



Le module *Initiative* présente des occasions de partager ses expériences personnelles ainsi que des stratégies pour faciliter le développement de cette compétence. En progressant dans le module, les personnes apprenantes devraient voir une amélioration de leur esprit d'initiative. 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*.

Neuf 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 leur 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 de l'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 règlements 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 —

L'**initiative** est la capacité de se prendre en main, de prendre des risques calculés et d'être proactif en anticipant les besoins et les demandes de façon autonome.

Aller au-delà de ce qui est demandé en agissant par soi-même.

Autres façons de l'exprimer : être le premier à entreprendre quelque chose, prendre des décisions spontanément, agir de façon autonome, être capable d'entreprendre quelque chose sans en être dirigé, s'engager de son propre gré, être proactif dans un projet, s'engager spontanément dans une activité, être entreprenant et innovant, faire des choses par soi-même sans obtenir l'avis des autres.

Objectifs du module

Ce module permettra à la personne apprenante de :

- ✓ Fixer des buts SMART
- ✓ Saisir le lien entre la motivation et l'initiative
- ✓ Élaborer un plan d'action pour se fixer un but
- ✓ Mieux se connaître et découvrir ses motivations
- ✓ Trouver des stratégies pour améliorer son initiative
- ✓ Être plus attentive aux occasions qui se présentent
- ✓ Être plus consciente des facteurs déterminants de l'initiative
- ✓ Acquérir et maintenir une attitude positive et un esprit ouvert
- ✓ Comprendre le lien entre la motivation intrinsèque et l'initiative
- ✓ Différencier la motivation intrinsèque et la motivation extrinsèque
- ✓ Découvrir comment s'applique l'initiative dans sa vie quotidienne et au travail

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 :

- Je me porte volontaire pour faire partie de comités.
- Je me rends disponible pour faire des heures supplémentaires.
- J'organise une rencontre pour fêter l'anniversaire d'un collègue.
- J'anticipe les tâches et je les effectue dans un délai raisonnable.
- Je propose une solution pour simplifier un processus complexe au travail.
- Si je remarque une situation dangereuse, je propose des solutions aux personnes responsables.
- Je termine le travail demandé sans supervision et je passe aux tâches suivantes sans qu'on ait besoin de me le dire.
- Quand j'ai du temps libre, j'effectue des tâches qui ne figurent pas dans ma description de travail afin d'améliorer les lieux de travail.

Notes à l'intention de la formatrice

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

L'avant-dernière tâche dans ce module est la simulation d'une entrevue. Quoique le même format d'entrevue soit répété d'un module à l'autre, les questions posées et la compétence en vedette sont différentes. La répétition intentionnelle du format peut être très bénéfique pour les personnes apprenantes, car il est essentiel qu'elles aient l'occasion de jouer les rôles d'un employeur et d'un candidat qui démontre comment il maîtrise la compétence en vedette durant une entrevue.

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

- d'administrer l'autoévaluation en petites bouchées pour suivre la progression durant le module et
- de cibler seulement les énoncés qui se rapportent aux tâches accomplies lorsque seulement certaines de celles-ci sont sélectionnées.

Certaines activités touchent aussi les compétences génériques suivantes :

- Maturité
- Motivation
- Confiance en soi
- Volonté d'apprendre
- Sens de l'observation

Dans la majorité des activités, vous inviterez les personnes apprenantes à travailler en équipes de deux 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'Annexe 7 et l'autoévaluation à l'Annexe 9 au tableau blanc interactif ou au rétroprojecteur avec les personnes apprenantes qui débutent en lecture. Les inviter à écrire des mots clés en guise de réponses et à le faire oralement avec vous.

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*, vous pouvez donner plus de lecture à la fois car les personnes apprenantes de ce niveau passeront à travers la matière beaucoup plus vite. Aussi posez-leur 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 le tableau et le formulaire d'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 seront 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.

