



Facilité à s'adapter

Le module *Facilité à s'adapter* présente des occasions de partager ses expériences personnelles et de connaître des stratégies pour faciliter le développement de cette compétence. En progressant dans le module, les personnes apprenantes devraient voir une amélioration de leur facilité à s'adapter. Les 11 tâches, accompagnées d'activités d'apprentissage, présentent les notions de façon graduelle. Elles respectent la philosophie du cadre du curriculum en littératie des adultes de l'Ontario (CLAO) et touchent, entre autres, la grande compétence E, *Gérer l'apprentissage*.

Huit annexes s'adressant aux personnes apprenantes accompagnent les tâches afin d'enrichir les activités d'apprentissage. Elles sont fournies à titre d'exemples pour appuyer davantage les formatrices. Ces annexes peuvent être projetées au tableau blanc interactif (TBI, ou *Smartboard*) ou à l'ordinateur.

Il est bon que les personnes apprenantes aient un cahier de travail personnel qui les accompagne dans l'étude des compétences génériques et qu'elles gardent leurs travaux dans un cartable ou un portfolio pour voir leurs progrès tout au long du processus.

Dans ce module, l'ordinateur est utilisé uniquement en tant qu'outil d'apprentissage. La grande compétence *Utiliser la technologie numérique* n'y est pas abordée, sauf pour la navigation sur Internet.

À titre de référence, voici la définition des trois savoirs.

Savoir	Savoir-faire	Savoir-être
Le savoir inclut les connaissances, c'est-à-dire tout ce qui se rapporte à la compréhension des principes et règles de base qui définissent les compétences génériques (par exemple, la compréhension des styles d'apprentissage et de leur importance dans le développement de la volonté d'apprendre).	Le savoir-faire renvoie à l'application des règles, lois et principes que comporte l'exercice de la compétence générique (par exemple, non seulement connaître les styles d'apprentissage, mais aussi mettre en pratique les stratégies qui favorisent le respect de son propre style).	Le savoir-être est la dimension affective de l'apprentissage : croyances, sentiments, perceptions, attitudes, besoins et valeurs soulevés par les interactions avec d'autres personnes et avec l'environnement. Il est essentiel d'être disposé à apprendre, d'exprimer ses sentiments et de partager ses expériences personnelles durant le développement des compétences génériques.

Il est très important que les personnes apprenantes comprennent que développer leurs compétences génériques se compare à développer leur musculature dans un gymnase.

Musculature	Compétences génériques
Il faut avoir un but précis, p. ex., sculpter les muscles de son corps.	Il faut avoir un but précis, p. ex., utiliser des stratégies d'apprentissage permettant le développement des compétences.
Il faut s'exercer de façon constante, se rendre au gymnase régulièrement et suivre un régime approprié.	Il faut s'exercer de façon régulière, mettre en pratique les exercices pouvant favoriser le développement des compétences.
Les changements sont progressifs et graduels; on ne voit pas les résultats tout de suite.	Les changements sont progressifs et graduels; on ne voit pas les résultats tout de suite.
Plus on y met d'efforts, meilleurs sont les résultats, c'est-à-dire mieux on développe sa musculature.	Plus on y met d'efforts, meilleurs sont les résultats, c'est-à-dire mieux on acquiert les compétences.
C'est un travail ardu; on ressent parfois des douleurs musculaires.	C'est un travail ardu; on ressent parfois de l'inconfort durant la pratique.
Les bienfaits en valent la peine : on développe un corps sculpté et en santé.	Les bienfaits en valent la peine : on acquiert des compétences qui peuvent servir dans tous les volets de sa vie.

Qu'est-ce qu'un cahier de travail personnel?

Dans les modules, on invite les personnes apprenantes à utiliser leur cahier de travail personnel pour effectuer les activités sur les compétences génériques. Il peut s'agir d'un portfolio ou d'un cartable dans lequel la personne insère les feuilles imprimées durant les divers exercices pour pouvoir s'y référer tout au long du module.

Le cahier de travail personnel peut aussi servir d'outil de référence à la formatrice dans le cadre de l'évaluation du rendement de la personne apprenante.

Qu'est-ce qu'un journal de bord?

Nous encourageons aussi les personnes apprenantes à tenir un journal de bord. Cette stratégie les aidera à comptabiliser les efforts déployés durant leur cheminement et au cours du développement des compétences génériques.

Le journal de bord est un outil personnel qui sert, entre autres, à noter ses opinions, ses questions, ses sentiments, ses réflexions personnelles, ses réactions et ses commentaires positifs ou négatifs sur les sujets abordés durant les séances de formation. Non structuré et tout à fait personnel, le journal de bord n'est pas évalué. La formatrice n'y a accès que si la personne apprenante lui en donne la permission.

Pourquoi utiliser un journal de bord?

Le journal de bord permet à la personne de garder un compte rendu écrit de ses réflexions sur les leçons et peut lui servir de rappel durant le développement pratique des compétences génériques. Il est bon, durant les ateliers, que la formatrice donne aux personnes apprenantes des occasions d'inscrire des choses dans leur journal de bord. Plusieurs pistes d'animation les invitent d'ailleurs à noter leurs réflexions.

Comment se servir d'un journal de bord?

Nous recommandons d'y noter la date et d'indiquer un titre qui représente la leçon. Écrire de façon journalière dans son journal de bord est une habitude à acquérir, car elle facilite le développement des compétences génériques.

— Définition —

La **facilité à s'adapter** est la capacité d'accepter et d'intégrer les changements de façon rapide et positive, au travail comme dans la vie quotidienne.

Percevoir l'inconnu de manière positive.

Autres façons de l'exprimer : être flexible, être accommodant, être conciliant, être souple, être ouvert au changement, être capable d'adopter de nouveaux comportements, pouvoir modifier ses comportements face au changement, savoir s'adapter au changement

Objectifs du module

Ce module permettra à la personne apprenante de (d') :

- ✓ Être plus à l'aise avec l'improvisation
- ✓ Mieux vivre le processus d'adaptation
- ✓ Sortir de sa routine et de sa zone de confort
- ✓ Surmonter les obstacles sans trop de résistance
- ✓ Reconnaître les étapes du processus d'adaptation
- ✓ Être plus positive et plus ouverte aux changements
- ✓ Mettre les changements en perspective (adopter une vue globale)
- ✓ Comprendre et accepter que le changement est constant dans la vie
- ✓ Découvrir comment l'adaptation s'applique dans sa vie quotidienne
- ✓ Être plus attentive aux changements qui se produisent dans son environnement
- ✓ Réagir différemment aux situations changeantes et aux problèmes de dernière minute
- ✓ Trouver des moyens de percevoir le changement de façon positive plutôt que de chercher des raisons pour lesquelles il ne fonctionnera pas

Ce n'est pas le plus fort de l'espèce qui survit, ni le plus intelligent.

C'est celui qui est le plus adaptable au changement.

Charles Darwin

En se fondant sur l'évaluation administrée par la formatrice que l'on retrouve dans le *Guide sur les compétences génériques*, revoir les points suivants avec les personnes apprenantes en menant à bien les 11 tâches décrites dans ce module :

- J'aime changer ma routine.
- Je me tiens au fait des nouvelles technologies.
- Je sais faire face à des problèmes de dernière minute.
- C'est facile pour moi de faire de nouvelles connaissances.
- Je suis capable d'accepter les idées contraires aux miennes.
- Je suis conscient des changements dans mon environnement.
- Je considère les imprévus comme une occasion de changer la routine.
- Je sais réorganiser mon horaire pour tenir compte d'une situation urgente.
- Les tâches non familières me posent un défi, mais je les accepte facilement.
- Je suis ouvert aux suggestions, surtout si on me demande de changer ma façon de faire.

Notes à l'intention de la formatrice

La durée suggérée des tâches est une valeur approximative et varie selon le niveau des personnes apprenantes de votre groupe.

L'avant-dernière tâche dans le module est la simulation d'une entrevue. Bien que le même format d'entrevue soit répété d'un module à l'autre, les questions posées et la compétence en vedette sont différentes. Cette répétition intentionnelle du format peut être très bénéfique pour les personnes apprenantes, car il est essentiel qu'elles aient l'occasion de jouer le rôle d'un employeur et celui d'un candidat appelé à démontrer sa maîtrise de la compétence en vedette durant une entrevue.

L'autoévaluation est la dernière tâche du module et elle a également le même format dans les 20 modules. L'autoévaluation permet de déterminer les progrès de la personne apprenante dans la compétence abordée. Chaque énoncé indique le numéro de la tâche auquel il se rapporte, de façon à vous permettre :

- d'administrer l'autoévaluation par étapes afin de suivre la progression de la personne durant le module et
- d'utiliser uniquement les énoncés qui se rapportent aux tâches accomplies si vous choisissez seulement certaines d'entre elles.

