pour constituer votre dossier)

- Formulaire de retour d'information quotidien (5 à 8 min) : acquis / appliqué / à améliorer
- 5 à 10 photos par jour (activités + travail d'équipe)
- 2 citations de participants par jour (courtes et authentiques)

Ce qui fait que ça fonctionne

- Rythme équilibré (apprentissage + pauses + moments informels)
- Des tâches pratiques liées à des situations réelles
- Une réflexion cohérente et la parole des participants

Conseil d'adaptation

Conservez l'accent mis sur les compétences et le flux « activité → réflexion → application », mais adaptez l'ordre, l'intensité et les exemples au profil de votre groupe et au contexte local.



Co-funded by
the European Union

Contactez-nous:



Restez en contact avec EASY – Emerging Advanced Skills Youth. Pour les mises à jour, les ressources et tous les supports pédagogiques développés dans le cadre du projet, veuillez consulter notre site web : <https://www.emergingskills.eu/>.

Vous pouvez également explorer les modules EASY abordés pendant le Bootcamp ici : <https://www.emergingskills.eu/modules/>.





Co-funded by
the European Union

2023-2-FR02-KA220-YOU-000175177

EMERGING ADVANCED SKILLS YOUTH (EASY)

Structures et matériel des ateliers



Table des matières

Introduction	3
Session du module 1 : Esprit d'analyse et d'innovation	3
Session du module 2 : apprentissage actif et stratégies d'apprentissage	5
Session du module 3 : Résolution de problèmes complexes	7
Session du module 4 : Pensée critique et analyse	8
Session du module 5 : créativité, originalité et initiative	11
Session du module 6 : leadership et influence sociale	13
Session du module 7 : utilisation, suivi et contrôle des technologies	16
Session du module 8 : conception et programmation des technologies	19
Session du module 9 : résilience tolérance au stress et flexibilité	21
Session du module 10 : raisonnement, résolution de problèmes et réflexion	23
Annexes	27

Introduction

Ce document contient les supports d'atelier prêts à l'emploi utilisés lors du Bootcamp transnational EASY. Les ateliers sont présentés et contextualisés dans le Dossier du Bootcamp EASY, où vous trouverez également la logique d'apprentissage, la structure quotidienne et les réflexions des participants liées à chaque compétence. L'objectif de ce kit pédagogique est de faciliter la reproduction de ces ateliers. Il rassemble les ressources pratiques nécessaires à la mise en œuvre des sessions, notamment des instructions d'activités, des modèles et des conseils d'animation. Les animateurs jeunesse et les organisations peuvent utiliser ces supports tels quels ou les adapter à leur contexte local, au profil du groupe et au temps disponible.

Tous les ateliers sont axés sur les compétences et conçus selon des méthodes participatives et d'apprentissage par la pratique. Ils visent à aider les jeunes à mettre activement en pratique les compétences émergentes pertinentes pour le marché du travail actuel à travers le travail d'équipe, la réflexion et l'application dans la vie réelle.

Session du module 1 : Esprit d'analyse et d'innovation

Objectif : Aider les participants à décomposer des tâches complexes en étapes gérables, à les hiérarchiser et à en débattre en équipe, tout en affrontant des simulations de défis réels nécessitant une prise de décision. Mettre en pratique des compétences en leadership dans la communication au sein de petits groupes, ainsi que des itérations de tâches basées sur la réflexion.

Méthodes : apprentissage par simulation ludique en groupe ; discussion de groupe ; réflexion proactive (pour un apprentissage itératif)

Durée : 90 minutes

Matériel nécessaire : 5 ordinateurs portables (un par équipe de 4 à 5 membres).

Ressources nécessaires : [The Climate Game — Can you reach net zero?](#)

Ressources complémentaires : N/A (une bonne connexion Internet suffit)

Instructions :

Brise-glace (10 minutes) : au choix de l'animateur (selon qu'il s'agit du premier atelier de la journée, de la suite d'un atelier précédent ou d'un atelier en lien avec celui-ci). À adapter également en fonction du niveau d'énergie du groupe. Déterminez s'il est nécessaire de se contenter d'une activité d'échauffement ou de proposer une activité qui suscite une réflexion analytique.

Simulation d'un défi de la vie réelle – Jeu sur le climat (60 minutes) :

Cinq membres du groupe sont sélectionnés comme leaders (des personnes qui ont des aptitudes naturelles, mais qui sont moins conscientes de leur potentiel). Ils sont invités à constituer des équipes équilibrées en termes de compétences de réflexion, d'action, de théorie et d'intégration (basées sur le cycle d'apprentissage de Kolb), ainsi que sur le plan interculturel. Ils doivent ensuite relever le défi de maintenir le réchauffement climatique en dessous de 1,5 °C d'ici 2050. Un problème réel, urgent et complexe qui nous concerne tous.

Pour ce faire, ils jouent en ligne au « Climate Game » du Financial Times, une simulation qui permet de comprendre comment un problème complexe doit être décomposé en plusieurs sous-problèmes et comment chaque action et chaque décision influent sur les résultats finaux. Elle montre également qu'il n'existe parfois pas de « solution parfaite » ni de résultats évidents, mais que nous devons nous efforcer d'obtenir les meilleurs résultats possibles avec les ressources dont nous disposons à chaque instant.

Questions de réflexion (10 minutes)

Après avoir terminé la première partie du jeu, les groupes sont invités à réfléchir ensemble à trois questions différentes qui leur permettront de s'améliorer lors de la deuxième partie. L'objectif est que les membres analysent leurs choix, leurs avantages et leurs inconvénients, ainsi que la manière dont le leadership du groupe peut être amélioré afin de mener le jeu à bien.

- Quelle a été la stratégie principale utilisée par votre équipe pour attribuer les points, et qu'est-ce qui a influencé ces choix ?
- Avec le recul, quelle tâche ou décision a, selon vous, le plus influencé votre résultat, et pourquoi conserveriez-vous ou modifieriez-vous ce choix la prochaine fois ?
- Si vous deviez refaire cette activité, que feriez-vous différemment ?

Une deuxième série d'exercices est ensuite réalisée. (Chaque série dure entre 20 et 30 minutes, selon la durée de la discussion au sein de l'équipe pour chaque décision.) Idéalement, en tant qu'animateur, distribuez les fiches de réflexion séparément à chaque équipe une fois qu'elle a terminé ses tâches, sans attendre que toutes les équipes aient fini pour passer à la réflexion.

Synthèse des apprentissages (20 minutes) : chaque groupe est invité à partager ses réflexions sur son processus et ce qu'il a appris sur la pensée analytique à travers ce défi concret. Ensuite, sur un post-it, chaque participant note un défi professionnel différent auquel il pourrait appliquer le même processus utilisé lors de cet atelier, ainsi qu'une stratégie de coopération susceptible de l'aider à le relever. Chaque participant colle son post-it sur un tableau à feuilles mobiles et, en fonction de l'énergie du groupe et du temps disponible, ceux qui le souhaitent peuvent partager ce qu'ils ont écrit et recevoir 1 à 2 questions supplémentaires de la

part du formateur pour les aider à réussir la tâche qu'ils ont choisie. Le facilitateur peut également proposer une réflexion en binôme sur la stratégie choisie pendant 5 minutes (sans partage avec l'ensemble du groupe). Optez pour la deuxième option si le groupe préfère l'activité à l'écoute collective à ce stade.

Conseils pour l'animateur :

Prenez le temps (environ 15 minutes) d'essayer vous-même le jeu « Climate » ; cela vous permettra de mieux comprendre les règles et d'accompagner les groupes. Cela vous permettra également d'évaluer le temps nécessaire pour terminer l'activité et d'inciter certains groupes à accélérer ou à ralentir le rythme. Encouragez chaque groupe à obtenir les meilleurs résultats possibles.

Toutes les autres astuces figurent dans la section « Instructions » de chaque activité.

Session du module 2 : apprentissage actif et stratégies d'apprentissage

Objectif : mettre en pratique le cycle complet de Kolb comme modèle d'apprentissage quotidien efficace, tant sur le plan personnel que professionnel. Réfléchir à la résonance individuelle avec chacune des 4 dimensions de Kolb (les domaines dans lesquels les participants excellent et ceux dans lesquels ils doivent encore progresser). Identifier les actions clés à mettre en œuvre après le bootcamp pour permettre une croissance tout au long du cycle.

Méthodes : prototypage créatif en groupe, dialogue d'auto-questionnement par deux, discussions de groupe.

Durée : 90 minutes (jusqu'à 3 heures)

Matériel nécessaire : 1 feuille de papier pour tableau à feuilles mobiles, 20 guimauves, 3 paquets de spaghettis, 5 mètres de corde fine, 5 paires de ciseaux, 5 mètres de ruban adhésif, des post-it (environ 2 par participant), des marqueurs de couleur, 4 feuilles de papier (A4)

Facultatif : vidéoprojecteur + écran ou grand téléviseur avec câble HDMI.

Ressources nécessaires : support pour tableau à feuilles mobiles

Ressources complémentaires : Annexe 1 : Le cycle d'apprentissage de Kolb

Instructions :

Brise-glace (15 minutes)

Réalisez une brève activité de mise en condition (2 à 3 minutes) choisie par l'animateur, qui soit rapide et simple. Ensuite, remettez à chaque participant un post-it et invitez-les à noter un moment de leur passé où ils ont pris une initiative dont ils sont fiers. Invitez-les à le coller sur un tableau à feuilles mobiles intitulé « Mon pas en avant » et à le décrire en quelques mots à l'ensemble du groupe. Le message à retenir est que « les plus petites actions peuvent être des sources d'inspiration pour les autres et pour nous-mêmes ».

« Le défi du marshmallow » (50 minutes)

Répartissez les participants en petits groupes (4 à 6 personnes). Fournissez à chaque groupe 20 spaghettis, 2 mètres de ruban adhésif, 1 mètre de ficelle et 1 guimauve. Expliquez-leur la tâche : construire la structure autoportante la plus haute possible avec la guimauve au sommet (15 minutes), sans utiliser le plafond comme support.

Annoncez les différentes étapes franchies par chaque équipe tout au long de l'expérience, et rappelez le temps restant à 5 minutes et à 1 minute. Les structures doivent tenir debout toutes seules lorsque le temps est écoulé ; celles qui tombent ne seront pas mesurées. Récompenser l'équipe gagnante avec tout le paquet de guimauves.

Débriefing (5 min) : Qui a naturellement pris les devants ? Comment le groupe s'est-il organisé ? Est-ce que tout le monde s'est senti inclus ? S'ils devaient refaire l'expérience, comment s'y prendraient-ils différemment ?

Demandez à chaque équipe de partager quelques réflexions issues de leur analyse. Expliquez que cette activité est menée avec toutes sortes de groupes et que, étonnamment, ce ne sont pas les ingénieurs ou les cadres qui obtiennent les meilleurs résultats, mais les enfants. Cela est dû au fait que la créativité est sans limites et que les enfants s'adaptent beaucoup plus facilement après un échec, tout en se lançant beaucoup plus facilement dans de nouvelles idées. Il convient également de souligner que même une structure d'un centimètre est plus grande que zéro, et que la tendance à viser le plus haut possible sans base solide mène à l'échec. Ainsi, les petites expériences et les conseils de leadership au sein de l'équipe, prodigués par des observateurs qui partagent leurs points de vue et jouent un rôle proactif, permettent toujours de remporter la partie ou, à tout le moins, garantissent les meilleures chances de réussite.

Les participants sont invités à un deuxième tour, au cours duquel ils peuvent mettre en pratique tout ce qu'ils ont appris et s'appuyer sur ces réflexions. Encore 15 minutes. Même processus. Le gagnant remporte une boîte de guimauves. Soulignez que toutes les équipes ont mieux réussi la deuxième fois, en tirant les leçons de leur expérience initiale.

Cycle d'apprentissage de Kolb (5 minutes)

Sur un tableau à feuilles mobiles, présentez au groupe le cycle d'apprentissage de Kolb et expliquez en quoi chaque phase est liée à l'expérience du « Marshmallow Challenge » réalisée précédemment. Répondez aux questions éventuelles du groupe.

Auto-réflexion (10 minutes)

Sur 4 feuilles A4 pré-imprimées, écrivez « Action », « Réflexion », « Théorie » et « Cycle complet », symbolisant les 4 phases du cycle de Kolb. Invitez les participants à se placer là où ils estiment exceller le plus. Invitez les participants de différents coins de la salle à former des binômes et à réfléchir brièvement aux raisons qui les ont poussés à choisir cet emplacement, ainsi qu'aux stratégies qu'ils emploient lorsqu'ils assument ce rôle particulier dans la vie quotidienne (5 minutes). À la fin, faites le point en soulignant qu'il est important de savoir où chacun excelle afin d'apprendre les uns des autres et de se compléter mutuellement dans le travail et la vie.