Savoirs

- Sensibilisation à l'esprit d'initiative
- Compréhension du lien entre la motivation et l'initiative
- Définition des mots *initiative, motivation, intrinsèque* et *extrinsèque*
- Définition des expressions *prendre des risques calculés, être proactif, être autonome*
- Compréhension des stratégies pour accroître l'esprit d'initiative
- Compréhension de la pyramide de Maslow
- Compréhension du processus pour fixer un but SMART
- Compréhension de l'utilité d'un plan d'action

Savoir-faire

- Partage de ses réactions
- Expression de ses opinions
- Participation à des jeux de rôles
- Capacité de différencier entre les motivateurs intrinsèques et extrinsèques
- Travail de groupe
- Établissement de buts SMART
- Simulation d'une entrevue
- Capacité d'être stratégique lors d'une entrevue
- Navigation sur Internet
- Autoévaluation

Savoir-être

- Expression de sentiments face à son esprit d'initiative
- Confiance d'accomplir quelque chose
- Sensibilisation à son esprit d'initiative
- Fierté de découvrir ses motivateurs
- Satisfaction de connaître ses motivateurs personnels
- Confiance de parler devant un groupe
- Confiance de partager ses expériences et ses opinions
- Fierté de travailler son sens de l'observation
- Satisfaction de savoir ce qui motive
- Fierté de pouvoir poser des gestes et accomplir une action pour bénéficier d'autres

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- **B1** : Interagir avec les autres

Grande compétence : Rechercher et utiliser de l'information

- **A1** : Lire des textes continus

Tâche 1

Discuter de scénarios illustrant l'initiative afin de comprendre le sens du mot. (Niveau 2)

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

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes découvrent comment les personnages de 9 scénarios démontrent de l'initiative par leurs actions. Cela leur permet de définir et de mieux comprendre ce qu'est l'initiative.

Pistes d'animation suggérées

- Inviter les personnes apprenantes à réfléchir à la situation suivante : *Pense à un moment où tu as décidé de faire quelque chose sans qu'on te le demande.* (p. ex., aider à faire la vaisselle après un souper de groupe, te porter volontaire pour conduire une amie chez le médecin, etc.) et les laisser partager sur le sujet.
- Souligner que le module porte sur l'initiative et que ce qu'elles viennent de partager témoigne de la signification du mot *initiative*. Leur présenter une définition plus formelle et en discuter en faisant le lien avec les exemples partagés.

L'**initiative** est la capacité de se prendre en main, de prendre des risques calculés et d'être proactif en anticipant les besoins et les demandes de façon autonome.

Aller au-delà de ce qui est demandé en agissant par soi-même.

Expliquer au besoin les expressions *prendre des risques calculés*, *être proactif* et *être autonome*.

Prendre des risques calculés : peser et examiner les risques potentiels et agir si ces risques sont moins élevés que les inconvénients possibles

Être proactif : prévoir ou anticiper les solutions à un problème, prendre ses responsabilités et agir par soi-même

Être autonome : être indépendant, agir par soi-même

Souligner que la passivité, ou *ne rien faire*, est le contraire de l'initiative.

- Présenter les illustrations de l'**Annexe 1** aux personnes apprenantes. Leur poser les questions suivantes et en discuter :
 - *Comment ces images illustrent-elles le manque d'initiative?*
 - *Quelles raisons auraient pu faire que les personnes en cause ne ramassent pas l'animal ou l'arbre sur la route avant de peindre les lignes?*

- Inviter les personnes apprenantes à travailler en équipes de deux. Distribuer à chaque équipe un ou deux scénarios de l'**Annexe 2**. (Adapter selon le groupe.) Souligner que dans chacun des scénarios, la personne fait preuve d'initiative. Les inviter à lire les scénarios et à discuter des actions des personnages en répondant aux 3 questions suivantes avec leur coéquipier : (Écrire les questions au tableau.)
 - *En quoi ces personnes sont-elles proactives?*
 - *Comment démontrent-elles leur initiative?*
 - *Ont-elles des risques à calculer? Explique.*
- Demander aux équipes de partager le fruit de leurs discussions avec tout le groupe.

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres

Grande compétence : Gérer l'apprentissage

Tâche 2

Proposer des actions pour faire preuve d'initiative dans son apprentissage et dans sa vie personnelle ou professionnelle. (Niveau 2)

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

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes discutent, entre autres, des obstacles qu'elles ont vécus et surmontés dans leur vie personnelle ou professionnelle. Elles revoient la définition de l'initiative et apprennent à reconnaître les motivateurs qui les poussent à agir et surtout les obstacles à leur apprentissage qui les empêchent de prendre des initiatives. L'activité répond précisément au descripteur de rendement *Détermine les obstacles à l'atteinte de ses buts*, sous la grande compétence *Gérer l'apprentissage*.