Certaines activités touchent aussi les compétences génériques suivantes :

- Débrouillardise
- Esprit d'analyse
- Confiance en soi
- Volonté d'apprendre
- Sens de l'observation
- Sens de l'organisation

Dans la plupart des activités, vous inviterez les personnes apprenantes à travailler en équipes de deux personnes ou plus, pour favoriser l'interaction et stimuler les échanges et le travail. Les activités peuvent toutefois être effectuées individuellement. À vous de décider selon le groupe.

Quelques suggestions pour adapter les tâches au niveau 1 ou 3 du cadre du CLAO

Niveau 1 : Dans plusieurs des activités de ce module, le groupe de tâches *Interagir avec les autres* est en vedette, à cause de la matière et des interactions orales. Pour porter la complexité au niveau 1, vous pouvez éliminer les discussions et les explications en groupe et vous assurer que les interactions sont brèves et se font avec une autre personne seulement. En ce qui a trait au groupe de tâches *Lire des textes continus*, vous pouvez faire la lecture vous-même sans demander aux personnes apprenantes de lire ou de travailler en équipes de deux. Pour le groupe de tâches *Remplir et créer des documents*, faites l'autoévaluation oralement avec les personnes apprenantes qui débutent en lecture, soit au tableau blanc interactif ou au rétroprojecteur, et invitez-les à écrire des mots clés en guise de réponses.

Niveau 3 : Pour porter la complexité au niveau 3, assurez-vous que les interactions sont plus longues, qu'elles se font avec une autre personne ou plus et qu'elles portent sur divers sujets en même temps. En ce qui a trait au groupe de tâches *Lire des textes continus*, les personnes apprenantes de ce niveau passeront à travers la matière beaucoup plus vite. Aussi, posez des questions qui visent davantage l'évaluation et l'intégration de la matière. Pour le groupe de tâches *Remplir et créer des documents*, les personnes apprenantes peuvent remplir l'autoévaluation seules et sans aide.

Assurez-vous que le partage des résultats des activités et du questionnement demeure une expérience d'apprentissage positive et non menaçante pour les personnes apprenantes. Adaptez si nécessaire les savoirs reliés aux activités pour diminuer ou augmenter le niveau des tâches.

Les savoirs suivants sont abordés dans le cadre des 11 tâches. Étant donné que l'ordinateur est une façon très courante de travailler et qu'il s'agit d'un outil parmi d'autres, «Utilisation de l'ordinateur» ne figure pas dans les savoir-faire. Par contre, vous y trouverez «Navigation sur Internet».

Savoirs

- Sensibilisation au processus d'adaptation
- Compréhension des 5 étapes du processus d'adaptation
- Définition du mot *adaptation*
- Compréhension du processus d'adaptation de l'être humain à travers l'histoire
- Compréhension des attitudes qui favorisent une philosophie positive de la vie
- Étude de l'adaptation selon la personnalité
- Compréhension de ce qu'est un adaptomètre
- Compréhension d'un jeu de rôles
- Compréhension des stratégies pour s'adapter plus facilement
- Vocabulaire anglais (activité facultative)

Savoir-faire

- Partage de ses expériences
- Partage de ses réactions
- Expression de ses opinions
- Analyse de l'échelle d'adaptation
- Jeu de rôles
- Application personnelle des 5 étapes d'adaptation
- Participation à un jeu de rôles changeants
- Adoption d'une attitude positive face à la vie
- Utilisation d'un adaptomètre
- Capacité d'analyser
- Travail de groupe
- Navigation sur Internet
- Simulation d'une entrevue
- Capacité d'être stratégique en entrevue
- Autoévaluation

Savoir-être

- Fierté d'accroître sa débrouillardise
- Fierté de développer son sens de l'observation
- Satisfaction d'être plus positif
- Expression de sentiments face aux changements vécus
- Confiance et fierté de comprendre les étapes d'adaptation vécues
- Sensibilisation à sa capacité d'adaptation
- Confiance de parler devant un groupe
- Fierté de constater les changements d'attitudes vécus
- Fierté de naviguer sur Internet

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres

Tâche 1

Retracer des changements positifs survenus dans sa vie afin d'expliquer l'adaptation vécue et les sentiments ressentis. (Niveau 2)

Durée approximative : 60 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes partagent des changements positifs qu'elles ont vécus dans leur vie personnelle ou professionnelle et l'adaptation que ceux-ci ont exigée. Elles revoient en groupe la définition de l'adaptation et apprennent que l'inconfort ressenti est très normal et fait partie de tout changement.

Pistes d'animation suggérées

- Une fois que les personnes apprenantes sont bien installées, leur demander de changer de siège. Observer leurs réactions et écouter leurs commentaires. Les inviter à partager leurs réactions face à ce changement. Souligner que ressentir de l'inconfort fait partie de la réaction au changement.
- Leur demander de nommer des changements qui affectent nos vies, tels : les changements technologiques rapides des dernières années; les changements climatiques responsables d'inondations; les changements de gouvernement qui amènent des modifications dans les programmes et dans les subventions des programmes spécialisés; les nouvelles personnes que nous rencontrons.
- Poser les questions suivantes au groupe :
 - *Comment les gens réagissent-ils aux changements? (crainte, inconfort, stress, joie, résilience, etc.)*
 - *Qu'est-ce qui permet aux gens de surmonter les obstacles et de s'adapter? (confiance, détermination, persévérance, résilience, attitude positive, etc.)*
- Présenter la définition de la facilité à s'adapter et en discuter.

La **facilité à s'adapter** est la capacité d'accepter et d'intégrer les changements de façon rapide et positive, au travail comme dans la vie quotidienne.

Percevoir l'inconnu de manière positive.

Souligner que certaines personnes sont plus ouvertes aux changements que d'autres et discuter des raisons à cela. Des changements se produisent partout. Pour acquérir une meilleure capacité d'adaptation, il est primordial de pouvoir se détacher de ses habitudes et ressentir un peu d'inconfort.

- Demander aux personnes apprenantes de penser à un changement positif qu'elles ont vécu, mais sans le nommer. Les inviter à parler uniquement de ce qu'elles ont ressenti face à ce changement. Noter les points saillants au tableau.
- Inviter ensuite les personnes apprenantes à former des équipes de deux. Les laisser choisir avec qui elles veulent travailler puisque le sujet abordé pourrait être délicat. Leur demander de discuter de changements survenus dans leur vie personnelle ou professionnelle qui ont exigé une adaptation de leur part. Les inviter à répondre aux questions suivantes individuellement :
 - *Comment as-tu réagi face à ces changements?*
 - *Qu'est-ce qui t'a permis de surmonter les obstacles et de t'adapter?*
- Cette réflexion sur les changements vécus va revenir à la tâche 4. Souligner qu'au début, un changement est parfois perçu de façon plus négative mais que souvent, plus on avance, plus on s'adapte et plus on voit le côté positif. Certaines personnes voient vite le côté positif; d'autres demeurent toujours dans le négatif. Nous allons voir pourquoi à la prochaine tâche.

Note : C'est un bon moment pour parler des changements que la technologie a apportés à la société, surtout pour les personnes plus âgées. Et même pour les jeunes, tout change tellement vite. Parler de l'importance de rester à jour sur le plan technologique, notamment au travail, bien que cela affecte aussi ce que l'on fait dans notre vie de tous les jours.

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres
- B2 : Rédiger des textes continus

Grande compétence : Rechercher et utiliser de l'information

- A1 : Lire des textes continus

Tâche 2

Discuter des 5 étapes définies par Constance Lamarche, afin de comprendre le processus d'adaptation. (Niveau 2)

Durée approximative : 60 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes découvrent les 5 étapes du processus d'adaptation telles que définies par Constance Lamarche. Elles partagent des expériences que leurs amis ou des membres de leur famille ont vécues et se demandent à quelle étape elles les situeraient dans le processus. Ensuite, elles réfléchissent sur elles-mêmes de façon positive et non émotive.

Pistes d'animation suggérées

- Présenter les étapes du processus d'adaptation définies par Constance Lamarche, présentées à l'**Annexe 1**. Demander aux personnes apprenantes de lire les 5 points à voix haute à tour de rôle, en vous arrêtant à chacun pour discuter avec elles du processus d'adaptation et vous assurer que toutes comprennent bien.
- Demander aux personnes apprenantes de partager des expériences que leurs amis ou des membres de leur famille ont vécues (sans les nommer et sans juger) et de dire où elles les situeraient dans le processus d'adaptation. Souligner que certaines personnes traversent les étapes beaucoup plus facilement que d'autres; elles voient le côté positif plus vite, alors que d'autres restent toujours dans le négatif. Certaines restent longtemps à la même étape (p. ex., la négation ou la détresse) et ne peuvent pas s'en sortir sans aide professionnelle.
- Demander aux personnes apprenantes de repenser aux changements survenus dans leur vie qu'elles ont partagés avec leur collègue à la tâche 1 et de réfléchir à l'étape où elles sont rendues dans le processus d'adaptation. Les inviter à écrire leurs pensées et leurs sentiments dans leur journal de bord, en précisant que ces réflexions ne seront pas partagées avec le groupe.