Conseils pour l'animateur : Observez comment les groupes réagissent et comment les interactions se déroulent au sein des groupes pendant l'activité des guimauves. Encouragez la compétition à différents moments en félicitant les équipes qui construisent leurs tours rapidement. Soulignez que la compétition peut être utilisée de manière constructive pour créer de l'énergie, même s'il est important de rester concentré sur le processus de notre équipe et de s'encourager mutuellement pour atteindre ensemble des sommets plus élevés. Affichez le tableau initial à un endroit visible pour le reste du bootcamp. Partagez le modèle du cycle de Kolb sur le chat de groupe pour référence future.

Session du module 3 : Résolution de problèmes complexes

Objectif : Approfondir la compréhension de la résolution de problèmes complexes, découvrir un exemple concret de CPS (changement climatique), en appréhender la complexité, et apprendre la stratégie des 6 chapeaux de réflexion

Méthodes : jeu de simulation ; travail en équipe, les 6 chapeaux de la réflexion

Durée : 90 minutes

Matériel nécessaire :

1 version imprimée des 6 chapeaux de réflexion (voir annexe 3 ci-dessous ; ou tout autre support les symbolisant) pour chaque groupe,
1 scénario de résolution de problèmes complexes à utiliser pendant la session des 6 chapeaux de la réflexion (peut être choisi parmi les idées proposées par les participants ou tiré de la liste d'exemples figurant dans la section « Matériel nécessaire ») ; Tableau à feuilles mobiles ; Stylos ; Papier ; Post-it

Ressources nécessaires : Annexe 2 - Exemples de problèmes complexes et simples de résolution de problèmes

Ressources complémentaires :

- Annexe 3 - Les six chapeaux de la réflexion
- [Comment utiliser les six chapeaux de la réflexion d'Edward de Bono pour la prise de décision](#)
- [Les six chapeaux de la réflexion – De Bono Group](#)
- Annexe 4 - Cadre Cynefin pour la résolution de problèmes

Instructions :

Brise-glace (10 minutes max.) : au choix de l'animateur

Mise en condition, identification des problèmes complexes (15 minutes) : L'animateur présente brièvement la résolution de problèmes complexes, en expliquant son principe fondamental, pourquoi il est important de l'acquérir, et les principales différences avec la résolution de problèmes linéaire (en présentant et en expliquant le modèle Cynefin). Les participants doivent réfléchir à autant de scénarios de résolution de

problèmes qu'ils peuvent trouver dans leur vie quotidienne, en classant chacun selon l'un des 4 types de problèmes. Les animateurs donnent quelques exemples (par exemple : votre voiture est en panne, vous devez planifier un voyage, etc.). Tous les exemples sont notés par l'animateur sur un tableau à feuilles mobiles devant l'ensemble du groupe (le modèle est préétabli et il y a suffisamment d'espace dans chaque catégorie (Simple, Complicé, Complexe et Chaotique) pour noter environ 3 à 5 exemples proposés par le groupe. Différents exemples sont discutés avec les participants afin de mieux ancrer les différences entre les 4 types de problèmes. Les questions qui surgissent sont brièvement abordées.

Exploration et prototypage de la complexité (30 minutes)

Les participants sont ensuite répartis en équipes de 4 ou 5 et se voient attribuer un problème complexe issu de la phase de brainstorming ou de la liste figurant dans la section « Ressources nécessaires ». Pendant 15 minutes, ils doivent explorer le problème sous différents angles susceptibles de contribuer à son élaboration, et proposer des solutions potentielles qui tiennent compte de la nature complexe du problème. Les participants sont libres de choisir entre une présentation sur un tableau à feuilles mobiles ou un diaporama. Ensuite, chaque équipe dispose de 2 minutes pour présenter sa proposition devant l'ensemble du groupe et répondre à 1 à 2 questions de l'ensemble du groupe.

Méthode des 6 chapeaux de réflexion (40 minutes)

En restant dans les mêmes équipes qu'auparavant, chaque groupe se voit confier un problème complexe différent à résoudre à l'aide de la méthodologie des 6 chapeaux de réflexion. Un jeu de 6 chapeaux (ou un objet symbolisant ceux-ci) est remis à chaque groupe :

Chaque groupe analyse son propre problème en utilisant consciemment un chapeau à la fois. L'animateur montre une diapositive contenant les instructions et les détails relatifs à ce chapeau spécifique, et indique quand passer au suivant (minimum 3 minutes, maximum 5 minutes par chapeau). Il est également possible de fournir un tableau à feuilles mobiles avec les descriptions des chapeaux.

À la fin, nous faisons un bref débriefing sur le processus, et les participants présentent les solutions qu'ils ont trouvées grâce à cette méthodologie.

Conseils pour l'animateur :

Familiarisez-vous avec le concept de résolution de problèmes complexes et ses différences par rapport à la résolution linéaire. Si vous pensez à d'autres « exemples de résolution de problèmes complexes et simples » pertinents, n'hésitez pas à les ajouter à la liste. Il est possible d'adapter l'exercice « Échauffement » pour le rendre plus complexe.

Session du module 4 : Pensée critique et analyse

Objectif : Aider les participants à reconnaître leurs préjugés personnels et sociaux, à développer leurs capacités d'observation et de réflexion, et à renforcer leur aptitude à analyser les informations de manière critique dans des contextes professionnels et quotidiens.

Méthodes :

- Discussion interactive
- Techniques visuelles et de narration (cartes Dixit, parcours d'empathie)
- Réflexion guidée

Durée : 90 minutes**Matériel nécessaire :**

Introduction et brise-glace (cartes Dixit) – 15 min Jeu sur les préjugés (« Vrai ou faux ? ») – 10 min

Mini-défi IA et pensée critique – 20 min

Parcours d'empathie – 25 min

Discussion sur l'IA et la pensée critique – 10 Réflexion et conclusions (activité du bocal) – 10 min

Ressources nécessaires :

Cartes Dixit ; projecteur

Annexe 5. RÔLES DE LA MARCHE DE

L'EMPATHIE Annexe 6. VRAI OU

FAUX

Annexe 7. TÉMOIGNAGES DE LA MARCHE DE L'EMPATHIE

Post-it ; petits « bocaux de réflexion »

Ressources complémentaires : Espace permettant aux participants de se déplacer**Instructions :**

Mise en route – Histoires Dixit : Chaque participant choisit une carte Dixit et partage une petite histoire en donnant son interprétation de la carte choisie. Débriefing : En quoi nos interprétations diffèrent-elles ?

Qu'est-ce qui façonne nos perspectives ?

Répartissez les participants en petits groupes (4 à 6 personnes chacun).

Jeu sur les préjugés – « Vrai ou faux ? » :

Présentez 8 à 10 affirmations (mélangeant des vraies et des fausses) concernant l'emploi des jeunes, l'éducation et les tendances sociales en Europe. Demandez à chaque groupe de discuter pendant 5 minutes et d'indiquer s'il estime que chaque affirmation est vraie ou fausse. Donnez les bonnes réponses et fournissez de brèves explications.

Réfléchissez aux résultats :

- Qu'est-ce qui a influencé votre jugement : la familiarité, la formulation ou l'autorité perçue ?
- À quelle fréquence supposons-nous qu'une chose est vraie simplement parce que nous l'avons « déjà entendue » ?

Insistez sur le fait que la pensée critique implique de recouper les sources, de remettre en question les hypothèses et d'être conscient des éléments susceptibles de susciter des réactions émotionnelles dans la présentation des données.

Marche de l'empathie :

Distribuez des cartes de rôle (une par participant). Chacune décrit un personnage avec un âge, un sexe, un parcours ou un défi personnel spécifiques. Demandez aux participants de s'aligner côte à côte au fond de la salle. Lisez une série d'affirmations liées à l'emploi, à la liberté, à l'accès social et au bien-être (par exemple : « Je peux postuler à n'importe quel emploi que je souhaite. » / « Les gens me prennent au sérieux quand je parle. »). Les participants font un pas en avant si l'affirmation s'applique à leur rôle, ou restent immobiles si ce n'est pas le cas. Continuez ainsi pendant 10 à 15 affirmations.

Observez qui se trouve en avant ou en arrière à la fin — et pourquoi.

Réflexion :

- Qu'est-ce qui a déterminé la vulnérabilité ou le privilège ?
- Comment vous êtes-vous senti dans votre rôle ?
- À quelle vitesse nous forgeons-nous une opinion sur les capacités et les valeurs des autres ?

Fais le lien avec la pensée critique : nos jugements hâtifs reposent souvent sur des stéréotypes ou des informations incomplètes.

IA et pensée critique :

Des études montrent qu'une confiance excessive dans les résultats générés par l'IA peut entraîner : une diminution de l'engagement analytique, une perte de scepticisme : lorsque l'IA est perçue comme neutre ou « plus intelligente », les utilisateurs se posent moins de questions, une paresse cognitive.

Bocal de réflexion sur la pensée critique (15 min)

Distribuez des post-it et un bocal/une enveloppe à chaque participant. Demandez à chacun d'écrire un message à son futur moi — quelque chose dont il voudra se souvenir lorsqu'il sera confronté à des informations ou à des décisions. Suggestions : « La prochaine fois que je lirai quelque chose en ligne, je me demanderai... »

« Quand je suis sûr de quelque chose, je vérifie quand même... », « Je prends le temps de réfléchir avant de m'exprimer ou de réagir parce que... » Invitez les participants à plier leurs notes et à les glisser dans leur bocal. Ouvrez-les et lisez-les à haute voix pour clore la séance.

Conseils pour l'animateur :

Créez une atmosphère sécurisante et sans jugement — la pensée critique repose sur la curiosité, pas sur le fait d'avoir « raison ». Encouragez la diversité des opinions ; valorisez toutes les contributions avant de

guider la réflexion. Observez comment l'Empathy Walk peut susciter des discussions approfondies ou des réflexions personnelles.

Session du module 5 : créativité, originalité et initiative

Objectif : Percevoir les émotions comme un point de départ pour la confiance créative et s'habituer à l'incertitude / à la surprise en tant que sources valables de créativité, même sous la pression du temps.

Méthodes : présentations improvisées ; dessin ; contextualisation émotionnelle ; théâtre.

Durée : 90 minutes à 3 heures

Matériel nécessaire : une feuille de papier A3 par participant ; des crayons de couleur ; des post-it de couleur ; des stylos ; une sorte de boîte à trésors ; une feuille de papier pour tableau à feuilles mobiles

Ressources nécessaires : accès à Internet ; support pour tableau à feuilles mobiles ; vidéoprojecteur ; un ordinateur portable

Ressources complémentaires :

Random Slides Improv (eng).pdf

Annexe 8. Exemple de diapositives aléatoires (vous pouvez créer les vôtres)

13 émotions positives et négatives sur des post-it

Instructions :

Échauffement (10 minutes) : choisi par l'animateur en fonction du déroulement de l'atelier et des activités précédentes. S'il s'agit de la première activité avec les participants de votre bootcamp, utilisez « Imaginary Gum » (le chewing-gum imaginaire) : un objet invisible est créé sur le moment à l'aide des mains et du corps, puis transmis à la personne de droite. En silence. La personne suivante le transforme en quelque chose de différent, puis le transmet à la personne suivante. Faites 2 tours et expliquez le lien entre cette activité et la créativité (qui nécessite souvent du silence et une grande confiance dans les possibilités infinies, même lorsqu'il n'y a apparemment rien devant nous).

Source émotionnelle (30 minutes)

Chaque participant prend dans la boîte un post-it représentant une émotion positive et un autre représentant une émotion négative, puis partage une situation dans laquelle il a ressenti cette émotion (assis en cercle, sans chaises, par terre). Ensuite, les participants reçoivent une feuille de papier A3 et on leur explique que l'activité suivante leur demandera de choisir une émotion et un contexte associé (qui ne doit pas nécessairement être celui sélectionné précédemment), qu'ils devront dessiner sur le papier les yeux fermés, sans lever le crayon du papier. Une minute est accordée à chacun pour choisir une émotion, puis les participants sont invités à choisir un crayon de couleur appropriée à l'émotion et au contexte. Les yeux fermés

et dans un silence complet, les participants dessinent pendant 3 à 5 minutes la forme de cette émotion et du contexte associé sur le papier. Ils peuvent s'asseoir dans n'importe quelle position confortable (même sur le ventre). Ils ouvrent les yeux lorsqu'ils sont prêts et retournent leur feuille pour écrire le nom de l'émotion et trois mots qui définissent cette expérience. Ceux qui le souhaitent peuvent partager avec le reste du groupe leur dessin et l'histoire qui se cache derrière. À la fin, l'animateur explique que la créativité s'exprime mieux lorsqu'elle n'est pas interrompue par le jugement (d'où les yeux fermés) et lorsqu'elle est guidée par la visualisation (d'un contexte spécifique dans ce cas, mais la vision d'un projet ou d'une idée peut être transposée à d'autres circonstances) et par les sentiments.