Pistes d'animation suggérées

- Revoir la définition de l'initiative en se référant aux témoignages des personnes apprenantes ou aux exemples présentés à l'Annexe 2.
- Demander aux personnes apprenantes de nommer des situations dans lesquelles elles ont démontré de l'initiative :
 - *Avez-vous déjà organisé une fête pour quelqu'un? Décrivez l'organisation.*
 - *Avez-vous déjà planifié et effectué un voyage avec la famille? Décrivez la planification.*
 - *Avez-vous déjà construit une remise pour mettre un peu d'ordre dans la cour? Décrivez votre projet.*
 - *Avez-vous déjà entrepris un programme d'exercice pour perdre du poids? Décrivez votre initiative.*

Les féliciter d'être présentes et de s'être inscrites au programme, car cela démontre qu'elles ont déjà de l'initiative. Leur demander ce qui les a poussées à s'inscrire et souligner qu'il faut être motivé pour faire preuve d'initiative.

- Leur demander de parler de leurs expériences personnelles qui démontrent de l'initiative et de souligner ce qui les a poussées à agir et comment elles se sont alors senties. Les laisser découvrir qu'il y a un lien direct entre l'initiative, la motivation et les gestes qu'elles ont posés.
- Ensuite, les inviter à parler des expériences personnelles qui dénotent un manque d'initiative de leur part. Poser les questions suivantes au groupe :
 - *Avez-vous déjà entrepris un projet pour ensuite le laisser tomber? Expliquez votre projet potentiel.*
 - *Qu'est-ce qui vous a empêché d'agir?*

- *Qu'est-ce qui en a résulté?*
- *Comment vous êtes-vous senti?*

Les laisser partager les défis et les obstacles qu'elles ont rencontrés et ce qu'elles auraient pu faire différemment, sans que cela devienne moralisateur. Poser la question : «Qu'est-ce que vous auriez pu faire pour avoir plus d'initiative?» Parler du manque de motivation, persévérance, etc. Souligner l'importance de reconnaître les obstacles pour pouvoir les surmonter. Parfois, les obstacles paraissent beaucoup plus gros qu'ils le sont en réalité.

- Inviter les personnes apprenantes à noter dans leur cahier de travail personnel au moins 2 projets qu'elles veulent entreprendre depuis longtemps mais qu'elles remettent continuellement. Leur demander de noter les obstacles qui les empêchent de réaliser chacun des projets et quelles actions ou mesures elles pourraient prendre pour surmonter ces obstacles.
- Ensuite, les inviter à réfléchir à leur formation et à déterminer à quels obstacles elles sont confrontées sur ce plan et ce qu'elles pourraient faire pour démontrer davantage d'initiative face à leur apprentissage.

Notes à l'intention de la formatrice

S'assurer que la session est positive et non émotionnelle.

Inviter les personnes apprenantes à noter dans leur journal de bord l'insécurité ou tout autre sentiment ressenti face aux initiatives qu'elles aimeraient prendre dans leur vie.

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres

Grande compétence : Rechercher et utiliser de l'information

- A1 : Lire des textes continus

Tâche 3

Discuter de ses motivateurs personnels pour trouver et déterminer ceux qui poussent à prendre des initiatives.* (Niveau 2)

Durée approximative : 90 minutes, selon la capacité de votre groupe (peut se faire en deux séances)

* Cette tâche est l'adaptation d'une tâche d'autres modules, notamment *Motivation* et *Volonté d'apprendre*.

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes découvrent les facteurs de motivation personnelle qui les poussent à l'action et leur donnent le goût de prendre des initiatives. Elles apprennent que connaître ses motivateurs est une façon de renforcer l'esprit d'initiative.