Annexe 1

Les 5 étapes du processus d'adaptation selon Constance Lamarche

1. Un choc se produit lorsqu'un événement inattendu survient.
2. La personne ne veut pas croire que cet événement a eu lieu. (négation)



3. Elle éprouve des sentiments de détresse et de vulnérabilité.
4. Elle se rend compte qu'elle peut s'adapter (adaptation) pour exercer un contrôle sur sa vie. Certaines personnes résistent à s'adapter (inadaptation) parce qu'elles ne peuvent pas vaincre la détresse. Celle-ci nuit au processus d'adaptation. L'adaptation mène à une nouvelle réalité tandis que l'inadaptation occasionne des difficultés à fonctionner dans la vie de tous les jours.
5. La personne qui s'est adaptée subit une réorganisation de sa vie qui lui permet d'atteindre à nouveau un équilibre.

Source : <http://www.er.uqam.ca/nobel/m361714/definition.htm>
(Ce site n'est plus accessible.)



Grande compétence : Rechercher et utiliser de l'information

- A1 : Lire des textes continus

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres

Tâche 3

Lire un court article pour expliquer comment l'homme a dû s'adapter dans le passé pour survivre. (Niveau 2)

Durée approximative : 60 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes découvrent l'importance de l'adaptation dans le monde animal et l'impact que celle-ci a eue à travers l'histoire de l'être humain.

Pistes d'animation suggérées

- Parler des animaux et des humains qui ont dû s'adapter pour survivre ainsi que des raisons de ces adaptations (la température, les saisons, les inventions, etc.).
- Présenter l'**Annexe 2**, *L'adaptation dans le monde animal*. Demander aux personnes apprenantes de lire à tour de rôle à voix haute les trois premiers paragraphes à la page 1 de l'Annexe 2. Parler d'autres animaux qui doivent survivre dans leur environnement.
- Ensuite, les inviter à former des équipes de deux. Distribuer un des deux exemples de l'Annexe 2 et demander à chaque équipe de le lire en gardant les deux questions suivantes en tête :
 - *Quel est le changement du milieu qui a forcé l'adaptation?*
 - *Quel est le résultat de cette adaptation?*Écrire les deux questions au tableau.
- Chacune des équipes présente son exemple en expliquant :
 - le changement du milieu,
 - le résultat de l'adaptation.

Souligner que les exemples présentés ont nécessité des adaptations assez importantes et que ces adaptations ont mené à de nouveaux styles de vie. Mais en réalité, nous modifions nos actions régulièrement pour nous adapter aux conditions changeantes de notre milieu. Par exemple, un nouveau patron ayant des attentes différentes arrive dans notre milieu de travail et nous devons changer notre façon de faire, ou encore un changement dans l'horaire de travail de notre conjoint crée une situation qui requiert de l'adaptation dans la famille. Tous ces changements dans le milieu nous forcent à nous adapter à la nouvelle situation, comme nous allons le voir dans les tâches qui suivent.

Note : Les personnes apprenantes auront sans doute différentes opinions sur l'impact et les effets positifs ou négatifs des changements dans leur vie. Les discussions ont pour but de développer aussi leur capacité d'écouter et d'accepter les idées contraires aux leurs.

Annexe 2

L'adaptation dans le monde animal

L'adaptation est une stratégie qu'utilise un animal pour survivre dans son environnement.

Une des stratégies d'adaptation du renard arctique consiste à se camoufler dans son environnement. Durant la période hivernale, son pelage devient blanc pour ressembler à son habitat enneigé. Cela lui permet de mieux échapper à ses prédateurs. Pour le renard arctique, c'est une question de survie!

Selon Charles Darwin, ce n'est pas le plus fort de l'espèce qui survit, ni le plus intelligent. C'est celui qui est le plus adaptable au changement.

À travers l'histoire, les êtres humains ont dû s'adapter à leur environnement de façon à survivre.





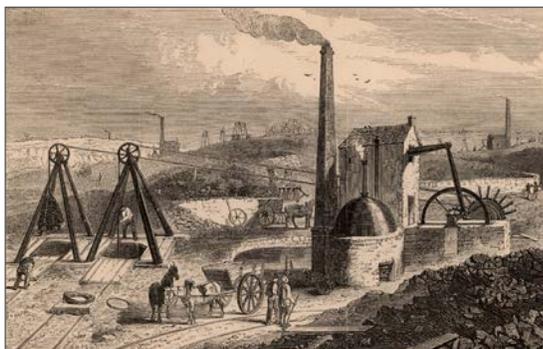
Exemple 1

Il y a 10 000 ans, les changements climatiques ainsi que la disparition de certains animaux de chasse ont poussé des groupes d'humains à s'adapter en abandonnant leur vie de chasseurs pour devenir des fermiers qui récoltent la terre et qui domestiquent leurs animaux.



Exemple 2

Une autre période remarquable de l'histoire durant laquelle a eu lieu une adaptation de la part des êtres humains est celle du passage à l'utilisation du charbon plutôt que du bois comme source d'énergie. Cela a donné lieu à la découverte de la machine à vapeur, qui a débouché à son tour sur la conception de nouvelles machines dans les usines. Les humains, qui jusque-là étaient surtout des fermiers et des artisans, sont maintenant attirés vers les commerces et industries des grands centres. Cette adaptation est responsable du développement des centres urbains.



Grande compétence : Gérer l'apprentissage

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres
- B2 : Rédiger des textes continus

Tâche 4

Prévoir des changements à venir dans sa vie afin de pouvoir mieux s'y adapter. (Niveau 2)

Durée approximative : 60 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes réfléchissent davantage aux changements qu'elles ont déjà vécus, pour ensuite penser aux changements qu'elles prévoient dans leur vie dans un avenir rapproché ou lointain. Cette activité leur permet de prendre conscience des changements et de voir comment ils peuvent être avantageux pour leur formation et leur apprentissage. L'activité s'inscrit dans le descripteur du rendement *Suit son propre apprentissage, sous la grande compétence Gérer l'apprentissage.*

Pistes d'animation suggérées

- Revenir au besoin sur les discussions relatives aux changements déjà vécus et partagés à la tâche 1 et sur les 5 étapes du processus d'adaptation de Constance Lamarche.
- Inviter les personnes apprenantes à former des équipes de deux et à discuter de 3 changements qui ont eu lieu dans leur vie personnelle et professionnelle, avec l'aide des questions suivantes :
 - *Nomme au moins 3 changements qui ont eu lieu dans ta vie au cours des 10 dernières années.*
 - *Quels ont été les résultats de ces changements dans ta vie? (S'assurer que ce sont des changements qui ont été acceptés émotivement.)*
 - *Qu'as-tu appris à cause de ces changements?*
 - *Compare ta façon de réagir aux changements d'une situation à l'autre. (Est-ce que c'était plus facile? Plus difficile? Peut-être que ça dépendait du changement lui-même?)*Leur demander de noter leurs réponses dans leur cahier de travail personnel et les inviter à en faire part au groupe si elles se sentent à l'aise.
- Réfléchir en groupe à des changements qui sont inévitables ou prévisibles dans notre société dans un avenir rapproché ou plus lointain. Inviter les personnes apprenantes à exprimer leur opinion personnelle en s'appuyant si possible sur des faits.
 - *Dans quelle mesure es-tu conscient des changements dans ton milieu?*
 - *Quelles sont les situations dans ton environnement qui te préoccupent en ce moment?*
 - *Quels changements prévois-tu dans notre société :*
 - dans 1 an?
 - dans 3 ans?
 - dans 5 ans?

- *Comment te sens-tu face à ces changements? Quelles sont tes préoccupations?*
- *Comment pourrais-tu mieux t'adapter à ces changements?*
- *Que penses-tu apprendre à cause de ces changements?*
- Inviter chaque personne à réfléchir et à noter dans son cahier de travail personnel des changements qu'elle entrevoit prochainement et à plus long terme dans sa vie personnelle ou professionnelle.
 - *Quels changements prévois-tu dans ton milieu familial, communautaire ou professionnel (déménagement, promotion, etc.) :*
 - dans 1 an?
 - dans 3 ans?
 - dans 5 ans?
 - *Comment te sens-tu face à ces changements? Quelles sont tes préoccupations?*
 - *Comment pourrais-tu mieux t'adapter à ces changements?*
 - *Que penses-tu apprendre à cause de ces changements?*

Leur permettre de partager les informations en les appuyant si possible par des faits.

- Inviter les personnes apprenantes à écrire dans leur cahier de travail personnel le plus gros changement qu'elles prévoient à court ou à long terme en ce qui a trait à leur formation et leur apprentissage. Leur demander d'indiquer :
 - ce qu'elles ressentent face à ce changement potentiel;
 - comment elles pourraient mieux s'adapter à ce changement;
 - ce qu'elles pensent apprendre de ce changement et en quoi celui-ci sera avantageux pour leur formation.