Enfin, les participants sont répartis en cinq équipes et se voient attribuer une émotion négative qu'ils doivent incarner à travers une scène d'improvisation, dans laquelle chaque membre de l'équipe doit jouer un rôle. Cette expérience renforce encore davantage le lien entre les émotions, la créativité et l'esprit d'initiative, ainsi que le travail d'équipe.

Diapositives d'improvisation (40 minutes)

Les participants sont invités à former des binômes et à présenter ensemble une histoire en 5 diapositives à partir de diapositives et d'images choisies au hasard, dans un temps limité (60 secondes par diapositive). L'objectif ici est de montrer que même des circonstances inattendues peuvent prendre un sens si nous choisissons de leur en donner un, bien que cela dépende de notre capacité à prendre l'initiative de donner ce sens aux expériences que nous vivons. Environ 5 à 6 tours permettent de faire participer la moitié des participants (en général, tout le monde ne souhaite pas participer à cette activité en raison de sa nature complexe et apparemment difficile). Les participants peuvent également présenter en groupes de 3 ou individuellement s'ils le préfèrent. Le débriefing final mené par le formateur permet de comprendre que l'activité n'est pas conçue pour être professionnelle, mais pour mettre en avant notre capacité à réfléchir spontanément avec beaucoup de précision et un récit cohérent, même lorsque nous ne savons pas à quoi nous attendre ensuite. C'est un exemple encourageant pour gérer de manière professionnelle les défis de la vie qui nous obligent souvent à réfléchir rapidement.

Bilan de clôture (10 minutes)

Sur un post-it, chaque participant définit la « créativité » et, sur un autre, note une action dans n'importe quel domaine de la vie où il mettra en œuvre sa créativité pour surmonter un défi spécifique au cours du mois suivant. Il colle ensuite ces post-its sur un tableau à feuilles mobiles fixé à un endroit visible dans l'espace de l'atelier pendant toute la durée du bootcamp.

Conseils à l'animateur :

Gardez votre calme tout au long de l'atelier (en particulier pendant l'exercice d'exploration des émotions). Ne mettez pas de musique de fond à ce moment-là, car chaque émotion a une tonalité différente dans l'esprit de chacun. Laissez les participants rester assis en silence s'ils ne sont pas prêts à se porter volontaires pour les diapositives d'improvisation ; quelqu'un finira par se lancer. Si peu de personnes souhaitent essayer, demandez-leur de proposer un moyen de sélectionner des volontaires ou, à défaut, passez cette activité.

Session du module 6 : leadership et influence sociale

Objectif :

Les objectifs généraux de cette activité sont de faire comprendre aux participants que le leadership est un processus d'influence fondé sur l'empathie, la collaboration et la communication, et non uniquement sur l'autorité.

1. Objectifs d'apprentissage pour l'introduction et la mise en condition
 - Reconnaître que chacun exerce déjà une influence dans sa vie quotidienne
 - Identifier les différentes façons dont les gens influencent les autres
 - Instaurer un climat de collaboration pour la session
2. Objectifs d'apprentissage pour la partie 1 : Renforcer la cohésion de l'équipe
 - Découvrir la dynamique de groupe et observer comment le leadership émerge naturellement au sein d'un groupe - Comprendre l'importance de la collaboration, de l'inclusion et des objectifs communs pour la réussite de l'équipe - Réfléchir à la manière dont les leaders peuvent fédérer un groupe en valorisant la diversité des rôles et en encourageant la participation
3. Objectifs d'apprentissage pour la partie 2 : jeu de rôle sur l'écoute active
 - Distinguer les comportements d'écoute passive, distraite et active.
 - Comprendre comment l'écoute active renforce la confiance, l'empathie et l'efficacité de la communication.
 - Prendre conscience de l'influence de l'écoute sur la motivation et l'engagement.
4. Objectifs d'apprentissage de la partie 3 : Diriger pour influencer la prise de décision
 - S'exercer à la prise de décision en groupe et observer différentes stratégies d'influence
 - Réfléchir à son style d'influence personnel en situation de groupe
 - Comprendre le lien entre l'influence, la collaboration et l'efficacité du leadership

Méthodes :

Cette session d'apprentissage repose sur les principes de l'apprentissage non formel et expérientiel :

- Apprendre par la pratique
- Cycle d'apprentissage réflexif
- Apprentissage entre pairs
- Apprentissage collaboratif

Durée : 90 minutes

Introduction et activité brise-glace - « L'influence en action » (10 minutes)

Matériel nécessaire :

- Un tableau à feuilles mobiles pour noter les mots-clés lors du débriefing en plénière (par exemple : communication, empathie, persuasion, exemple, confiance)
- Post-it pour que les participants puissent écrire de courts exemples d'influence et les coller au mur

Ressources nécessaires :

- Liste de questions guides pour orienter la discussion (par exemple : « Quelles stratégies avez-vous utilisées ? », « Comment l'autre personne a-t-elle réagi ? »)

Ressources complémentaires : Aucune**Instructions :**

Objectif : Montrer que chacun influence déjà les autres.

Demandez aux participants : « Pensez à un moment où vous avez fait changer d'avis quelqu'un ou où vous l'avez motivé à agir. Comment vous y êtes-vous pris ? »

Par deux, discutez de ces exemples.

Débriefing en plénière : soulignez que l'influence ne repose pas seulement sur le pouvoir, mais aussi sur la communication, l'empathie et la présence.

Conseils pour l'animateur : gardez cette partie simple, sans pression, dans le seul but de présenter la compétence au groupe.

Partie 1 – Écouter : jeu de rôle sur l'écoute active (25 minutes)

Matériel nécessaire :

- Document ou diapositive résumant la structure de la triade et le rôle de chacun (locuteur, auditeur, observateur) - Fiche de commentaires de l'observateur (facultative — peut inclure des questions telles que « L'auditeur a-t-il établi un contact visuel ? », « A-t-il reformulé les propos ? »)
- Ressources nécessaires :
- Liste des comportements d'écoute active (pour le débriefing)
- Questions de réflexion (par exemple : « Qu'avez-vous ressenti lorsque vous avez été interrompu ? », « Qu'est-ce qui vous a donné le sentiment d'être compris ? »)

Ressources d'accompagnement : Aucune**Instructions :** Activité : « Les triades d'écoute »

Formez des groupes de 3 : un intervenant, un auditeur et un observateur.

1er tour (5 min) : L'orateur parle d'un sujet – ici, l'idée serait de l'amener à parler de ce qu'il ressent après le Bootcamp, de ce qu'il a appris, de la façon dont il a vécu cette expérience, afin d'avoir un premier aperçu de

son expérience à travers cette activité. L'auditeur interrompt, donne des conseils, semble distrait. L'observateur prend des notes.

2e tour (5 min) : Même scénario, mais cette fois, l'auditeur pratique l'écoute active (contact visuel, reformulation, questions ouvertes).

L'observateur fait part de ses commentaires.

Débriefing (10 minutes) :

- Qu'avez-vous ressenti lorsque l'on vous a écouté, par opposition à lorsque l'on vous a interrompu ?
- Quels comportements vous ont donné le sentiment d'être compris ?
- Lien avec le leadership : l'écoute renforce la confiance et la crédibilité.

Conseils pour l'animateur : comme les groupes seront composés de 5 personnes, vous pouvez prévoir 2 auditeurs et 2 observateurs. Vous pouvez également supprimer le rôle d'observateur et diviser le groupe en binômes. De plus, vous pouvez décider de faire en sorte qu'au cours d'un tour, une personne joue le rôle d'auditeur actif, tandis que lors du tour suivant, cette même personne sera celle qui parle (afin que les deux membres du binôme expérimentent les deux rôles).

Partie 2 – Diriger : influencer la prise de décision (30 minutes)

Matériel nécessaire :

- Liste imprimée des 10 compétences (une par groupe)
- Fiches ou cartes de classement (les participants peuvent découper ou déplacer les cartes pour classer visuellement leurs 5 priorités)
- Marqueurs, post-it et papier pour tableau à feuilles mobiles pour le travail en groupe

Ressources nécessaires :

- Modèle permettant aux groupes de noter leurs 5 compétences principales et leur raisonnement
- Diapositive facultative avec des questions guides pour le débriefing :
 - « Comment êtes-vous parvenus à un accord ? »
 - « Qu'est-ce qui a influencé les choix finaux ? »
 - « Qu'est-ce que cela révèle sur les priorités professionnelles dans votre pays ? »

Ressources complémentaires : Annexe 9. Modèle de plan d'action

Instructions :

Permettre aux participants de réfléchir aux 10 compétences qu'ils ont explorées pendant la formation, d'identifier celles qu'ils considèrent comme les plus essentielles pour leur avenir, et de découvrir comment la prise de décision en groupe et l'influence façonnent les priorités collectives.

Activité : « Le défi des compétences »

Scénario : « Votre groupe a été sélectionné pour concevoir un programme de suivi destiné aux jeunes professionnels de vos pays respectifs. Vous ne pouvez vous concentrer que sur 5 des 10 compétences sur

lesquelles vous avez travaillé au cours de cette formation. Votre tâche consiste à vous mettre d'accord, en tant que groupe, sur les 5 compétences qui devraient être prioritaires dans votre pays et à expliquer pourquoi. »

Réflexion individuelle (5 min) : Chaque participant classe les 10 compétences par ordre d'importance, de la plus importante à la moins importante pour l'avenir des jeunes professionnels de son pays.

Discussion de groupe (15 min) : Répartis en groupes par nationalité, les participants partagent leur classement et négocient une liste commune des 5 compétences prioritaires.

Encouragez-les à justifier leurs choix en faisant le lien avec leur expérience personnelle, leurs aspirations professionnelles ou les besoins de la société.

Débriefing en plénière (10 min) : Chaque groupe présente ses 5 compétences finales et explique brièvement comment il est parvenu à un consensus.

Conseils pour l'animateur : Rendez-vous dans les différents groupes pour écouter leurs idées et essayez de voir s'il existe des différences majeures entre les pays. N'oubliez pas de noter les classements par nationalité afin de pouvoir les utiliser par la suite. Vous pouvez également, en fonction du temps disponible, utiliser le modèle « GamePlan » pour élaborer un plan d'action structuré basé sur la manière dont chaque groupe envisage la mise en œuvre de ces 5 compétences dans son contexte national au cours des 6 prochains mois. Ensuite, chaque équipe peut présenter son travail et répondre aux questions de l'ensemble du groupe.

Réflexion de clôture - 5 à 10 minutes

Matériel nécessaire :

- Tableau à feuilles mobiles ou affiche avec le cycle « Fédérer → Écouter → Diriger »
- Marqueurs ou autocollants pour que les participants puissent ajouter leurs derniers mots ou leurs impressions

Instructions :

- Tour rapide : chaque participant partage une idée qu'il mettra en pratique dans sa future vie professionnelle concernant la manière de diriger et d'influencer les autres.
- Le formateur met en avant le cycle symbiotique : fédérer → écouter → diriger.