Pistes d'animation suggérées

- Revenir sur la discussion de la tâche précédente, particulièrement sur le fait que les personnes apprenantes ont de l'initiative puisqu'elles sont inscrites au programme et se présentent en classe de façon régulière. Leur demander ce qui les a motivées à s'inscrire en posant les questions suivantes au groupe :

- *Le matin, qu'est-ce qui vous pousse à vous lever pour venir en atelier?*
- *Qu'est-ce qui vous motive à étudier dans le programme présentement?*

Noter les réponses au tableau et reprendre au besoin la discussion sur le lien entre la motivation et l'initiative.

- Présenter ou revoir la définition de la motivation.

Avoir de la motivation, c'est avoir de l'énergie et de la vitalité et afficher une attitude intéressée et enthousiaste face à une tâche personnelle ou professionnelle à accomplir. *Avoir une énergie contagieuse.*

- Souligner que certaines personnes sont plus motivées que d'autres et que les motivations diffèrent selon les situations. Poser les questions suivantes au groupe :

- *Pourquoi est-ce important de comprendre ce qui nous motive? (p. ex., pour faire des choix judicieux afin d'atteindre nos buts, pour faire ce qu'on aime, etc.).*
- *Quel est le rôle de la motivation?*

La motivation qui nous pousse à agir varie selon :

- l'activité (faire du ménage plutôt qu'aller au cinéma avec des amis);
- l'âge (une personne de 20 ans et une personne de 55 ans ne seront pas motivées par les mêmes choses).

La motivation peut aussi changer durant une activité : commencer un programme d'haltérophilie peut être difficile au début, mais après un certain temps, cela devient une routine qui nous relaxe et nous stimule. On a alors une attitude différente et notre intérêt augmente. Par conséquent, on est plus motivé et on prend plus facilement l'initiative de faire l'activité.

- Présenter les 2 types de motivateurs et écrire les mots clés au tableau : *intrinsèques* (internes) et *extrinsèques* (externes).

Motivateurs intrinsèques (internes) : La motivation est innée ou naturelle et elle découle d'un besoin personnel et du plaisir ressenti en faisant l'action.

Motivateurs extrinsèques (externes) : La motivation dépend de facteurs externes et est liée au besoin de plaire et d'être reconnu par les autres.

- Donner les exemples suivants de facteurs de motivation et demander aux personnes apprenantes de dire s'il s'agit d'un motivateur intrinsèque (interne) ou extrinsèque (externe) :
 - réussir (*intrinsèque*)
 - s'enrichir (*extrinsèque*)
 - avoir du plaisir (*intrinsèque*)
 - créer des liens (*intrinsèque*)
 - faire plaisir à d'autres (*extrinsèque*)
 - accéder au pouvoir (*extrinsèque*)
 - obtenir la reconnaissance des autres (*extrinsèque*)
 - obtenir une récompense (*extrinsèque*)
 - ressentir de la passion (*intrinsèque*)
- Présenter l'**Annexe 3** et inviter les personnes apprenantes à travailler en équipes de deux. Leur demander de lire les exemples fournis, de trouver les motivateurs et de les classer selon qu'ils sont intrinsèques ou extrinsèques. Souligner que connaître ses motivateurs est une façon de renforcer son esprit d'initiative.

Réponses — Annexe 3. Qu'est-ce qui vous motive?	
Situation 1 : intrinsèque passion d'aider	Situation 8 : extrinsèque crainte de perdre son emploi
Situation 2 : extrinsèque besoin d'approbation des autres	Situation 9 : intrinsèque passion pour le jardinage
Situation 3 : intrinsèque besoin d'accomplissement de soi	Situation 10 : extrinsèque peur de décevoir
Situation 4 : extrinsèque besoins physiologiques à combler	Situation 11 : intrinsèque besoin d'appartenance
Situation 5 : extrinsèque besoin d'estime des autres	Situation 12 : intrinsèque besoin d'estime de soi
Situation 6 : extrinsèque besoin de se faire aimer	Situation 13 : extrinsèque besoin de reconnaissance et d'appréciation
Situation 7 : intrinsèque passion pour le travail	

- Une fois l'exercice terminé, poser les questions suivantes au groupe :
 - *Pouvez-vous nommer d'autres facteurs qui motivent les gens?*
 - *Lesquels de ces motivateurs s'appliquent à vous?*
- Demander aux personnes apprenantes de former des équipes de deux et de répondre aux questions suivantes : (Écrire les questions au tableau.)
 - Dans les 13 scénarios présentés à l'Annexe 3, à quel(s) personnage(s) peux-tu t'identifier le plus, et pourquoi?
 - Quels motivateurs s'appliquent au(x) personnage(s) et à toi?