Grande compétence : Rechercher et utiliser de l'information

- A1 : Lire des textes continus

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B2 : Rédiger des textes continus

Grande compétence : Gérer l'apprentissage

Tâche 5

Résumer les attitudes nécessaires pour avoir une philosophie positive face à la vie et à son apprentissage. (Niveau 2)

Durée approximative : 60 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Les personnes apprenantes découvrent des stratégies pour avoir une philosophie positive de la vie et pour s'adapter plus facilement aux changements. Elles lisent un article et, en rédigeant un résumé, font un lien avec leur formation et leur apprentissage dans le but d'améliorer leur rendement. L'activité répond au descripteur du rendement *Trouve des façons d'améliorer son rendement*, sous la grande compétence *Gérer l'apprentissage*.

Pistes d'animation suggérées

- Parler des sentiments ressentis lorsque notre routine ou nos habitudes changent. Rappeler la première tâche, quand elles ont dû changer de siège. Parler de l'insécurité, de l'inconfort et du désir de garder le statu quo, des sentiments qui se manifestent lors de l'adaptation.
- Présenter l'**Annexe 3** et en faire la lecture en groupe en invitant les personnes apprenantes à lire à tour de rôle à voix haute. Revoir chaque paragraphe pour s'assurer qu'elles comprennent bien les mécanismes d'adaptation et la façon dont l'attitude face au changement joue un rôle crucial dans l'adaptation. Cet article est aussi disponible en ligne : *Comment s'adapter au changement ou les mécanismes d'adaptation*.
http://www.acsm-ca.qc.ca/assets/45_comment_adapter.pdf.
- Discuter de la façon dont l'attitude peut permettre de faciliter l'adaptation. Pour susciter la discussion, poser les questions suivantes au groupe :
 - *Comment l'attitude peut-elle vous aider à améliorer votre rendement dans le cadre de votre formation et votre apprentissage?*
 - *Comment une attitude positive peut-elle vous aider dans votre formation et votre apprentissage? Au travail? Dans votre vie quotidienne?*Noter les points saillants au tableau.
- Une fois la discussion terminée, inviter les personnes apprenantes à résumer dans leur cahier de travail personnel les attitudes qui permettent d'avoir une philosophie positive de la vie, telles qu'énoncées dans l'article :

- Être plus confiant et ne pas laisser les peurs influencer ses décisions.
- Réagir de façon positive lorsque l'on est confronté à des problèmes.
- Voir le nouveau à travers les yeux d'un enfant, avec ouverture d'esprit.
- Se fier davantage à son instinct et à son intuition, et non uniquement à la logique.
- Prendre des risques et adopter des nouvelles façons de faire les choses.
- Laisser aller le passé et les vieilles croyances.

Revoir en groupe les points résumés et comparer les réponses.

- Ensuite, inviter les personnes apprenantes à noter dans leur journal de bord :
 - leurs résistances face aux changements,
 - comment elles pourraient avoir une attitude plus positive face à la vie et à leur apprentissage.

Ces réflexions personnelles resteront confidentielles.

Annexe 3

Comment s'adapter au changement ou les mécanismes d'adaptation

Notre vie est sans cesse en changement. Même une situation qui est stable depuis des années est susceptible de changer. Parfois, nous éprouvons de la crainte face au changement. Nous avons peur de l'avenir, de l'inconnu. Nous craignons aussi parfois de ne pas être en mesure de gérer ce qui s'en vient. C'est pourquoi nous manifestons certaines résistances. Pour maintenir un bon équilibre émotionnel, il est important de trouver des stratégies qui nous permettront de faire face à ces changements. Ainsi, nous adoptons une vision positive de la vie, nous avons une meilleure emprise sur ce qui nous arrive et nous sommes plus en mesure de composer avec les nouvelles situations.

Avant de commencer à cheminer vers l'adaptation au changement, il est important de savoir que le changement est normal et naturel; c'est une loi universelle.

*Il est impossible de traverser deux fois la même rivière
puisque l'eau est toujours en mouvement.*

Héraclite

Combien de fois avez-vous tenté d'arrêter le cours naturel des événements? Bien que la majorité d'entre nous soient d'accord avec cette loi du changement, nous manifestons tout de même de la résistance à son égard. Pourquoi? Parce que nous tenons à conserver nos acquis. Nous désirons demeurer dans le statu quo parce que c'est beaucoup plus sécurisant. En effet, le changement risque de modifier notre zone de sécurité, c'est-à-dire nos habitudes de vie, nos façons de faire, etc. Lorsque nous nous sentons menacés par la perte de nos acquis, nous avons souvent peur de perdre l'emprise sur notre environnement, bref nous ne voulons pas lâcher prise.

S'il nous arrive d'avoir des appréhensions face au changement, c'est que notre perception de celui-ci est négative. C'est l'idée que nous nous faisons de ce qui va arriver qui fait que nous sommes disposés ou non à accepter le changement. Pour mieux vivre les tensions engendrées par nos idées, nous pouvons tenter de considérer le changement comme une occasion de dépassement et non comme une menace.

Comme nous l'avons constaté précédemment, le changement est quelque chose de naturel et de normal (tout change, qu'on le veuille ou non). Puisqu'il en est ainsi, à quoi bon perdre du temps et de l'énergie à se comporter en victime et à refuser le changement. Il vaut mieux investir dans la recherche de solutions viables. Nous devons avoir une philosophie positive de la vie. Mais comment?

Voici certaines attitudes qui aident à voir la vie d'un œil positif.

- **Se tourner vers l'avenir avec confiance** et ne pas se laisser influencer par ses peurs.
- **Rechercher les émotions positives.** Les émotions négatives n'améliorent rien. La façon dont nous percevons une situation influence beaucoup notre capacité à régler les problèmes.

Annexe 3 (suite)

- **Envisager la nouveauté** comme on le faisait quand on était jeune. Au lieu de rester figé dans nos vieilles façons de faire, pourquoi ne pas agir comme les enfants, qui savent si bien s'adapter aux changements. En effet, les enfants adorent les changements et s'ennuient dans la routine. Ils sont flexibles et recherchent la variété, les surprises et les nouvelles expériences. Ils sont ouverts à l'inattendu.

Habituellement, nous essayons de nous adapter au changement en nous basant sur notre expérience, notre raison et/ou notre logique. Par contre, lorsque nous étions enfant, nous suivions autant notre cœur que notre raison. Nous faisons confiance à nos instincts et à notre intuition.

- **Prendre des risques** et rechercher de nouvelles règles de vie. Nous devons opter pour une stratégie de changement originale qui laisse de côté les traditions et les façons de faire habituelles. Il est inutile d'essayer de changer son comportement en se basant sur des règles déjà établies car ce sont elles qui sont à l'origine du problème actuel.
- **Confronter ses vieilles croyances** avec les valeurs d'aujourd'hui. Nos vieilles croyances nous accrochent au passé et rendent difficile notre adaptation au changement. Ces anciennes valeurs font obstacle à notre adaptation au changement.

Bien sûr, s'adapter au changement n'est pas toujours facile. Certaines personnes possèdent une meilleure capacité d'adaptation que d'autres, mais nous en sommes tous capables. En acceptant de faire de faux pas lorsque nous tentons de faire les choses différemment, nous ne pouvons que nous améliorer. Au fond, il est préférable de faire les bonnes choses imparfaitement que de faire parfaitement ce qui ne sert à rien.

Pour terminer, je tiens à vous souhaiter bonne chance dans votre cheminement vers le changement. Ne lâchez pas, procédez à plusieurs essais, servez-vous de votre imagination, faites les choses différemment, sortez de la routine.