Session du module 7 : utilisation, suivi et contrôle des technologies

Objectif : Comprendre l'importance de la culture technologique dans notre vie, comprendre la rapidité avec laquelle les technologies évoluent, réfléchir à son propre niveau de culture technologique, découvrir des outils utiles pour résoudre des tâches concrètes

Méthodes : Réflexion individuelle, travail en équipe, jeu en ligne

Durée : 90 minutes

Matériel nécessaire :

- Annexe 10. Cadres et contextes historiques pour guider les participants pendant l'exercice sur l'évolution technologique
- Papier, stylos + crayons de couleur, une feuille de papier pour tableau à feuilles mobiles par équipe

Ressources nécessaires : Annexe 11. Pyramide d'apprentissage

Ressources complémentaires :

Instructions :

Activité brise-glace : Moi-même et la technologie (15 minutes)

Les participants reçoivent une feuille blanche et travaillent individuellement. Au centre de la feuille, ils se représentent à l'aide d'un cercle ou d'une étoile avec leur nom au milieu (ou un petit dessin d'eux-mêmes). Tout autour, ils dessinent leur propre « constellation technologique », chaque étoile ou cercle représentant l'une des technologies qu'ils utilisent ou avec lesquelles ils interagissent dans leur vie (tant privée que professionnelle). Plus l'étoile est grande, plus cette technologie a d'impact sur eux. (10 minutes)

Un bref débriefing est organisé dans le but de leur faire prendre conscience à quel point la technologie fait partie de notre vie, à quel point nous en dépendons et de l'importance de savoir l'utiliser de manière appropriée. (5 minutes)

Évolution et sélection des technologies (30 minutes)

Le groupe est divisé en petites équipes de 6 personnes. Chaque équipe se voit confier une tâche différente à accomplir (par exemple : écrire un livre, inviter des personnes à un mariage, construire une maison, organiser une rencontre avec un ami éloigné, etc.), et doit identifier les meilleurs outils technologiques pour mener à bien cette tâche, ainsi qu'estimer le temps nécessaire pour la réaliser. Les participants doivent répéter cet exercice plusieurs fois, en imaginant à chaque fois qu'ils se trouvent à une époque différente de l'histoire et en sélectionnant les outils et technologies disponibles à ce moment-là. Elles passeront d'une époque plus ancienne à nos jours. Elles peuvent effectuer des recherches en ligne si nécessaire (par exemple : Empire romain / Moyen Âge / Révolution industrielle / Seconde Guerre mondiale / 1970 (pas d'ordinateur) / 2010 (ordinateur mais pas de smartphone) / 2020 (smartphone mais pas d'IA) / Aujourd'hui).

Lorsqu'ils en arrivent à « Aujourd'hui », ils doivent suivre un processus de sélection plus complexe : ils doivent dresser une liste d'outils potentiellement utiles parmi lesquels choisir et répondre aux trois questions liées aux trois niveaux de maîtrise des technologies :

- Quelles sont les options modernes pour ces tâches ?
- Comment fonctionnent-ils, quels sont leurs potentiels ?
- Pourquoi devrais-je utiliser ces outils spécifiques plutôt que d'autres ? Quels sont leurs avantages ?

Débriefing (15 minutes)

Les groupes se réunissent à nouveau, et chacun explique aux autres quelles tâches lui ont été attribuées et quels outils il a choisis pour chaque période. Cet exercice montre comment accomplir une même tâche en utilisant des technologies différentes selon le contexte historique, et met en évidence à quel point les choses ont évolué beaucoup plus rapidement au cours des 30 dernières années qu'au cours des périodes historiques antérieures, ce qui invite à réfléchir à la nécessité de se tenir à jour et de découvrir les meilleurs outils disponibles pour accomplir une tâche. Ce point sera mis en relation avec le besoin de technologie dans le milieu professionnel.

Apprendre, désapprendre, réapprendre (20 minutes)

L'animateur présente brièvement le concept « Apprendre, désapprendre et réapprendre » (Annexe 12. Apprendre et réapprendre), en le reliant au débriefing de l'exercice précédent sur la rapidité avec laquelle les nouvelles technologies apparaissent et sur la nécessité de mettre constamment à jour nos connaissances pour « ne pas rester ancrés dans le passé ». S'ensuit un moment de réflexion personnelle : chaque participant réfléchit à un « défi » qu'il rencontre sur le plan professionnel ou à un aspect qu'il souhaite améliorer. En gardant ce défi à l'esprit, il élaborera un plan réaliste pour améliorer ses connaissances d'une technologie spécifique utile à son développement professionnel au cours des trois prochains mois.

QUESTIONS :

- Quel est mon objectif de développement professionnel ? Les nouvelles technologies ont-elles une incidence sur celui-ci ?
- En examinant ma « constellation technologique » : les outils/méthodes que j'utilise actuellement sont-ils vraiment le meilleur choix ou simplement ceux avec lesquels je suis le plus à l'aise ? Lesquels peuvent être considérés comme anciens/obsolètes à l'heure actuelle ?
- Quel nouvel outil technologique puis-je apprendre à utiliser ou à mieux utiliser pour atteindre mon objectif ?
- Quelles sont mes connaissances/compétences actuelles qui m'aideront dans cette démarche ? Et lesquelles devront être mises à jour ?

À la fin, chacun « s'engage » à apprendre et à améliorer l'outil qu'il a choisi.

Conseils à l'intention de l'animateur :

Familiarisez-vous avec le sujet en lisant la partie théorique du cours en ligne que nous avons préparée ici.

Lors de la session « Moi et la technologie », la plupart des participants penseront immédiatement aux smartphones, aux ordinateurs portables, aux réseaux sociaux, etc. Ce sont des réponses valables, mais les participants devraient essayer d'entrer dans les détails, par exemple en précisant quelles applications ou quels logiciels ils utilisent, et les animateurs devraient également leur rappeler l'existence de technologies non numériques (par exemple, la voiture, le train ou le bus utilisés pour se rendre au travail ou à l'école, les lunettes ou les lentilles de contact, les médicaments pris, les paiements par carte, les logiciels spécifiques ou les outils électriques utilisés dans leur travail, etc.).

Évolution et choix des technologies : vous pouvez modifier la tâche assignée si celle proposée ne vous convient pas ; n'oubliez pas qu'il doit s'agir de tâches pratiques de la vie quotidienne.

Au cours de cette session, les participants peuvent essayer d'estimer les outils et le temps nécessaires en se basant sur leurs connaissances, mais laissez-les également utiliser Internet et l'IA pour découvrir les différentes technologies disponibles à chaque époque. S'ils le font, invitez-les, lors du débriefing, à réfléchir au fait qu'il serait bien plus long de mener une recherche « traditionnelle » et que l'on peut considérer comme une bonne utilisation de la technologie pour accomplir une tâche dans un laps de temps limité. Les dernières décennies de l'exercice sont volontairement proches les unes des autres, afin de montrer à quelle vitesse la technologie évolue et influence notre vie. Vous trouverez ici un aperçu des principales innovations numériques qu'elles apportent :

- 1990 (les ordinateurs commencent à se généraliser)
- 2000 (Google a quelques années)
- 2010 (diffusion des réseaux sociaux)
- 2020 (diffusion des smartphones)
- Aujourd'hui (diffusion de l'IA)

« Apprendre, désapprendre et réapprendre » : consultez et étudiez l'annexe 12 (Learn_Relearn) pour mieux comprendre et expliquer ce concept. Si vous manquez de temps, vous pouvez modifier la dernière question pour qu'elle soit plus rapide à répondre, mais conservez la « planification pratique ».

Session du module 8 : conception et programmation des technologies

Objectifs :

- Développer une compréhension pratique de la conception technologique centrée sur l'utilisateur grâce à l'application concrète des principes Agile et des méthodologies de sprint.
- Collaborer en équipe pour concevoir et présenter un prototype de solution répondant aux besoins d'un profil d'utilisateur réel, en appliquant une gestion efficace du temps et de la communication.

Méthodes :

- Conception, prise de décision et présentation d'un diaporama en groupe
- Cartographie des utilisateurs (fiche de travail)
- Prototypage visuel

Durée : 90 minutes

Matériel nécessaire :

- Tableau à feuilles mobiles
- Crayons de couleur (taillés)
- Vidéoprojecteur (x1)
- Ordinateurs portables (x5)
- Post-it de couleur

- 6 cartes d'empathie imprimées en couleur
- 5 grandes tables pour le travail en groupe

Ressources nécessaires :

- [Accès Internet \(Wi-Fi\) pour Canva. Comptes Gmail pour se connecter.](#)
- [Annexe 13. Principes agiles](#)
- [Annexe 14. Carte d'empathie](#)

Ressources complémentaires : Téléchargement du Manifeste Agile (lecture rapide pour les formateurs qui ne connaissent pas la méthodologie)

Instructions :

Module d'introduction (10 minutes).

Qu'est-ce que l'Agile et pourquoi est-ce important ?

Agile est une méthode qui permet des flux de travail itératifs dans la gestion de projet (principalement dans le domaine technologique). Sa caractéristique principale est le sprint (période de travail de 2 semaines maximum). Elle s'inscrit dans le Design Thinking (depuis hier – basé sur un besoin réel de l'utilisateur – histoire). Chaque journée commence par des réunions debout (stand-ups) – point sur les progrès réels. Chaque sprint implique une phase de planification (l'étape « Définir » du Design Thinking). La rétrospective porte sur la qualité du travail d'équipe et de la communication. Bilan des résultats obtenus. Chaque sprint s'enchaîne avec les suivants, ce qui améliore la cohésion de l'équipe et le flux de travail.

Annexe 13. Principes agiles

Personnage utilisateur (20 minutes) Choisissez un outil numérique et concevez le personnage utilisateur en conséquence. Exercice individuel.

Annexe 14. Carte d'empathie

Simulation agile :

(Planification ; 15 minutes). Équipes de 5 – présentez votre persona au groupe. Choisissez-en un et l'outil associé (un critère : maximiser l'impact sociétal et l'auto-apprentissage). Définissez une application numérique qui aide cette personne à apprendre efficacement cet outil. Utilisez un tableau à feuilles mobiles (privilégiez les visuels – une image vaut mille mots). Présentez en quelques mots au groupe.

(Sprint – 30 minutes). Concevez et développez un prototype fonctionnel que tout le monde peut comprendre à partir d'une présentation de 2 minutes (diaporama). Rendez-le accessible à tous.

(Bilan et rétrospective ; 30 minutes). Commencez par les présentations (debout et bilan).

Ensuite, évaluez la qualité du processus de votre groupe (communication) à l'aide de 3 questions (bilan après action)

- Que s'est-il passé ? (par exemple, contributions inégales, trop de discussions, etc.)
- Que devait-il se passer ?
- Que pouvons-nous faire différemment la prochaine fois ? (c'est-à-dire tirer les leçons de l'écart entre les attentes et la réalité)

Notez sur un post-it une chose que vous retenez de l'Agile et qui pourrait vous aider à aller de l'avant. Collez la carte au mur.

Conseils pour l'animateur :

- Rassemblez tous les documents produits pendant l'atelier pour pouvoir vous y référer ultérieurement (par exemple, pour constituer un dossier).
- Recueillez toutes les présentations PowerPoint par e-mail pour référence future.
- Ne passez pas trop de temps à expliquer la théorie derrière Agile. Il s'agit ici d'une mise en pratique immédiate (90 minutes, ce n'est pas suffisant ; mieux vaut se concentrer sur l'expérience de la dynamique du sprint). - Veillez à ce que les participants comprennent que le travail de groupe initial consacré à la conception de l'application auxiliaire a pour but de mettre en avant le concept de l'application. Ils pourront se pencher sur l'interface utilisateur (UI) et l'expérience utilisateur (UX) lors de la deuxième phase de prototypage (ce point peut être développé dans un diaporama présentant des maquettes visuelles).
- Les participants restent dans les mêmes équipes tout au long de l'atelier. Ils doivent être répartis en équipes en fonction de leur compatibilité (comme c'est généralement le cas lors de la création d'une start-up). - Vous pouvez mentionner que les débriefings (After Action Reviews) s'inspirent des entraînements militaires, mais qu'ils sont également intégrés aux formations en entreprise pour un apprentissage rapide, sur le terrain en cas d'urgence.
- Suggérez que l'Agilité peut servir de cadre de référence pour le travail quotidien dans tous les aspects de la vie. Rapide, approximative et axée sur les résultats et la communication avec les gens, plutôt que de se concentrer sur la validation des choses par la paperasse et la théorie.

Session du module 9 : résilience tolérance au stress et flexibilité

Objectif :

Comprendre pourquoi la résilience et la flexibilité sont considérées comme des compétences émergentes pour le développement personnel et l'employabilité sur le marché du travail actuel.

Réfléchir à ses expériences de vie et identifier ses points forts et ses stratégies d'adaptation.

Explorer comment la flexibilité et la résilience renforcent le travail d'équipe et le leadership.

Établir un lien entre la résilience personnelle, la capacité d'adaptation professionnelle et l'esprit critique.

Méthodes :

Durée : 90 minutes :

- Mise en condition et brainstorming : 10
- min Exercice « Carte de vie » : 20 min
- Arbres de résilience : 25 min
- Styles de leadership – Bateaux en papier : 25 min
- Réflexion et discussion de clôture : 10 min

Matériel nécessaire :

- Tableaux à feuilles mobiles et
- marqueurs Notes
- autocollantes / post-it
- Tableaux à feuilles mobiles
- Stylos ou crayons de couleur
- Papier A4 pour fabriquer des bateaux
- Projecteur
- Ressources nécessaires :
- Annexe 15. Styles de gestion Annexe 16.
- Carte de vie

Ressources complémentaires :**Instructions :**

Mise en condition et remue-méninges

Instructions :

Tableaux à feuilles mobiles intitulés « Résilience » et « Flexibilité ». Les participants écrivent des mots/idées sur des post-it :

- Une couleur = Résilience
- Une couleur = Flexibilité

Collez les notes autocollantes sur les tableaux à feuilles mobiles.