Leur laisser le temps d'approfondir ces questions.
- Inviter les personnes apprenantes qui se sentent à l'aise de le faire à partager leurs discussions avec le groupe. Ensuite, inviter chaque personne à noter ses motivateurs personnels dans son cahier de travail personnel.

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres

Tâche 4

Connaître la pyramide des besoins de Maslow pour y situer ses motivateurs personnels à prendre des initiatives.* (Niveau 2)

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

* Cette tâche est adaptée des modules *Motivation* et *Volonté d'apprendre*.

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes découvrent la hiérarchie des besoins selon Maslow. Cette théorie sur la motivation est illustrée par une pyramide illustrant les 5 grands niveaux de besoins de l'être humain. Selon Maslow, une personne doit satisfaire ses besoins du premier niveau avant d'accéder au niveau suivant. Les personnes apprenantes sont encouragées non seulement à faire part de leurs opinions, mais aussi à discuter des motivateurs personnels qui les poussent à prendre des initiatives.

Pistes d'animation suggérées

- Comme nous l'avons vu dans la tâche précédente, une personne peut être motivée par un facteur externe (un motivateur extrinsèque), tel le besoin d'argent pour répondre à des besoins physiologiques (p. ex., obtenir un emploi, se faire payer et pouvoir ainsi se nourrir et se loger). Par ailleurs, une personne peut vouloir se dévouer à une grande cause et être à la recherche de développement personnel; elle est alors motivée par un facteur interne, ou intrinsèque. Dans les deux cas, cependant, c'est le facteur interne qui pousse la personne à prendre l'initiative de répondre à son besoin.
- Présenter la pyramide illustrant la hiérarchie des besoins selon Maslow, à l'**Annexe 4**. Nous recommandons d'utiliser le modèle de pyramide se trouvant au <http://www.leadersheep.net/fr/geekeries/la-pyramide-de-maslow-2-0/>. Selon Maslow, il y a 5 grands niveaux de motivation qui poussent les gens à agir. Une personne satisfait ses besoins au premier niveau (niveau primaire) de la pyramide avant d'accéder au niveau suivant, et ainsi de suite. Voici les niveaux apparaissant dans la pyramide des besoins de Maslow.
 - Le niveau primaire** inclut les besoins physiologiques, les besoins fondamentaux auxquels tout être humain doit répondre, tels la faim, la soif, la respiration, le sommeil.
 - Le deuxième niveau** inclut les besoins de sécurité.
 - Le troisième niveau** inclut le besoin social, celui d'être aimé et apprécié par d'autres.
 - Le quatrième niveau** inclut le besoin de s'aimer soi-même (l'égo) et celui de se positionner dans une hiérarchie sociale et d'être reconnu.
 - Le cinquième niveau** inclut le besoin d'épanouissement ou de développement personnel. À ce niveau, les personnes cherchent, entre autres, à se perfectionner, à apprendre quelque chose de nouveau, à se dévouer à une cause.

Note : La pyramide de Maslow est un exemple de théorie sur les besoins et la motivation qui invite à la réflexion.

- Demander aux personnes apprenantes de former des équipes de deux et de placer sur la pyramide de Maslow les motivateurs personnels qu'elles ont définis dans la tâche précédente. Préciser qu'elles doivent déterminer le niveau correspondant à chacun. L'important ici est la discussion sur les motivateurs et les besoins à combler qui les poussent à agir et à prendre des initiatives.
- Les encourager à partager leurs réflexions au reste du groupe.

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- **B1** : Interagir avec les autres

Grande compétence : Rechercher et utiliser de l'information

- **A1** : Lire des textes continus

Tâche 5

Discuter de stratégies pouvant aider à prendre davantage d'initiatives pour atteindre ses buts personnels et professionnels. (Niveau 2)

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

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes discutent de stratégies qui les aideront à prendre des initiatives et à atteindre leurs buts personnels et professionnels, puis en choisissent une ou deux à mettre en pratique. L'activité répond au descripteur du rendement *Suit son progrès par rapport à l'atteinte de ses buts*, sous la grande compétence *Gérer l'apprentissage*.