*Face à la roche, le ruisseau l'emporte toujours,
non par la force, mais par la persévérance.*

Jackson Brown

Source : GARON, Marc-Alain. ACSM - Bas du Fleuve, L'Anonyme, Vol. 7 No. 7, mars 1999
http://www.acsm-ca.qc.ca/assets/45_comment_adapter.pdf

Grande compétence : Gérer l'apprentissage
Grande compétence : Rechercher et utiliser de l'information • A1 : Lire des textes continus
Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information • B2 : Rédiger des textes continus
<p>Tâche 6 Choisir une stratégie spécifique pour faire face aux changements dans sa vie et faciliter son adaptation. (Niveau 2)</p> <p><i>Durée approximative : 60 minutes, selon la capacité de votre groupe</i> <i>*Adaptation d'une tâche du module Motivation</i></p> <p>Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes découvrent que le changement est inévitable et que la façon d'y faire face peut influencer leur qualité de vie. Grâce à des activités de lecture et d'écriture, elles font davantage le lien entre les stratégies et leurs expériences personnelles et aussi avec d'autres compétences génériques. De plus, elles choisissent une stratégie qui les aidera à faire face aux divers changements inévitables dans leur vie. L'activité s'inscrit dans le descripteur du rendement <i>Commence à déterminer comment transférer des habiletés et des stratégies dans différents contextes, sous la grande compétence Gérer l'apprentissage.</i></p>

Pistes d'animation suggérées

- Revoir les stratégies pour maintenir une attitude positive face aux changements et à l'adaptation qu'ils exigent. Inviter les personnes apprenantes à partager des trucs personnels, appelés aussi «stratégies», qui les ont déjà aidés à s'adapter. Poser la question : «Quelles autres stratégies personnelles avez-vous utilisées pour faire face aux changements dans votre vie et mieux vous adapter?» Noter les réponses au tableau.
- Présenter l'**Annexe 4**, *Stratégies pour s'adapter plus facilement*. Demander aux personnes apprenantes de lire les stratégies à tour de rôle à voix haute. Discuter avec elles de chacune des stratégies, en les invitant à partager des expériences personnelles. Au besoin, faire référence à l'article qu'elles ont lu durant la tâche précédente et rappeler les attitudes qui aident à s'adapter : *Comment s'adapter au changement ou les mécanismes d'adaptation*.
- Souligner aux personnes apprenantes qu'il existe des liens entre la facilité à s'adapter et d'autres compétences génériques comme les suivantes :
 - *Débrouillardise* : une personne qui peut trouver une solution très vite et se débrouiller seule peut s'adapter assez rapidement
 - *Confiance en soi* : une personne qui reconnaît ses compétences, ses forces et ses faiblesses est souvent très stable et elle se sent positive et en sécurité face aux changements

- *Volonté d'apprendre* : une personne qui n'a pas peur du changement veut toujours apprendre et elle profite des occasions de formation offertes
- *Sens de l'observation* : une personne qui observe et fait face à ce qui se passe dans son milieu est consciente du fait que les choses évoluent et que le changement est inévitable
- *Sens de l'organisation* : une personne qui s'adapte facilement peut souvent réévaluer ses priorités en cas d'urgence et se réorganiser rapidement
- Inviter les personnes apprenantes à noter dans leur journal de bord une stratégie qu'elles aimeraient appliquer pour s'adapter plus facilement aux changements. Leur demander d'y décrire aussi comment cette stratégie s'appliquera dans les différentes facettes de leur vie : sociale, communautaire, familiale et professionnelle. Ces réflexions personnelles resteront confidentielles.



Sylvie Pelletier et Louise Lalonde, du centre Moi j'apprends, indiquent qu'elles ont utilisé le module comme point de départ. Ensuite, elles ont utilisé d'autres documents sur le même sujet pour ajouter à la formation.

Annexe 4

Stratégies pour s'adapter plus facilement

Voici des stratégies qui t'aideront à faire face au changement et à t'adapter plus facilement.

1. **Sois attentif au monde qui t'entoure.** Informe-toi de ce qui se passe dans ton milieu. Sois conscient du fait que les choses évoluent et que le changement est inévitable.
2. **Anticipe le changement.** Ne sois pas surpris lorsque des changements ont lieu. Essaie de les prévoir et de planifier en conséquence. Regarde vers l'avant. Ne vis pas dans le passé, mais bien dans le présent.
3. **Sois flexible.** Modifie ta façon de réagir au changement. Imagine diverses solutions possibles plutôt qu'une seule, et ne sois pas déçu s'il faut changer tes plans à la dernière minute.
4. **Garde une attitude positive lorsqu'un changement survient.** Dis-toi que ce changement apportera du bon, même si c'est difficile de le voir dans le moment présent. Cherche le côté positif de toute situation.
5. **Demande de l'aide.** Appuie-toi sur les gens qui t'entourent, comme ta famille et tes amis. Quand tu as de la difficulté à faire face à une situation, ne te gêne pas de demander de l'aide à quelqu'un.
6. **Prends du recul pour percevoir le changement sous un angle différent.** Quand un changement te préoccupe particulièrement, prends du recul pour avoir une vue d'ensemble.
7. **N'oublie pas que tu as surmonté des changements** auparavant. Prends un moment pour penser à tous les changements que tu as déjà traversés et dis-toi que celui auquel tu es confronté sera comme les autres.
8. **Sors de ta zone de confort pour essayer des nouvelles choses régulièrement.** C'est une façon de te préparer aux changements inévitables.
9. **Avance un pas à la fois.** Le changement se fait petit à petit; dis-toi que tu vas t'habituer graduellement.
10. **Concentre-toi sur les choses qui ne changent pas.** Cela te rassurera.

Grande compétence : Rechercher et utiliser de l'information

- A3 : Extraire de l'information de films, d'émissions et de présentations

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres (Niveau 2)

Tâche 7

Visionner une vidéo pour discuter des prises de conscience liées à l'adaptation.

Durée approximative : 60 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes visionnent une vidéo et discutent du lien entre celle-ci et les stratégies pour faciliter l'adaptation abordées à la tâche précédente. La vidéo présentée est en anglais, mais un résumé en français est fourni aux personnes apprenantes.

Pistes d'animation suggérées

- Visionner *Who moved my cheese?* au <http://www.youtube.com/watch?v=FZaqGKZK7Q8>. La vidéo est en anglais, mais un résumé en français est fourni à l'Annexe 5, *La chasse au fromage*.
- Demander aux personnes apprenantes de dire ce dont Haw a pris conscience durant son séjour dans le labyrinthe. Discuter en groupe des énoncés suivants se trouvant à la fin de l'Annexe 5.
 - *Le changement se produit* : Le fromage se déplace continuellement!
 - *Anticipe le changement* : Attends-toi à ce que le fromage change de place.
 - *Surveille le changement* : Sens le fromage souvent afin de savoir quand il devient trop vieux.
 - *Adapte-toi vite au changement* : Plus vite tu laisses de côté le vieux fromage, plus vite tu pourras apprécier le nouveau.
 - *Jouis du changement* : Apprécie l'aventure et le goût du nouveau fromage.
 - *Sois prêt à changer rapidement et à le faire souvent* : Quand tu changes ta façon de penser, tu changes tes actions. Changer est un choix gagnant.
- Faire le lien entre les leçons énoncées dans la vidéo et les stratégies décrites à l'Annexe 4 et en discuter.

Annexe 5

La chasse au fromage

Capacité d'adaptation

Les progrès technologiques rendent le changement inévitable, que ce soit dans notre vie personnelle ou au travail. S'adapter au changement est chose facile pour certains et tout un défi pour d'autres. Dans son livre *Qui a piqué mon fromage?*, l'auteur Spencer Johnson discute de la façon dont les gens s'adaptent ou ne s'adaptent pas au changement. Voici un résumé bref de son livre.

Dans un labyrinthe habitent deux souris, Sniff et Scurry, et deux humains, Hem et Haw. Chaque matin, souris et humains se rendent à l'entrepôt pour manger du fromage. Le fromage représente quelque chose de différent pour chacun : la sécurité, la santé, un bon emploi, une belle maison, etc.

Sniff et Scurry partent à la course en suivant l'odeur du fromage. Elles quittent tôt le matin pour se rendre vite à l'entrepôt. Elles font une inspection des lieux et gardent leurs espadrilles autour de leur cou, prêtes à réagir en cas d'urgence. Quant à Hem et Haw, ils adoptent une approche plus rationnelle. Ils utilisent des guides et des cartes, quittent plus tard, prennent leur temps pour se rendre et ne portent pas attention à leur environnement. Ils se sentent en sécurité.

Un matin, les souris découvrent que l'entrepôt est vide. La situation a changé; par conséquent, elles changent aussi. Elles partent à la recherche de nouveau fromage. Les humains, eux, sont surpris! Ils se disent que ce n'est pas juste et espèrent que le fromage sera revenu le lendemain. Ils retournent à l'entrepôt plusieurs fois, toujours en espérant qu'il y aura du fromage.

Un jour, Haw suggère d'aller chercher du nouveau fromage. Mais Hem veut analyser la situation davantage et attendre. Entre temps, les souris découvrent des montagnes de fromage!

Finalement, Haw s'imagine dans le labyrinthe à la découverte de nouveau fromage. Il se demande «Que ferais-tu si tu n'avais pas peur?». Il décide de quitter l'entrepôt. Il constate qu'il aurait dû être attentif à son environnement et suivre son instinct qui le poussait à partir plus tôt. Hem choisit de rester à l'entrepôt. Il répète sans cesse «Qui a piqué mon fromage?». Il reste centré sur le problème et non sur la solution.

Plus Haw s'imagine avec du fromage, plus cela devient une réalité pour lui. Il s'aperçoit que s'il arrête d'avoir peur, il se sent bien. Enfin, il retrouve les souris et les montagnes de fromage!

En parcourant le labyrinthe, Haw a pris conscience de plusieurs choses.

- *Le changement se produit* : Le fromage se déplace continuellement!
- *Anticipe le changement* : Attends-toi à ce que le fromage change de place.