Discussion de groupe :

- Quelles tendances ou quels thèmes récurrents remarquez-vous ?

Exercice « Carte de vie »

Chaque participant reçoit une fiche « Carte de vie » et note individuellement 4 à 5 moments clés (défis, tournants, réussites). Pour chaque moment, réfléchissez aux difficultés rencontrées, à la manière dont vous y avez fait face (forces intérieures et soutiens extérieurs), aux leçons apprises et à votre développement personnel.

Sur des post-it, notez 5 forces/ressources clés tirées de ces expériences. Partagez vos notes par deux et identifiez les similitudes.

Arbres de la résilience

Matériel :

Répartissez-vous en 4 groupes.

Dessinez un arbre :

- Racines : défis / difficultés (en mettant l'accent sur le marché du travail ou la vie professionnelle)
- Branches / Feuilles : compétences, réalisations et stratégies développées

Les groupes présentent leurs arbres et réfléchissent à leur expérience. Activité sur les styles de leadership –

Bateaux en papier : Répartissez-vous en 4 groupes : 1 manager, 3 membres de l'équipe, 1 observateur

Attribuez un style de leadership au manager : autoritaire, démocratique, laissez-faire, coaching Tâche :

Construisez autant de bateaux en papier que possible en 5 minutes, en suivant les instructions du manager.

Les observateurs notent la dynamique d'équipe, la communication et la capacité d'adaptation.

Discussion de débriefing :

- Quel style de leadership s'est avéré le plus efficace ?
- Comment les membres de l'équipe se sont-ils sentis sous chaque style ?
- Qu'ont remarqué les observateurs concernant le travail d'équipe et la flexibilité ?

Réflexion et discussion de clôture (15 min)

- Comment la résilience et la flexibilité nous aident-elles à supporter des situations stressantes ?
- Comment ces compétences peuvent-elles être mises en pratique au travail, dans les études ou dans la vie quotidienne ?

Conseils pour l'animateur :

Encouragez l'honnêteté et la vulnérabilité pendant les exercices « Carte de vie » et « Arbre ». • Surveillez la dynamique de groupe pendant l'activité « Styles de leadership » afin de vous assurer que tout le monde participe.

Essayez de faire le lien entre vos réflexions personnelles et vos compétences professionnelles.

Session du module 10 : raisonnement, résolution de problèmes et réflexion

Objectif :

1. Prendre conscience des processus métacognitifs et de l'alternance entre les systèmes de pensée rapide et lente.
2. Identifier un réseau de ressources qui aide à résoudre les problèmes en les cartographiant en groupe.
3. Comprendre la complémentarité entre le Design Thinking et la prise de décision participative en utilisant le théâtre comme outil d'empathie et de prototypage.

Méthodes :

- Cartographie des systèmes
- Théâtre d'improvisation
- Discussions de groupe et présentations
- Fiche de réflexion et d'action avec micro-engagements

Durée : 90 minutes**Matériel nécessaire :**

- post-it
- une pile de feuilles A4
- Papier pour tableau à feuilles mobiles
- Stylos à bille bleus
- Marqueurs de couleur (orange, bleu, noir, rouge et vert)
- Stylos de couleur (large gamme, voire des craies si possible)
- Vidéoprojecteur pour diapositives et présentations
- chaises / coussins pour s'asseoir par terre / 6 tables

Ressources nécessaires :

- Annexe 17. Descriptions des systèmes
- Annexe 18. Fiches de réflexion
- Annexe 19. Cas de jeunes _ Théâtre de l'histoire
- Annexe 20. Design Thinking (lectures complémentaires sur le Design et le Double Diamond → LIEN)
- Annexe 21. Modèle du double diamant

Ressources complémentaires :

- Le formateur doit s'être familiarisé avec la métacognition (Pensée rapide, pensée lente de David Kahneman), le Design Thinking d'IDEO et la prise de décision participative de Sam Kaner.
- Comprendre l'importance de la cartographie des systèmes.

Instructions :**1. Introduction (10 minutes)**

Brève présentation du programme de la journée (ordre du jour). Règles de communication (suspension du jugement, curiosité, connexion). Question d'ouverture sur la réflexion personnelle concernant les styles de pensée (« Comment décririez-vous votre propre façon de penser en deux systèmes distincts ? »). Présentez-les sans utiliser de mots. Tout le monde s'assoit en cercle, en rond structuré. Présentez les deux systèmes définis par Daniel Kahneman et l'importance de la métacognition en tant que processus associé permettant de naviguer efficacement entre ces deux systèmes différents.

2. Penser vite et lentement (40 minutes)

Divisez le groupe en deux : le « Système 1 » et le « Système 2 ». Divisez ensuite chaque groupe en trois sous-groupes chargés de la même tâche. Chaque sous-groupe doit créer une carte du système en identifiant les facteurs qui influencent positivement ou négativement le développement de son système spécifique (sur des feuilles de tableau à feuilles mobiles). Dessinez un grand cercle et notez tout autour les différents facteurs qui influencent le fonctionnement du système. Tracez ensuite des lignes de corrélation ou de causalité entre ces différents facteurs. Entourez les zones où de nombreuses lignes se croisent, ce qui indique un point chaud et signifie que ce facteur a probablement plus d'influence que les autres. Au bout de 15 minutes, les 3 sous-groupes doivent concevoir ensemble un seul tableau à feuilles mobiles regroupant les informations des 3 tableaux initiaux (10 minutes pour cette partie).

Présentez-les devant le groupe élargi (5 minutes par groupe, 10 minutes au total pour les présentations).

3. Design Thinking et prise de décision participative (30 minutes)

Distribuez un bout de papier avec l'histoire d'un jeune qui est aux prises avec l'un de ces deux types de pensée. Invitez-les à concevoir un petit prototype d'histoire qui pourrait inspirer ce jeune en particulier à changer sa vision de la vie en regardant cette courte scène de théâtre improvisée (durée : 2 minutes). Formez 6 groupes de 5 membres chacun. Accordez 10 minutes de préparation. Faites les présentations. Surveillez la gestion du temps.

Le public rédige 2 à 3 post-its pour chaque groupe, en se mettant à la place de ce jeune, en indiquant ce qui l'a marqué et ce qui pourrait être amélioré la prochaine fois. Un tableau à feuilles mobiles par groupe (6 au total). Affichez-les. Ne passez pas à la scène d'improvisation suivante sans avoir d'abord affiché les post-its.

Pour conclure, présentez aux participants le Design Thinking et le Double Diamond comme des modèles théoriques décrivant les étapes suivantes : faire preuve d'empathie envers un utilisateur, identifier ses besoins, élaborer une solution en équipe (en passant par une phase intermédiaire difficile, souvent source de grognements), faire émerger des idées, voir certaines personnes endosser des rôles de leadership, puis, finalement, réaliser un prototype d'une idée, recueillir des retours d'expérience et, dans l'idéal, procéder à un nouveau test.

4. Réflexion personnelle (10 minutes)

À la fin, lisez à haute voix tous les post-its du tableau à feuilles mobiles et invitez les participants à noter sur un bout de papier leurs réponses à 3 questions de réflexion différentes :

- « Sur quel système de réflexion dois-je travailler au cours des 6 prochains mois ? »
- « Quel est le facteur clé de mon environnement qui influence positivement le développement de ce système ? Et négativement ? »
- « Comment pouvez-vous agir différemment dès la semaine prochaine pour favoriser une influence positive sur le développement de votre système ? Notez 2 à 3 actions concrètes. »

Chaque participant peut, s'il le souhaite, partager ses réflexions avec l'ensemble du groupe. Il est recommandé d'utiliser un langage concis.

TOUR D'APPLAUDISSEMENTS ET DE GRATITUDE UNE MINUTE MAGIQUE DE GRATITUDE

(asseyez-vous en cercle, en silence pendant 1 minute, les yeux fermés, et imprégnez-vous de l'atelier et de sa signification personnelle avec gratitude pour le travail individuel, l'animation, l'espace, l'équipe et les idées qui émergent).

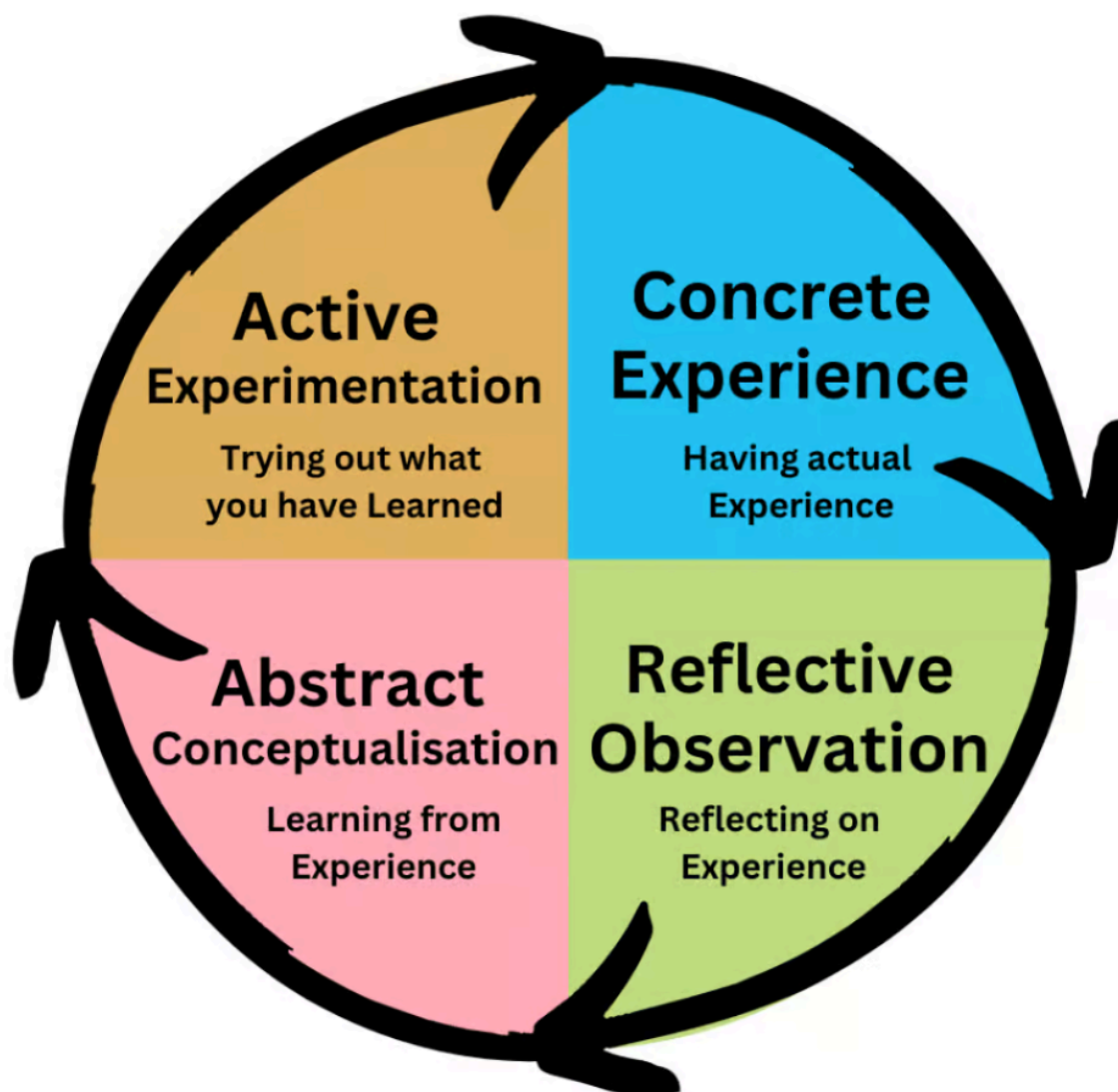
Conseils pour l'animateur :

- Ne partagez pas d'informations personnelles sur vos propres processus de réflexion. Laissez place à une exploration issue d'une curiosité personnelle inconnue. Pas de recettes toutes faites. Encouragez un espace d'exploration.
- Expliquez le Design Thinking et le processus de prise de décision participative au fur et à mesure, sans y consacrer une section spécifique, afin de gagner du temps et de favoriser un apprentissage proactif plutôt que théorique
- La minute d'or de la gratitude peut être signalée par une cloche spéciale (au début et à la fin).
- Vous pouvez éventuellement créer une courte diapositive sur le Design Thinking et le Design Thinking participatif (disponible comme ressource, mais c'est à l'animateur de décider s'il souhaite l'introduire au cours du processus).
- Restez curieux quant aux réponses des participants tout au long de l'activité
- Surveillez bien le temps alloué aux présentations. Permettez aux participants de lire l'histoire du jeune pendant la première minute de leur présentation
- Invitez le public à se mettre à la place des jeunes de l'histoire racontée pendant qu'il écoute
- Préparez-vous à être surpris et à vous adapter aux circonstances qui se présentent. Il y a clairement beaucoup de contenu à couvrir et le temps est limité. Si certains participants prennent du retard, encouragez-les à être actifs, mais laissez-les rester en retrait s'ils souhaitent adopter une attitude plus passive. Tant qu'ils participent, c'est suffisant. Il se peut qu'ils ne souhaitent être que des observateurs, et c'est tout à fait normal si c'est ce dont ils ont besoin.