Pistes d'animation suggérées

- Revoir au besoin les situations décrites à l'Annexe 2 et les exemples fournis de situations dans lesquelles les personnes apprenantes ont fait preuve d'initiative. Souligner que dans tous ces exemples, les personnes étaient poussées par leur esprit d'initiative et par le désir de répondre à un besoin interne. Rappeler que l'initiative requiert d'abord un besoin interne d'accomplir quelque chose (la motivation), puis une volonté de passer à l'action et d'utiliser ses talents et ses habiletés pour atteindre son but. *Avoir de l'initiative* veut dire être capable de s'engager dans des activités et d'aller au-delà de la routine parce que l'on est motivé à le faire de son plein gré, intérieurement.
- Présenter les *Stratégies pour développer l'esprit d'initiative* décrites à l'**Annexe 5**. Demander aux personnes apprenantes de les lire à voix haute à tour de rôle et les expliquer, une à la fois.
- Inviter les personnes apprenantes à former des équipes de deux pour discuter des questions suivantes : (Écrire les questions au tableau.)
 - *Qu'est-ce qui t'a poussé à t'engager dans des activités ou des comités? ou Pourquoi ne t'es-tu jamais engagé dans des activités ou des comités?*
 - *Partage des situations où tu t'es poussé à sortir de ta routine.*
 - *Trouve une ou deux stratégies que tu aimerais utiliser pour accroître ton esprit d'initiative et indique pourquoi.*
 - *Comment l'application de ces stratégies pourrait-elle t'aider à atteindre tes buts personnels ou professionnels?*
- Une fois l'activité terminée, leur demander de communiquer le fruit de leurs discussions au groupe si elles le désirent. Ensuite, les inviter à noter ces stratégies dans leur cahier de travail personnel.

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres

Tâche 6

Trouver 2 ou 3 besoins à combler dans son entourage afin de poser des gestes et d'exercer son initiative en étant proactif. (Niveau 2)

Durée approximative : 60 minutes, selon la capacité de votre groupe (en deux sessions)

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes réfléchissent aux besoins qui existent autour d'elles, que ce soit dans leur entourage immédiat, au travail, dans leur communauté ou à domicile. Elles en discutent et apprennent ce que veut dire être proactif.

Pistes d'animation suggérées

- Revoir les stratégies 1 et 3 de l'Annexe 5, *Sois attentif au monde qui t'entoure* et *Trouve des choses qui doivent être accomplies et fais-les sans qu'on te le demande*. Souligner l'importance d'observer ce qui se passe autour de soi pour être capable de déceler les besoins.
- Demander aux personnes apprenantes de penser à des besoins qui existent dans leur vie personnelle ou professionnelle (ou les deux) et en rapport avec lesquels elles pourraient initier des changements et être proactives. Les inviter à en faire part au groupe. Commencer par de petites choses, par exemple :
 - Le bain est sale et a besoin d'être lavé.
 - Les poubelles ont besoin d'être vidées.
 - L'eau coule continuellement dans la toilette : celle-ci doit être réparée.
 - Tout est pêle-mêle dans le salon : il a besoin d'organisation.
 - Le grille-pain a des fils qui sont effilochés : il serait bon de le réparer.
 - Les murs du salon sont assez moches : les rafraîchir avec de la peinture rendrait la pièce plus attrayante.
 - La cour est très laide : il serait bon de l'embellir avec des plates-bandes.
 - Ma sœur semble déprimée : organiser une sortie avec elle pourrait lui remonter le moral.
- Demander aux personnes apprenantes de choisir 2 ou 3 de ces besoins (ou d'autres besoins dont elles sont conscientes) et de faire quelque chose pour y répondre dans les prochains jours.
- Quelques jours plus tard, reprendre la discussion et leur demander : «Quelle a été la réaction des gens autour de vous face à vos actions?». Discuter aussi de leurs propres sentiments.
 - *Qu'avez-vous ressenti en accomplissant quelque chose?* (p. ex., satisfaction, fierté, confiance)
 - *Quel a été l'impact de vos actions sur les autres?* (p. ex., faire plaisir, trouver une solution)

- *En quoi le sentiment de rendre la vie plus agréable à d'autres vous motive-t-il davantage?* (p. ex., désir de faire une autre action)
- *Comment vous sentez-vous?* (p. ex., plus confiant, capable de tout faire, etc.)
- Demander aux personnes apprenantes de noter dans leur journal de bord comment elles se sentent après cette discussion.