Annexe 5 (suite)

- *Surveille le changement* : Sens le fromage souvent afin de savoir quand il devient trop vieux.
- *Adapte-toi vite au changement* : Plus vite tu laisses de côté le vieux fromage, plus vite tu pourras apprécier le nouveau.
- *Jouis du changement* : Apprécie l'aventure et le goût du nouveau fromage.
- *Sois prêt à changer rapidement et à le faire souvent* : Quand tu changes ta façon de penser, tu changes tes actions. Changer est un choix gagnant.

Haw a appris plusieurs leçons. Il fait l'inventaire du fromage. Il explore toujours le labyrinthe, à la découverte d'autre fromage. Il n'est plus isolé dans sa zone de confort. Il sera prêt pour les changements à venir.

Grande compétence : Gérer l'apprentissage

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres

Tâche 8

Déterminer des changements à effectuer dans sa vie quotidienne pour sortir de sa zone de confort. (Niveau 2)

Durée approximative : 60 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes mettent en pratique une des stratégies pour améliorer leur facilité à s'adapter. Elles déterminent quels changements dans leur routine et leur vie quotidienne, y compris en atelier de formation, leur permettraient de sortir de leur zone de confort et d'améliorer leur rendement. Cela s'inscrit dans le descripteur du rendement *Commence à trouver des façons d'améliorer son rendement*, sous la grande compétence *Gérer l'apprentissage*.

Pistes d'animation suggérées

- Revoir au besoin les *Stratégies pour s'adapter plus facilement* à l'Annexe 4, plus précisément le point 8 : *Sors de ta zone de confort pour essayer des nouvelles choses régulièrement*.
- Faire un remue-méninges avec tout le groupe pour trouver des exemples de changements à apporter à sa routine, aussi bien en atelier de formation que dans sa vie quotidienne. Noter ces exemples au tableau. Poser les questions suivantes :
 - *Que pourriez-vous faire différemment en atelier?*
Réponses possibles :
 - ✓ Changer de place dans la classe
 - ✓ Changer le lieu des rencontres, si possible
 - ✓ Changer la façon de travailler (en petits groupes, individuellement)
 - ✓ Modifier l'emplacement des choses
 - ✓ Regarder et voir les gens différemment
 - *Que pourriez-vous faire différemment dans votre vie quotidienne?*
Réponses possibles :
 - ✓ Emprunter un chemin différent pour se rendre au centre de formation
 - ✓ Faire l'épicerie à un endroit différent
 - ✓ Prendre l'escalier plutôt que l'ascenseur
 - ✓ Essayer une nouvelle recette
- Inviter les personnes apprenantes à travailler en équipes de deux. Leur demander de définir 2 changements qu'elles effectueront en atelier de formation et 2 changements qu'elles effectueront dans leur vie quotidienne pour sortir de leur zone de confort et accroître leur facilité à s'adapter. Les inviter à noter ces changements dans leur cahier de travail personnel et à en faire part au groupe. Préciser qu'elles seront évaluées sur ces changements à la fin du module.

- Une fois l'activité terminée, inviter les personnes apprenantes à noter dans leur journal de bord les sentiments, tels la peur ou l'insécurité, qu'elles ressentent face aux changements qu'elles aimeraient apporter dans leur vie. Ces réflexions resteront confidentielles.

Grande compétence : Rechercher et utiliser de l'information

- A1 : Lire des textes continus

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres

Tâche 9

Lire 3 scénarios en changeant de rôles dans le but de sortir de sa zone de confort. (Niveau 2)

Durée approximative : 90 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Cette activité permet aux personnes apprenantes de sortir de leur zone de confort en jouant différents rôles. Chacune a l'occasion de parler devant le groupe puisque toutes jouent le rôle de secrétaire dans un des scénarios.

Pistes d'animation suggérées

- Discuter à nouveau des réactions que les personnes apprenantes ont eues quand elles ont dû changer de siège à la tâche 1.
- Présenter et expliquer les quatre personnalités décrites à la page 1 de l'**Annexe 6**, *L'adaptomètre*. Leur demander d'abord de deviner la définition du mot *adaptomètre* (instrument qui sert à mesurer le niveau d'adaptation).
- Expliquer que le groupe va étudier 3 scénarios. À l'aide de 5 questions, chaque équipe va discuter des trois, un scénario à la fois. Lorsqu'elle aura discuté des personnalités d'un scénario, l'équipe va les placer sur l'échelle de l'adaptomètre et ensuite, on fera la rotation. Avant de commencer l'activité, présenter les règles du jeu :
 - ✓ Placer les fiches de scénarios se trouvant aux pages 2 et 3 de l'Annexe 6 sur trois tables différentes identifiées **1**, **2** et **3**.
 - ✓ Demander aux personnes apprenantes de former des équipes de trois et leur assigner la lettre A, B ou C (A = le lecteur, B = le répondant et C = le secrétaire). (Adapter selon le groupe.)
 - ✓ Demander à une équipe de se rendre à la **Table 1** pour lire le *Scénario 1* (au travail). Une fois l'histoire lue, la personne A pose les questions, la personne B répond et la personne C prend des notes. Une autre équipe se rend à la **Table 2** pour lire et répondre aux questions du *Scénario 2* (au travail) et une autre à la **Table 3** pour lire et répondre aux questions du *Scénario 3* (dans la vie quotidienne). Les trois équipes étudient un scénario différent en même temps.
 - ✓ Une fois le premier scénario terminé, leur demander de faire une rotation des rôles A, B et C dans leur équipe pour ensuite passer au prochain scénario à la table suivante.
 - ✓ Une fois le deuxième scénario terminé, leur demander encore de faire une rotation des rôles A, B et C dans leur équipe pour ensuite passer au troisième et dernier scénario. De cette façon, toutes les équipes ont lu les trois scénarios et chaque membre a joué le rôle de lecteur, de répondant et de secrétaire.

S'assurer que toutes les personnes apprenantes comprennent les règles du jeu. Simuler le jeu au besoin.

- Une fois les 3 scénarios terminés, discuter en groupe des commentaires formulés dans chacune des situations étudiées. Demander aux secrétaires de communiquer oralement les résultats de l'analyse des scénarios. Noter les résultats pour voir si toutes les équipes ont classé les personnalités de la même façon, puis confirmer leur place sur l'échelle de l'adaptomètre. Voir les suggestions de réponses aux questions de chaque scénario. Noter toutefois que les réponses sont variables.

Scénario 1 (au travail)

Discute du scénario.

a. *Quels changements vont nécessiter une adaptation?*

Le besoin d'être plus compétitif (changement) force la compagnie à apporter des changements à l'horaire (adaptation). Ces changements vont forcer Marcel et Roger à s'adapter à une nouvelle routine. Cela va engendrer des changements dans leur vie quotidienne, c'est-à-dire une réorganisation des horaires de repas à la maison, des heures de repos, des tâches et responsabilités des conjoints, etc.

b. *Quels sont les sentiments des employés face aux changements?*

Marcel est têtu et ressent le besoin d'être respecté par l'entreprise puisqu'il est un employé de longue date. Il ne veut pas changer sa routine et s'adapter. Roger est prêt à s'adapter aux changements. Il ressent le besoin de supporter sa famille et ne voit pas d'autre option.

c. *Où se situent Marcel et Roger sur l'échelle d'adaptabilité? 1 - Faible 2 - Bien 3 - Très bien*

Marcel - Faible

Roger - Très bien

d. *Quelles sont les répercussions possibles des changements dans la vie de chacun?*

Marcel crée une situation déplaisante pour tout le monde autour de lui, aussi bien les administrateurs que ses collègues. En refusant d'accepter les horaires plus difficiles, il force ses collègues à les prendre. Il est possible que cette attitude de défi lui occasionne des ennuis, tels la perte de son emploi, la perte de l'estime de ses collègues, etc.

e. *Comment te sentirais-tu en pareille situation? Où te situerais-tu sur l'échelle?*

Réponses variables

Scénario 2 (au travail)

Discute du scénario.

a. *Quels changements vont nécessiter une adaptation?*

La perte d'emploi (changement) force Myriam à changer de carrière (adaptation).

b. *Quels sont les sentiments de Myriam face aux changements?*

Myriam est confiante parce qu'elle a su s'adapter. Elle a observé les changements dans son milieu et a pu prévenir la catastrophe en suivant une formation à l'avance. La perte de son emploi est donc moins menaçante.

c. *Où se situe Myriam sur l'échelle d'adaptabilité?* 1 - Faible 2 - Bien 3 - Très bien
Myriam - Très bien

d. *Quelles sont les répercussions possibles des changements pour Myriam?*

Elle retrouvera la sécurité dans une nouvelle carrière.

e. *Comment te sentirais-tu en pareille situation? Où te situerais-tu sur l'échelle?*

Réponses variables

Scénario 3 (dans la vie quotidienne)

Discute du scénario.

a. *Quels changements vont nécessiter une adaptation?*

Le départ des enfants (changement) fait que les parents se retrouvent avec plus de temps libres et de moments de solitude. Ils doivent donc réorganiser leur horaire (adaptation).

b. *Quels sont les sentiments d'Aman et Ajita face aux changements?*

Aman s'inquiète de l'état émotif d'Ajita. Ajita ressent de la solitude maintenant qu'elle n'est plus préoccupée par les jumeaux.

c. *Où se situent Aman et Ajita sur l'échelle d'adaptabilité?* 1 - Faible 2 - Bien 3 - Très bien
Aman - Bien

Ajita - Bien. C'est difficile à établir. Cela dépend de la façon dont elle réagira à la situation.

d. *Quels sont les résultats dans la vie de chacun?*

Ajita peut s'adapter au changement tout en poursuivant des activités de bénévolat. Il pourra s'agir d'activités différentes, mais avec lesquelles elle est déjà familière. Si elle ne s'adapte pas au départ des jumeaux, il se peut qu'elle traverse des périodes de dépression.

e. *Comment te sentirais-tu en pareille situation? Où te situerais-tu sur l'échelle?*

Réponses variables

Annexe 6

L'adaptomètre



À qui ressembles-tu?