Annexes

Appendix 1. Kolb's Learning Cycle (Active Learning Strategies)

Kolb's Learning Cycle



Appendix 2. CPS complex and simple problems examples

- Help refugees to integrate into a new city
- Make a diagnosis of someone sick
- Ideate and start a marketing campaign for a new drink
- Fight climate change
- Reduce the amount of waste around the town
- Reduce schools drop-out rate
- Decide the allowed limit to allow or not AI in your workplace
- Teach critical thinking among youths
- Start a new successful business
- Promote mental health and wellbeing
- Solve overtourism
- Help older population to recognise disinformation

LINEAR/SIMPLE PROBLEM SOLVING EXAMPLES SCENARIO

- Clean the house before your mother visit
- Forgot the password of your email account
- Calculate monthly budget for eating out
- Submit a project report with a strict deadline
- Repair your broken coffee machine
- Plan a trip with your friends for summer
- Prepare a theatre performance
- Cook a new recipe you never try before
- Prepare election for the city council
-

Appendix3. *Six Thinking Hats Model*



Blue Hat

Successful reflection
process



Red Hat

Intuition and feelings



Yellow Hat

Optimistic judgment,
Benefits and Hope



White hat

Available and required
information



Black Hat

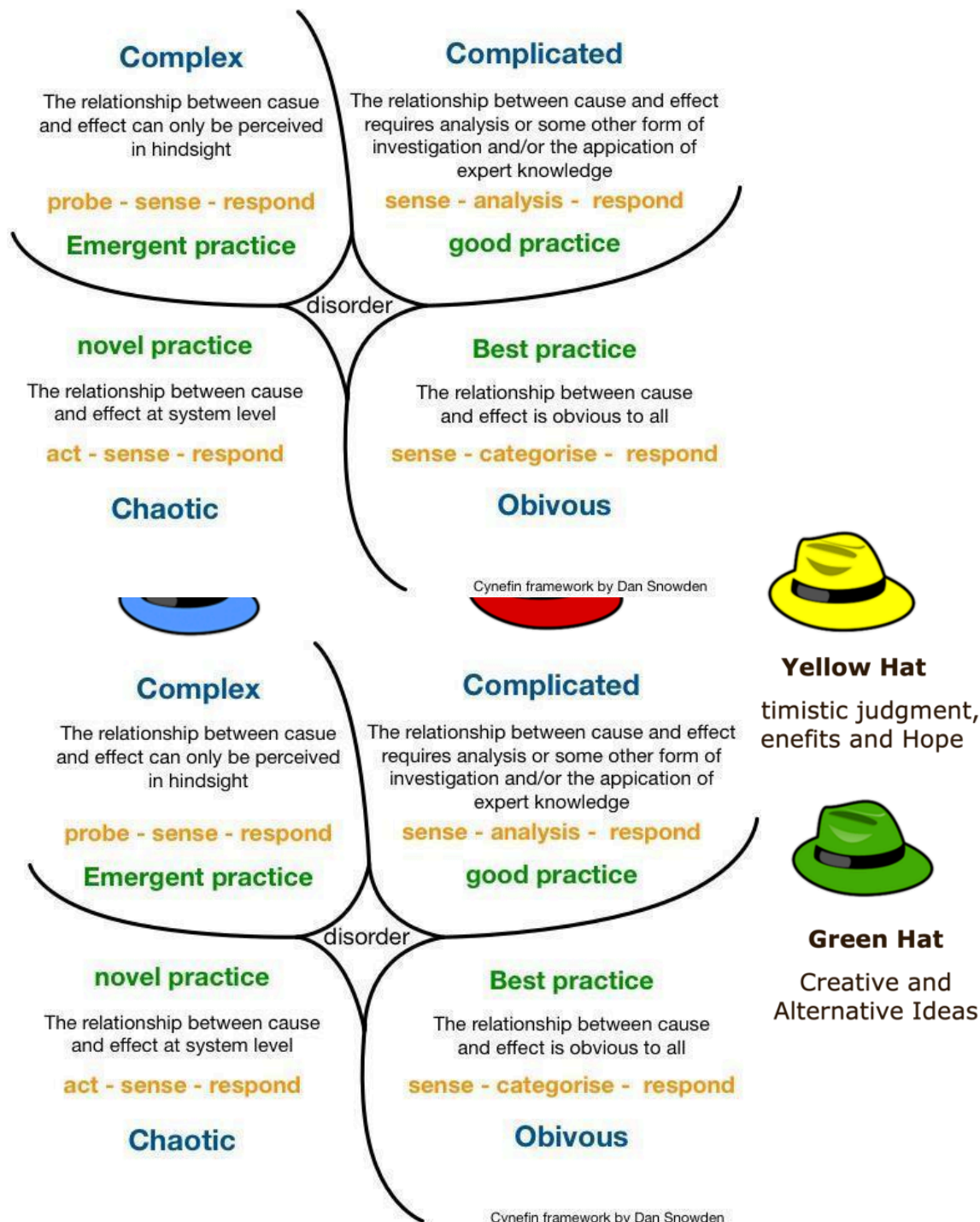
Critical judgement, Risks
and Weaknesses



Green Hat

Creative and
Alternative Ideas

Appendix 4 - Cynefin Framework for Problem-solving



Appendix 5. Empathy Walk Roles

A 28-year-old illiterate woman takes care of her three young children; her husband is a fisherman.

A 17-year-old girl is physically abused by her father, who does not allow her to leave the house.

An 18-year-old girl, a student, lives with her mother and two sisters.

A 55-year-old man, unmarried, unemployed, lives with his father.

A 20-year-old man is studying medicine, lives on campus, and works part-time.

A 24-year-old woman with depression and mental disorder, mother of two children, husband often abroad.

A 22-year-old man who believes he is a famous movie star and behaves strangely.

A 10-year-old girl with a serious mental illness who lives with her parents and older siblings.

A 26-year-old man, a journalist for a local newspaper, lives with his mother and younger sisters.

A 35-year-old woman, a nurse, has two children and a supportive husband.

A 20-year-old woman who has dropped out of university participates in a men's political activism group.

A 26-year-old woman who cannot walk.

An 18-year-old woman, an orphan, cares for her grandfather who has dementia.

A 30-year-old woman, a political scientist, works in parliament.

A 26-year-old deaf man lives with his mother.

A 19-year-old woman who studies human rights and lives with her unemployed father, who closely follows politics.

A 22-year-old transgender person who lives in a foreign country.

A 23-year-old man who was recently hospitalized for psychosis, unemployed, and begs.

A 32-year-old woman, a single mother, works as a cashier in a supermarket and supports two children.

A 28-year-old man, a recent immigrant, works in construction and lives in a dormitory.

A 25-year-old woman, an IT student, lives with a roommate, suffers from exam anxiety.

A 40-year-old man, unemployed engineer, divorced, cares for two children.

A 21-year-old woman, an Instagram influencer, is also studying communications.

A 19-year-old man, a volunteer at an NGO for refugees, lives with his parents.

A 34-year-old woman, a doctor at a hospital, is divorced and has one child.

A 35-year-old man, former soldier, suffers from PTSD, lives alone.

A 29-year-old woman, young entrepreneur, cares for elderly parents and two children, works 14 hours a day.

A 24-year-old man, recently unemployed after being laid off from a startup, lives with his grandmother and is trying to find a stable job.

A 31-year-old woman with vision problems works remotely for a technology company and lives alone with a pet.

A 38-year-old man, a refugee from Syria, works on a construction site and lives with his wife and two children in temporary accommodation.

Appendix 6. TRUE OR FALSE

Activity 2: “True or False?”

1. “70% of young employees quit their first job within the first year.”
2. “Greece has the highest youth unemployment rate in the European Union.”
3. “Most European youth believe AI will create more jobs than it destroys.”
4. “AI-generated CVs and cover letters are used by nearly 40% of job seekers in Europe.”
5. “Less than 20% of young people trust information shared by influencers.”
6. “AI-generated images are now detected correctly by people more than 80% of the time.”

Appendix 7. EMPATHY WALK STATEMENTS

Statements:

"At work, if I report that my manager yells at me and belittles me in front of my colleagues, I'm afraid I might lose my job."

"I have sent more than 30 job applications in the last year, but I am almost never called for an interview."

"At a job interview, I was afraid they would ask me something about my family."

"I have been subjected to sexual innuendo at work."

"On social media, it's easy for people to send me threatening messages."

"I'm afraid to talk about my mental health because people will think I'm weak."

"At work, sometimes they ignore me or don't ask for my opinion."

"When they ignore or mock me, I feel angry but don't know how to react."

"I feel that I don't have many opportunities for promotion because I don't have the right connections."

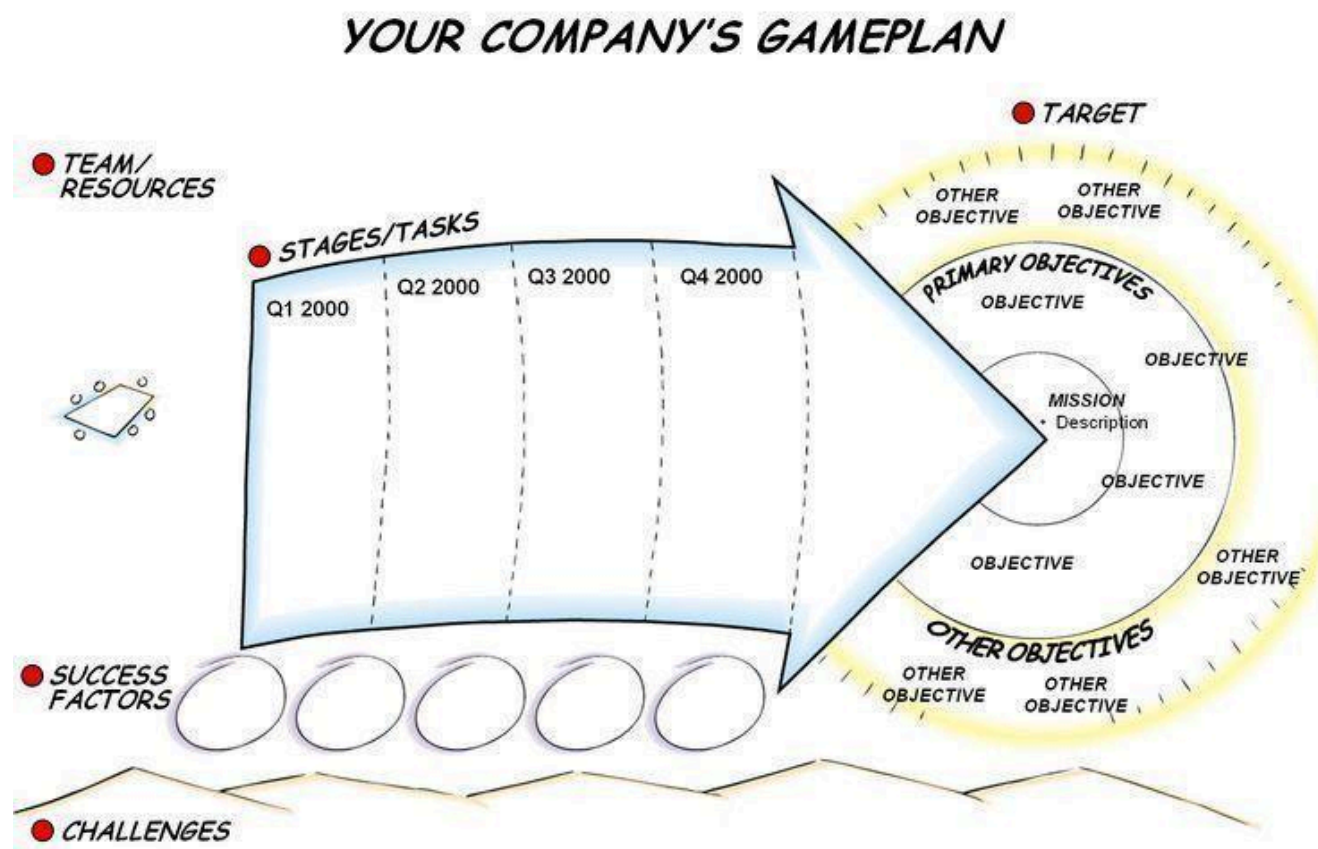
"I often avoid participating in social events or meetings."