**Linda Frappier, du centre Carrefour Options+, indique que les périodes d'échanges permettent aux personnes apprenantes à développer davantage leur capacité à communiquer efficacement, d'exprimer clairement leurs opinions, leurs problèmes et besoins. En exprimant leurs idées, les personnes apprenantes sont plus sensibilisées aux bénéfices du processus de réflexion.
(Par exemple, durant la tâche 6, en écrivant dans leur journal de bord comment elles se sentent après la discussion.)**

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 7

Utiliser deux stratégies pour choisir une nouvelle activité dans le but d'avoir plus d'initiative. (Niveau 2)

Durée approximative : 60 minutes (2 sessions), selon la capacité de votre groupe

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes trouvent des activités qui bénéficieraient à d'autres mais qui leur posent un défi et sont appelées à en exercer une pour accroître leur initiative. Cela répond au descripteur du rendement *Utilise un nombre limité de stratégies d'apprentissage*, sous la grande compétence *Gérer l'apprentissage*.

Pistes d'animation suggérées

- Revoir les stratégies 9 et 12 de l'Annexe 5, *Dresse une liste de choses à essayer qui représentent un défi pour toi et Engage-toi dans des activités qui bénéficient à d'autres*. Discuter de la phrase «Fais chaque jour une chose qui t'effraie.» prononcée en anglais par Eleanor Roosevelt. Confronter la peur est une approche suggérée en développement personnel. Cela aide à se motiver et permet d'exercer son initiative.
- Demander aux personnes apprenantes de penser à des activités qui leur posent un défi ou qui leur font peur, à des choses qu'elles n'ont jamais tentées auparavant. En discuter en groupe, puis poser la question suivante : «Parmi ces activités dont tu viens de parler, combien bénéficieraient à d'autres personnes autour de toi?». Ensuite, les inviter à expliquer leurs idées et à échanger des opinions en groupe.
- Leur demander ensuite de dresser dans leur cahier de travail personnel une liste d'activités qui seraient nouvelles et pertinentes pour elles. Ensuite, les inviter à en choisir une qu'elles aimeraient tenter dans les prochains jours et qui bénéficierait à d'autres. Par exemple :
 - Prendre l'autobus pour aller au centre de formation (pas besoin de demander à quelqu'un de m'y conduire et cela augmente mon autonomie)
 - Essayer une nouvelle recette (apporte quelque chose de différent à toute la famille)
 - Se présenter à quelqu'un vers qui on n'osait pas aller (me fait sortir de ma coquille)
 - Essayer de jouer un instrument de musique (me permet d'accompagner ma fille qui chante)
 - Prendre part à un projet communautaire (me permet d'aider mes proches)
 - Être le premier à proposer une activité (me fait prendre mon courage à deux mains et enlève le fardeau à quelqu'un d'autre)
- Quelques jours plus tard, inviter les personnes apprenantes qui se sentent à l'aise de le faire à parler de l'activité qu'elles avaient choisie et à en discuter en groupe. Leur demander d'exprimer leurs sentiments face à leurs actions.

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B3 : Remplir et créer des documents
- B1 : Interagir avec les autres

Grande compétence : Gérer l'apprentissage

Tâche 8

Élaborer un plan d'action pour se fixer un but réaliste et exercer son initiative.* (Niveau 2)

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

* Cette tâche est adaptée du module Motivation.

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes élaborent un plan d'action qui leur permettra d'exercer leur initiative et de suivre leurs progrès jusqu'à l'atteinte du but fixé. L'activité répond au descripteur du rendement *Suit son progrès par rapport à l'atteinte de ses buts*, sous la grande compétence *Gérer l'apprentissage*. Les tâches 8 et 9 devraient se faire en parallèle puisqu'elles sont liées.