Es-tu la personne qui résiste au changement et qui refuse de s'adapter? Cette personne est le dinosaure dans le milieu de travail. Elle n'est pas toujours de bonne humeur.



Es-tu la personne qui résiste au changement en rendant les autres responsables de ta situation? Cette personne cause beaucoup de griefs et se lamente beaucoup, mais elle finit par s'adapter.

À qui ressembles-tu?

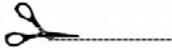


Es-tu la personne qui se résigne au fait qu'il y a des changements et que l'adaptation est inévitable? Cette personne est ouverte aux changements, mais elle a besoin de temps pour s'y adapter.



Es-tu la personne qui accueille très bien les changements et qui est toujours de bonne humeur? Cette personne est positive, flexible et adaptable et elle vit beaucoup moins de stress que les autres.

Annexe 6 (suite)



Scénario 1 (au travail)

Marcel et Roger sont des conducteurs de camion de livraison pour la compagnie Zippydoo. Ils travaillent du lundi au vendredi et sont libres les fins de semaine.

La compagnie vient d'annoncer qu'elle doit changer ses heures de fonctionnement pour demeurer plus compétitive. Les heures de travail seront donc prolongées et réparties selon un horaire de 24 heures par jour, 7 jours par semaine. Les patrons de la compagnie espèrent que les employés seront ouverts au changement puisque tous seront touchés par ce nouvel horaire.

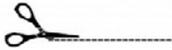
Marcel travaille pour la compagnie depuis 10 ans. Il refuse carrément de travailler la nuit. Il estime, en tant qu'employé de longue date, qu'on lui doit plus de respect.

Roger travaille pour la compagnie depuis 3 ans seulement. Il a deux jeunes enfants à la maison et sa femme n'a pas d'emploi présentement. Il est ouvert à l'idée d'avoir un horaire variable, même s'il sait que ce changement exigera certains ajustements à la maison.

Discute du scénario.

- a. Quels changements vont nécessiter une adaptation?
- b. Quels sont les sentiments des employés face aux changements?
- c. Où se situent Marcel et Roger sur l'échelle d'adaptabilité?
1 – Faible 2 – Bien 3 – Très bien
- d. Quelles sont les répercussions possibles des changements dans la vie de chacun?
- e. Comment te sentiras-tu en pareille situation? Où te situerais-tu sur l'échelle?

Annexe 6 (suite)



Scénario 2 (au travail)

Myriam travaille dans un bureau. Elle remarque que les choses ne vont pas très bien depuis un bout de temps et craint pour sa sécurité d'emploi. Effectivement, elle reçoit une lettre l'avisant que son poste est en surplus et qu'elle est mise à pied.

Elle avait déjà fait des recherches pour trouver une formation qui lui permettrait d'accéder à un poste plus en demande. La perte de son emploi lui donne l'élan nécessaire pour poursuivre une nouvelle carrière. Elle garde une attitude positive.

Discute du scénario.

- Quels changements vont nécessiter une adaptation?
- Quels sont les sentiments de Myriam face aux changements?
- Où se situe Myriam sur l'échelle d'adaptabilité?
1 – Faible 2 – Bien 3 – Très bien
- Quelles sont les répercussions possibles des changements pour Myriam?
- Comment te sentirais-tu en pareille situation? Où te situerais-tu sur l'échelle?



Scénario 3 (dans la vie quotidienne)

Aman et Ajita sont mariés depuis plus de 25 ans. Aman est ingénieur pour une entreprise de consultation. Quant à Ajita, elle a quitté son emploi d'enseignante pour rester au foyer à la naissance de leurs jumeaux.

Ajita s'intéresse de près aux activités des enfants. Elle siège comme bénévole dans les comités de parents et elle travaille comme assistante dans l'équipe de ballon-volant et dans le comité de la fanfare. Ces activités lui permettent d'être près de ses enfants durant leur adolescence.

Les jumeaux viennent de finir l'école secondaire et ils prévoient faire des études postsecondaires en dehors de la ville. Aman s'inquiète de l'état émotif d'Ajita lorsque les enfants ne seront plus là.

Discute du scénario.

- Quels changements vont nécessiter une adaptation?
- Quels sont les sentiments des individus face aux changements?
- Où se situent Ajita et Aman sur l'échelle d'adaptabilité?
1 – Faible 2 – Bien 3 – Très bien
- Quelles sont les répercussions des changements dans la vie de chacun?
- Comment te sentirais-tu en pareille situation? Où te situerais-tu sur l'échelle?

Grande compétence : Gérer l'apprentissage

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres

Tâche 10

Simuler une entrevue afin d'exercer et de transférer les habiletés, stratégies et techniques apprises pour démontrer sa facilité à s'adapter. (Niveau 2)

Durée approximative : 60 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Au cours de cette activité, les personnes apprenantes trouvent des façons de poursuivre leur apprentissage en appliquant des stratégies utilisées en entrevue. Cela s'inscrit précisément dans les descripteurs du rendement *Suit son propre apprentissage et Commence à déterminer comment transférer des habiletés et des stratégies dans différents contextes*, sous la grande compétence *Gérer l'apprentissage*.

Pistes d'animation suggérées

- Indiquer aux personnes apprenantes que la facilité à s'adapter est l'une des 10 compétences que des experts interrogés par le journal *La Presse* ont identifiées comme étant recherchées par les employeurs, en raison des changements constants qui bouleversent le milieu de travail. Accéder à un nouvel emploi requiert, en soi, de l'adaptation. Citer des exemples déjà fournis par les personnes apprenantes.
- Les inviter ensuite à nommer des métiers, ou des professions qui exigent davantage de facilité à s'adapter, entre autres dans les domaines suivants :
 - ✓ Santé
 - ✓ Services sociaux
 - ✓ Enseignement
 - ✓ Informatique
 - ✓ Services policiers, ambulanciers, d'incendie
 - ✓ Services administratifs

Quoique ces métiers exigent une bonne capacité d'adaptation, souligner qu'avec les changements technologiques du monde d'aujourd'hui, qui s'infiltrent dans tous les aspects de notre vie, il est important de pouvoir s'adapter aussi bien à la maison qu'au travail.

- Souligner qu'à l'entrevue, l'employeur cherche à évaluer les compétences du candidat pour le poste affiché. C'est l'occasion idéale de présenter les compétences que l'on possède. Au cours d'une entrevue comportementale, plus précisément, le candidat doit présenter des situations dans lesquelles il a démontré des compétences particulières, dans ce cas-ci, la *facilité à s'adapter*.

- Inviter les personnes apprenantes à travailler en équipes de deux. Présenter l'**Annexe 7** et souligner qu'elles pourront s'exercer à répondre à des questions d'entrevue grâce à des jeux de rôles, tout en remarquant leur niveau de facilité à s'adapter. Durant l'activité, une personne jouera le rôle de l'employeur, tandis que l'autre jouera le rôle du candidat à la recherche d'un emploi. Souligner l'importance que chacune ait la chance de jouer le rôle du candidat. Distribuer l'annexe et commencer l'activité.
- Discuter ensuite des entrevues avec tout le groupe. Poser des questions comme :
 - *Comment le candidat a-t-il su démontrer sa facilité à s'adapter?*
 - *Quelles sont les situations que le candidat a citées où il s'est adapté facilement?*
 - *Comment le candidat a-t-il été stratégique dans ses réponses?*
 - *Le candidat vous a-t-il convaincu de l'embaucher? Expliquez.*
- Inviter ensuite les personnes apprenantes à partager ce qu'elles ont ressenti durant l'entrevue et à expliquer comment elles ont réussi à démontrer leurs compétences et à appliquer les stratégies et techniques apprises.

Annexe 7

Comment démontrer sa facilité à s'adapter en entrevue

Au cours d'une entrevue, l'employeur cherche à évaluer les compétences du candidat par rapport au poste affiché. Pour le candidat, c'est l'occasion idéale de présenter les compétences qu'il possède. Dans le cadre d'entrevues comportementales, plus précisément, le candidat doit présenter des situations dans lesquelles il a dû mettre en pratique des compétences particulières, dans ce cas-ci, la *facilité à s'adapter*.