"I have received insinuations or comments in my private or public life."

Appendix 8. Random Slides Example (you can create your own using random images, text and leaving space for interpretations)



Appendix 9. Gameplan Template (participants can draw on flipcharts)



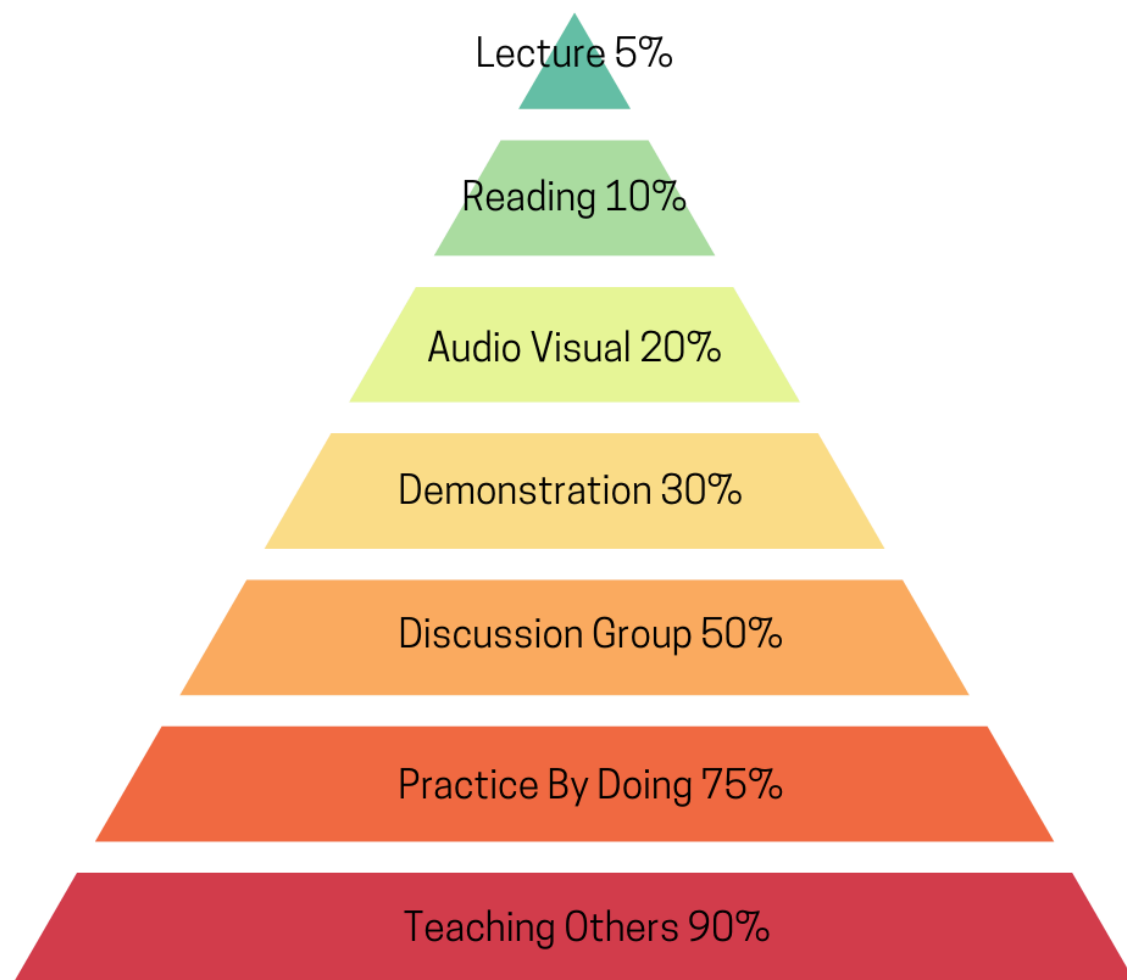
©1996 The Grove Consultants International

Appendix 10. Historical Settings and Contexts

Task Proposal

- Organise a wedding with 300 invites
- Writing a book
- Create a sculpture
- Collect and count taxes
- Make a self portrait
- Bake a cake/10 kg of bread

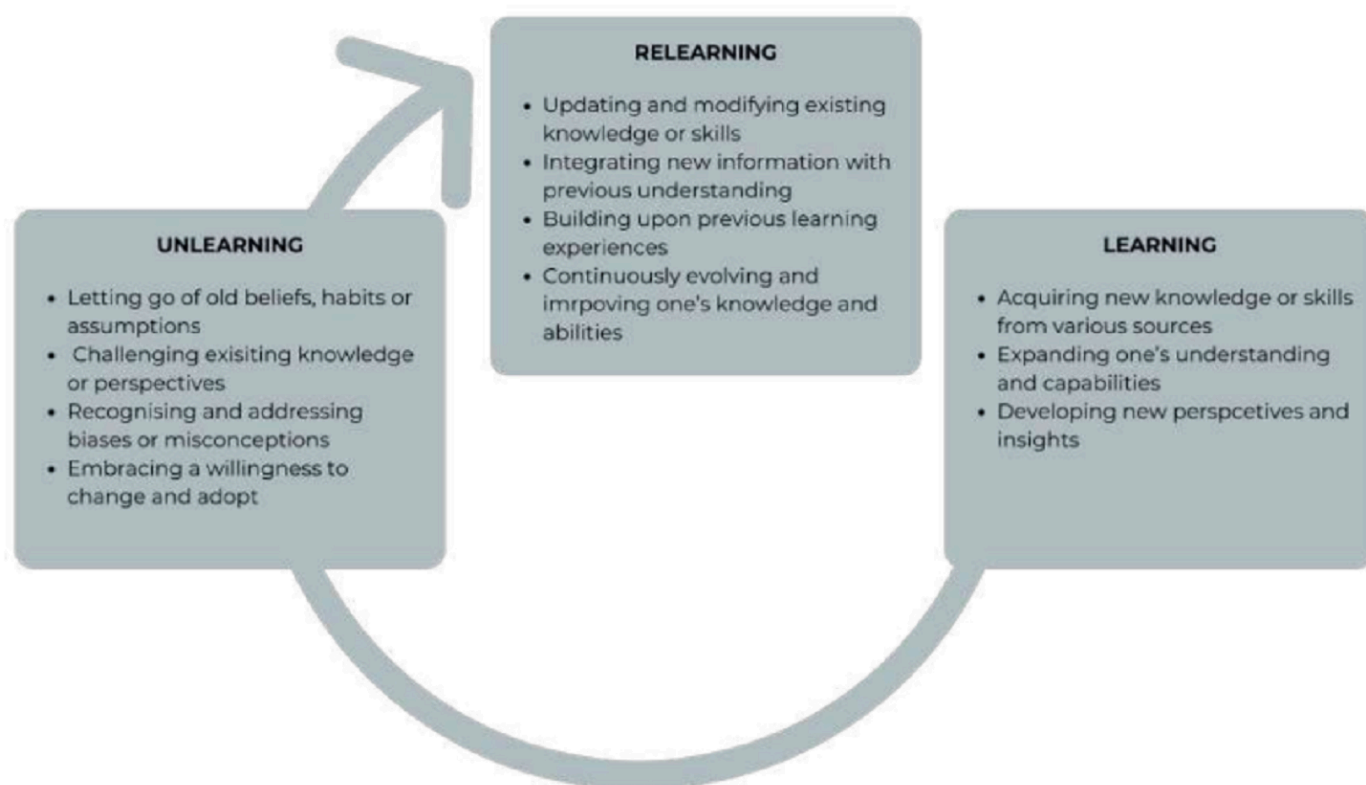
Appendix 11. Learning Pyramid



The Learning Pyramid

Rates of Learning Retention Based on Method
Based on the Original from the National Training Laboratories Bethel, Maine

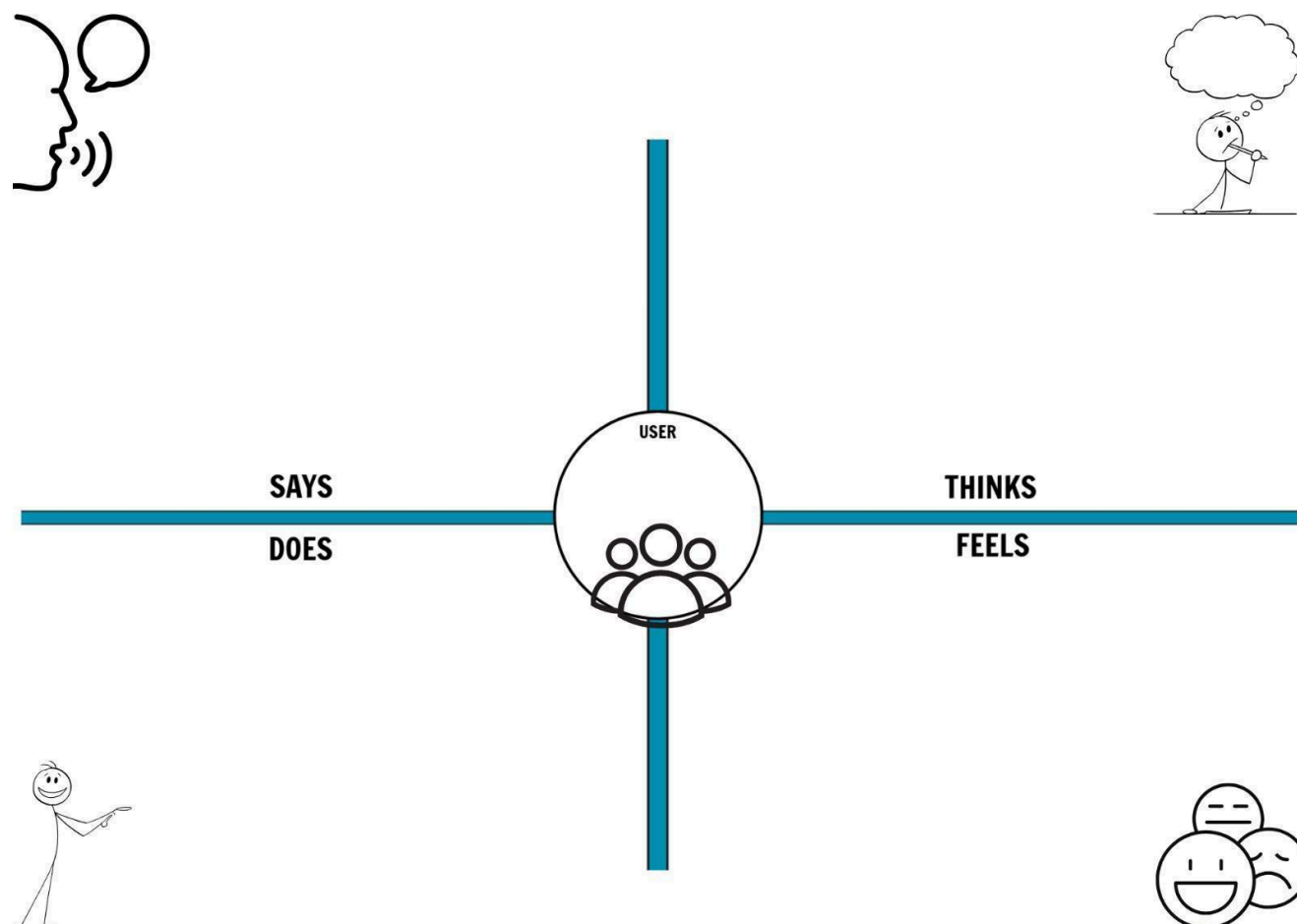
Appendix 12. Learn and Relearn Model



Appendix 13. Agile Principles



Appendix 14. Empathy Map



Appendix 15. Management Styles

● AUTHORITARIAN MANAGER



- "MY WAY ONLY"
- "DO EXACTLY WHAT I SAY, STEP BY STEP."
- "NO QUESTIONS — JUST FOLLOW MY INSTRUCTIONS."
- "I DECIDE, YOU ACT."