Pratique-toi, en situation fictive d'entrevue, à présenter la façon dont tu fais preuve de facilité à t'adapter dans tes activités personnelles ou professionnelles.

Voici des conseils qui t'aideront à présenter ta facilité à t'adapter durant une entrevue. Utilise-les comme inspiration pour formuler tes propres réponses.

Questions potentielles de l'employeur

1. *Parle-moi d'un grand changement que tu as vécu au travail ou dans ta vie personnelle. Comment as-tu fait face à cette situation?*

Conseils : Tu peux parler d'une situation survenue au travail, comme l'arrivée d'un nouveau patron, de nouvelles technologies ou d'une nouvelle équipe de travail. Tu peux aussi parler d'une situation personnelle qui a nécessité une adaptation de ta part, comme un changement d'emploi, un déménagement ou l'arrivée d'un nouveau bébé dans la famille. Il est important de mentionner que tu as fait face à ces situations avec calme et que tu as pris le temps de réfléchir à ce qui était nécessaire pour y faire face. Souligne que tu es ouvert à suivre toute formation requise pour bien vivre le changement, que tu es flexible, que tu sais quand il faut aller chercher de l'aide et que dans chaque situation, tu gardes une attitude positive.

2. *Décris une occasion où tu as dû faire un nouveau travail pour lequel tu n'avais pas la formation requise. Comment as-tu réagi?*

Conseils : Tu dois démontrer que lorsqu'on te demande d'accomplir une nouvelle tâche pour laquelle tu n'as pas la formation nécessaire, tu es positif et ouvert à la possibilité d'obtenir de la formation. Souligne que le changement ne te fait pas peur et que tu sais quand aller chercher l'aide de personnes expertes. Il faut que tu puisses démontrer ta facilité à t'adapter, ton sang-froid, ton attitude positive, ton goût d'apprendre de nouvelles choses et ton calme en pareilles situations. Si jamais le travail dépassait vraiment trop tes capacités, démontre que tu peux aborder ce problème avec tes supérieurs de façon calme et professionnelle.

Annexe 7 (suite)

3. *Voici une mise en situation : Tu travailles sur un projet et il survient des obstacles qui pourraient nuire à son achèvement. Comment réagis-tu?*

Conseils : Il faut que tu démontres ta capacité à discuter calmement de ces obstacles avec les personnes concernées en leur présentant des solutions et en mentionnant que tu peux changer l'orientation du projet au besoin. Tu dois souligner que si nécessaire, tu pourras facilement t'adapter, pour le bien de l'entreprise. Il faut toujours te présenter comme étant calme et confiant en cas de problème tel un manque de ressources, un échéancier irréaliste, un manque de communication, etc. Il est très important de démontrer ta flexibilité et ta débrouillardise ainsi que ton attitude positive.

Grande compétence : Gérer l'apprentissage

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B3 : Remplir et créer des documents

Tâche 11

S'autoévaluer dans le but de reconnaître ses progrès face à l'amélioration de sa facilité à s'adapter. (Niveau 2)

Durée approximative : 60 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Cette activité permet aux personnes apprenantes d'évaluer les progrès qu'elles ont réalisés au cours du module en ce qui a trait à la compétence générique *Facilité à s'adapter*. Elle s'inscrit parfaitement dans le descripteur du rendement *Évalue son propre rendement au moyen de critères et d'outils établis (p. ex., liste de vérification, rubriques)*, sous la grande compétence *Gérer l'apprentissage*.

Pistes d'animation suggérées

- Inviter les personnes apprenantes à évaluer :
 - leur ouverture à mettre en pratique les stratégies pour accroître leur facilité à s'adapter et
 - leur cheminement depuis le début du moduleen répondant au questionnaire d'autoévaluation dans lequel elles devront, entre autres, indiquer :
 - 2 changements effectués en atelier de formation et 2 changements touchant leur vie quotidienne
 - 1 nouvelle habitude qu'elles ont prise pour sortir de leur zone de confort aux ateliers
 - 2 stratégies qu'elles ont apprises dans le module et utilisées pour s'adapter plus facilement
 - 2 points qu'elles aimeraient améliorer davantage
- Présenter et distribuer l'**Annexe 8**, *J'évalue ma facilité à m'adapter*, et demander aux personnes apprenantes de remplir l'autoévaluation.
- Les inviter à imprimer leur questionnaire rempli et à l'insérer dans leur cahier de travail personnel.

Annexe 8

Autoévaluation : J'évalue ma facilité à m'adapter

(Tâche 1) Je suis plus conscient(e) des changements que j'ai vécus. Par exemple,

(Tâche 1) Voici un exemple qui montre que je réussis à surmonter des obstacles pour m'adapter au changement.

(Tâche 2) Je connais mieux les étapes du processus d'adaptation selon Constance Lamarche. Je m'efforce de travailler davantage l'étape suivante :

(Tâche 3) Je suis plus conscient(e) que le changement a lieu tout autour de moi. Voici ce qui m'a le plus frappé(e).

(Tâche 4) Je suis beaucoup plus attentif(ive) aux changements dans mon milieu ou dans la société. Voici 2 changements que j'ai notés dernièrement.

(Tâche 4) Je prends plus souvent du recul pour observer le changement d'un point de vue plus positif. Par exemple,

Annexe 8 (suite)

(Tâche 5) Je suis plus conscient(e) des raisons de ma résistance envers le changement.

Par exemple,

(Tâche 5) Je m'efforce davantage de laisser aller le passé et de regarder vers l'avant.

Par exemple,

(Tâche 5) Je cherche davantage l'aspect positif des situations. Par exemple,

(Tâche 6) Je demande de l'aide beaucoup plus souvent. Par exemple,

(Tâche 6) Mon attitude consiste plus à avancer un pas à la fois. Par exemple,

(Tâche 6) J'ai plus tendance à mettre le changement en perspective et à avoir une vue

d'ensemble. Par exemple,

Annexe 8 (suite)

(Tâche 6) Voici 2 stratégies que j'ai apprises et que j'utilise maintenant pour m'adapter plus facilement.

(Tâche 6) J'imagine davantage de solutions possibles. Par exemple,

(Tâche 6) Je comprends mieux le lien entre la facilité à s'adapter et d'autres compétences génériques. Par exemple,

(Tâche 7) Je suis mieux équipé(e) pour anticiper le changement. Par exemple,

(Tâche 7) Je planifie beaucoup plus pour demain. Par exemple,

(Tâche 8) Voici 2 changements que j'aimerais effectuer face à ma formation.

Annexe 8 (suite)

(Tâches 8 et 9) Je sors plus facilement de ma zone de confort en essayant plus souvent de nouvelles choses aux ateliers. Par exemple,

(Tâche 9) Voici où je me situe sur l'adaptomètre : **1** - Faible **2** - Bien **3** - Très bien
Voici où je peux m'améliorer davantage :

(Tâche 10) Je suis plus à l'aise de répondre à des questions d'entrevue. Par exemple,

(Tâche 11) Dans mon cheminement personnel, j'ai appris à réagir différemment aux changements de dernière minute. Par exemple,

Webographie

N.B. Tous les sites Web ont été consultés durant l'été 2014.

ACSM – Bas du Fleuve, L'Anonyme. Vol. 7, No 7, mars 1999. Comment s'adapter au changement ou les mécanismes d'adaptation. Marc-Alain Garon.
http://www.acsm-ca.qc.ca/assets/45_comment_adapter.pdf

AGEFI. L'AGEFI Services. Comment s'adapter aux changements. Paola Antonietta Pattaca. 30 août 2004. Page 21.
http://www.coaching-geneva.net/fr/fichierspdf/PAGE21_Patacca_AS.pdf

AZcreation. Qui a piqué mon fromage?, Comment s'adapter au changement au travail, en famille et en amour. **<http://www.youtube.com/watch?v=FZaqGKZK7Q8>**

Les DÉFINITIONS. Définition de l'adaptation. **<http://lesdefinitions.fr/adaptation>**

Ezine Articles. Coping With Change. Becoming More Adaptable in 6 Simple Steps. Kevin Sinclair. **<http://ezinearticles.com/?Coping-With-Change---Becoming-More-Adaptable-in-6-Simple-Steps&id=6448288>**

Forum. The Challenge of Change. Kerry Johnson and Maggie Walsh. 2008.
http://www.forum.com/_assets/download/8d6a97e4-ca0e-4158-8422-5e8391cc4e99.pdf

University of Kent. Career & Employability Service. Adaptability and Flexibility.
<http://www.kent.ac.uk/careers/sk/adaptability.htm>

UQAM. L'adaptation c'est quoi? Monique Tremblay.
<http://www.er.uqam.ca/nobel/m361714/defenition.htm>
(Ce site n'est plus accessible.)