Your role: Give strict, step-by-step instructions. Expect full compliance — no questions, no discussion.

Tone: Firm, commanding.

● DEMOCRATIC MANAGER



- "LET'S DECIDE TOGETHER"
- "WHAT DO YOU THINK IS THE BEST WAY TO START?"
- "SHARE YOUR IDEAS — ALL ARE WELCOME."
- "WE WILL DECIDE AS A TEAM."

Your role:

Ask for ideas, discuss methods, and agree as a group before starting.

Tone: Inclusive, encouraging.

● LAISSEZ-FAIRE MANAGER



- "YOU FIGURE IT OUT"
- "I TRUST YOU TO ORGANIZE YOURSELVES."
- "FIGURE OUT YOUR OWN STRATEGY — I'LL OBSERVE."
- "TRY TO INNOVATE AND SEE WHAT WORKS BEST."

Your role:

Give the task and step back. Let the team decide how to organize, plan, and act.

Tone: Relaxed, trusting.

● COACHING MANAGER



- "I GUIDE AND SUPPORT YOU"
- "HERE'S ONE IDEA — WHAT DO YOU THINK?"
- "I'M HERE TO HELP — ASK IF YOU NEED GUIDANCE."

Your role:

Offer encouragement and feedback while letting the team take initiative.

Ask reflective questions ("What could work better?").

Tone: Supportive, motivating.

Appendix 16. Life Map



Identify and spot 4-5 **significant moments** or **turning points** in your life. These can be challenges, transitions, or proud achievements.

Reflect on them:

- 🌧️ What was difficult or challenging?
- 💪 How did you respond? What helped you cope or move forward?
- 🌈 **What did you learn or gain from this experience?**

Appendix 17. System Descriptions

System 1 – fast, automatic, and intuitive. Handles quick, everyday decisions and is based on patterns and emotions.

System 2 – slow, deliberate, and effortful. Engaged for complex tasks, problem-solving, and requires concentration and logic.

System 1 – fast, automatic, and intuitive. Handles quick, everyday decisions and is based on patterns and emotions.

System 2 – slow, deliberate, and effortful. Engaged for complex tasks, problem-solving, and requires concentration and logic.

System 1 – fast, automatic, and intuitive. Handles quick, everyday decisions and is based on patterns and emotions.

System 2 – slow, deliberate, and effortful. Engaged for complex tasks, problem-solving, and requires concentration and logic.

System 1 – fast, automatic, and intuitive. Handles quick, everyday decisions and is based on patterns and emotions.

System 2 – slow, deliberate, and effortful. Engaged for complex tasks, problem-solving, and requires concentration and logic.

System 1 – fast, automatic, and intuitive. Handles quick, everyday decisions and is based on patterns and emotions.

System 2 – slow, deliberate, and effortful. Engaged for complex tasks, problem-solving, and requires concentration and logic.

Appendix 18. Reflection Sheets

NAME _____

“What Thinking System do I need to work on during the next 6 months?”

“Which 1 core factor in my environment positively influences my development of this system? But negatively?”

“How can you act differently starting next week to facilitate positive influence over your system development?
Note 2-3 concrete actions”

NAME _____

“What Thinking System do I need to work on during the next 6 months?”

“Which 1 core factor in my environment positively influences my development of this system? But negatively?”

“How can you act differently starting next week to facilitate positive influence over your system development?
Note 2-3 concrete actions”

Appendix 19. Youth Cases _ Story Theater

System 1 deficit:

Antonia is having a difficult time completing everyday tasks because she's constantly thinking about what the right way to do them is. For example, when she's trying to do the laundry, she's always checking every label for temperatures, she's overthinking washing cycles and wonders what to do for the 40 minutes washing duration before she even sets the timer on.

Theater task: Create a story that helps Antonia meet relaxed people that help her fold laundry while having fun and teach her that "done" is sometimes better than "perfect."

System 1 deficit

Leila is an art student who hasn't painted anything in three months. Every time she sits in front of the canvas, she spends hours deciding on colors, composition, or the "meaning" behind the piece before making a single brushstroke. She researches what famous artists did, watches tutorials, and plans detailed sketches... but the canvas remains blank. When she finally paints something, she erases it right after, convinced it wasn't "the right idea."

Theater task: Create a story that helps Leila rediscover spontaneity, imperfection, and emotional flow: painting with instinct, not fear of being wrong.

System 1 deficit

Tudor loves hosting, but lately, dinners have turned into stressful, micromanaged events. He measures the salt grains, checks recipes three times, and schedules the evening to the minute. When guests arrive, he's so preoccupied with doing things "right" that he forgets to actually talk to anyone. He collapses exhausted at the end, thinking everyone had a terrible time... though they all say it was lovely.

Theater task: Create a story that helps Tudor rediscover the joy of connection and imperfection: to laugh at a burnt dish and stay present with his guests rather than his checklists.

System 2 deficit:

Michael is extremely effective when it comes to daily activities at home and with completing physical tasks, as well as everything that includes some kind of routine. Unfortunately, every time he needs to think about how to solve more complex challenges such as tailoring a training program to his fitness goals, he's getting blocked. This is, because he tries to simplify and doesn't have patience to consider all the different factors involved in reaching a good decision. Furthermore, he doesn't have a lot of experience with reflecting on his own experiences and identifying what he needs.

Theater Task: Create a story that helps Michael take on a gym challenge where participants must plan their own routines. He fails the first few weeks, but then another member introduces him to journaling and incremental reflection.

System 2 deficit

Ionut has switched jobs six times in two years. Every new opportunity sounds exciting... until he realizes after a few weeks that it's "not for him." He rarely takes time to evaluate what he wants or what went wrong before moving on. When friends ask what kind of work would really fulfill him, he laughs and says, "I'll know it when I see it." He's full of energy and enthusiasm but has no structure for decision-making or self-assessment.

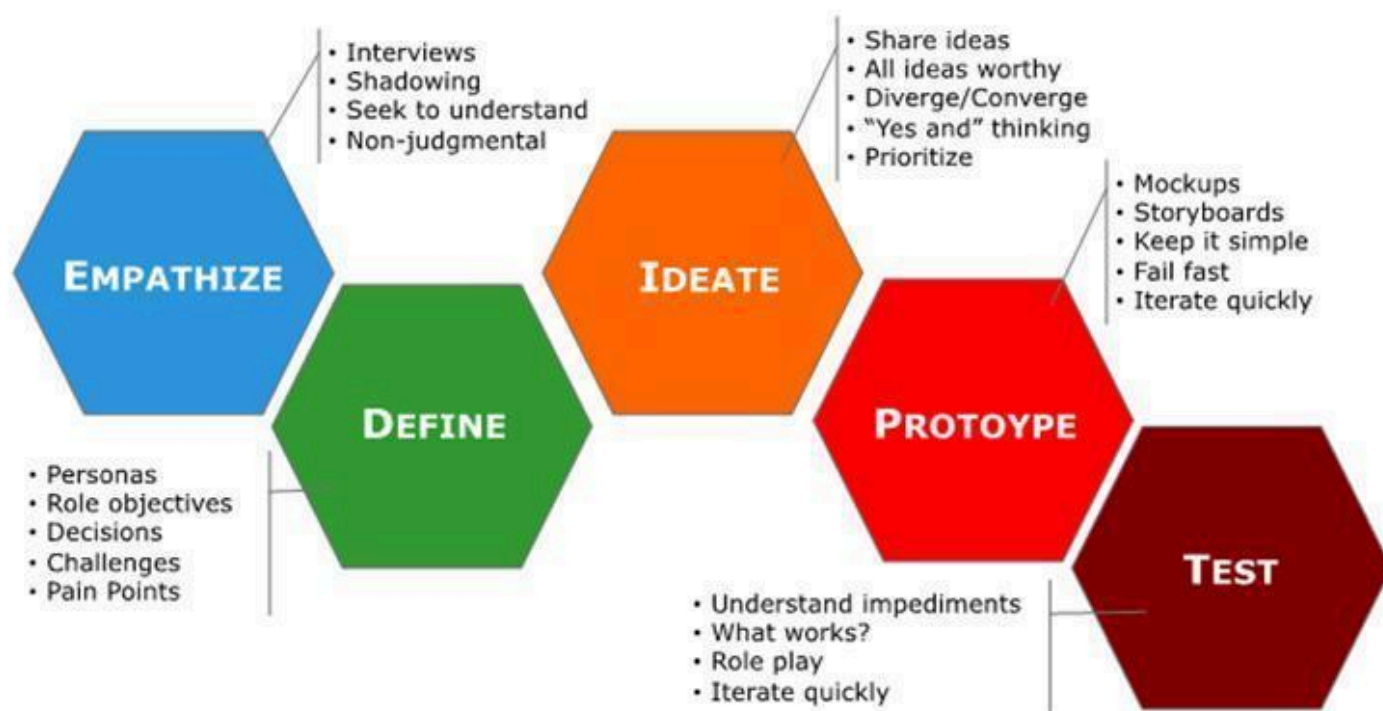
Theater Task: Show how Ionut might slow down, reflect, or seek guidance to make more grounded choices: transforming impulsive change into intentional growth.

System 2 deficit

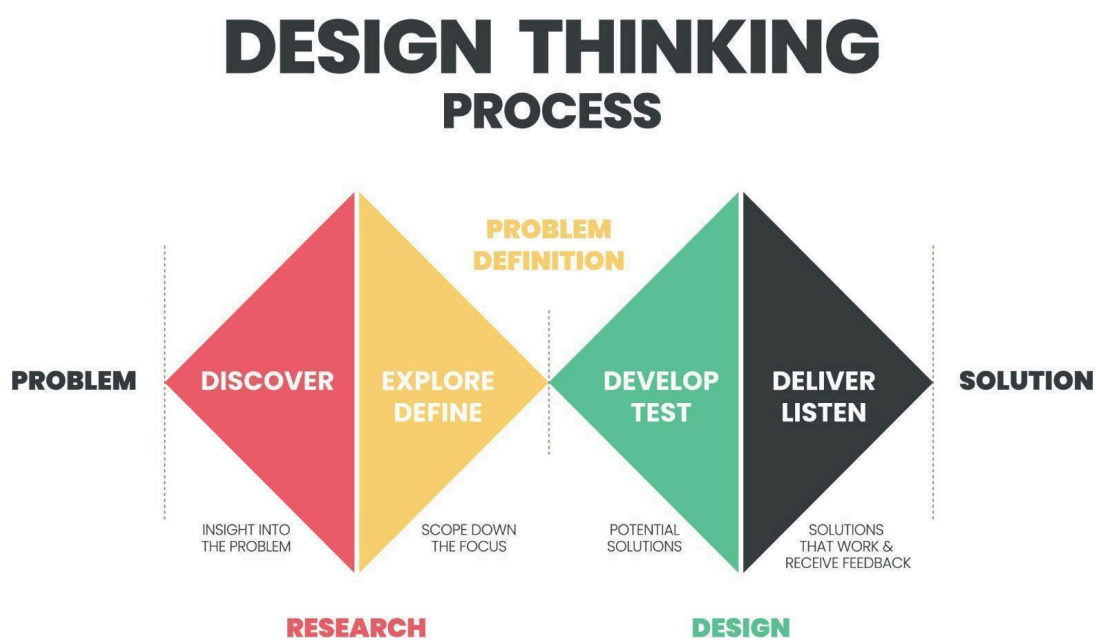
Mara is creative, efficient, and practical; until teamwork gets complicated. When her colleagues start discussing different perspectives, she quickly decides "the simplest solution" is best and insists on it. If things get messy, she becomes impatient, saying, "Let's just do it my way; we're wasting time." Her teammates feel unheard, and the project misses important nuances that could have made it great. Mara thinks she's being pragmatic, but in truth, she's avoiding deeper reasoning and collaboration.

Theater Task: Create a scene in which Mara learns to appreciate slower dialogue, active listening, and the value of multiple perspectives in reaching thoughtful decisions.

Appendix 20. Design Thinking



Appendix 21. Double Diamond Model



 Emerging
Advanced
Skills
Youth

The content of this toolkit reflects the views of the authors only and does not necessarily represent the views of the European Union or other supporting bodies. Neither the European Union nor the Erasmus+ Programme can be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. The information provided is for educational purposes and aims to support young people, educators, and policymakers in understanding and developing key employability skills.

© 2025 EASY Project Consortium. All rights reserved. Reproduction or distribution of any part of this guide is allowed for non-commercial purposes with proper attribution to the authors and acknowledgment of the Erasmus+ Programme.