Pistes d'animation suggérées

- Revoir les stratégies 4 et 10 de l'Annexe 5, *Définis un but que tu veux atteindre et Réfléchis avant de passer à l'action*. Revenir sur les buts que les personnes apprenantes se sont déjà fixés. Peut-être qu'il s'agissait de trouver un nouvel emploi et que l'une des étapes pour y arriver était de suivre des cours de formation.
- Souligner l'importance de fixer des buts réalistes qui nous motivent et de les diviser en petites étapes que l'on peut accomplir facilement. Cela permet de rester motivé et de suivre ses progrès de façon continue tout en facilitant la réalisation des buts.
- Souligner qu'il peut être facile de trouver des excuses pour éviter d'accomplir certaines tâches que l'on aime moins. On appelle cela la *procrastination*. Éveline Marcil-Denault, auteure du livre *Le travail, source de questionnements*, la définit comme suit : «La procrastination, c'est maîtriser l'art de remettre à demain ce qui pourrait être accompli aujourd'hui». Il est important de savoir si on procrastine pour éviter les situations désagréables, si on est porté à se fixer des standards inatteignables, si on a de la difficulté à prendre des décisions à cause du manque de confiance ou encore si on refuse d'agir parce qu'on ne veut pas se soumettre à la volonté des autres. Il faut être capable de réagir si on risque de procrastiner, de façon à pouvoir rester fixé sur nos objectifs. Poser la question : «Que pouvez-vous faire pour éviter la procrastination?» (p. ex., faire des listes, établir un plan d'action, etc.).
- À l'aide de l'Annexe 6, expliquer aux personnes apprenantes comment élaborer un plan d'action en se fixant des objectifs pour atteindre des buts réalistes. Revoir au besoin la définition des mots *but* et *objectif*. Le *but* est la destination que l'on souhaite atteindre. Les *objectifs* désignent les étapes plus petites pour se rendre jusqu'au but. Inviter les personnes apprenantes à trouver en groupe les stratégies nécessaires pour susciter et maintenir leur motivation jusqu'à l'atteinte du but visé. Leur rappeler d'inclure ces stratégies dans leur plan d'action.

- Demander aux personnes apprenantes, en équipes de deux, de se fixer un but individuel pour la semaine (ou à plus long terme), puis de s'inspirer de l'Annexe 6 pour dresser un plan d'action indiquant les étapes à suivre (les objectifs) pour atteindre ce but.

Grande compétence : Gérer l'apprentissage

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- **B1** : Interagir avec les autres

Tâche 9

Utiliser la technique SMART pour se fixer un but afin d'exercer leur initiative. (Niveau 2)

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

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes apprennent comment fixer un but selon la technique SMART afin d'exercer leur initiative et de suivre leurs progrès. Cela répond au descripteur du rendement *Suit son progrès par rapport à l'atteinte de ses buts*, sous la grande compétence *Gérer l'apprentissage*.

Pistes d'animation suggérées

- Revoir la définition des motivateurs intrinsèques étudiés à la tâche 3. Souligner que l'on retrouve parmi ceux-ci l'accomplissement de tâches pour le plaisir, pour la satisfaction personnelle que cela apporte. Cette motivation intrinsèque permet de prendre des initiatives, de se fixer des buts en matière de perfectionnement personnel et d'agir de façon à les atteindre. Quand les buts reposent sur les valeurs personnelles et sont réalistes et atteignables, il est plus facile de trouver la motivation et l'initiative nécessaires pour travailler à leur réalisation.

Leur présenter l'exemple suivant : Sergey Brin et Larry Page ont eu de l'initiative. Ils se sont fixé un but, celui de développer un moteur de recherche qui serait capable d'analyser les relations entre les sites Web. Grâce à leur travail ardu, à leur persévérance et à grande leur détermination, ils ont finalement atteint leur but en 1998. Ce but, c'est l'engin de recherche Google que nous connaissons! L'initiative a donc été très profitable pour eux.

Le but des personnes apprenantes sera sans doute moins grandiose, mais il est tout aussi important. Elles souhaitent peut-être avoir leur propre entreprise, devenir le meilleur vendeur d'automobiles, être un meilleur parent.

- Inviter les personnes apprenantes à former des équipes de deux et à utiliser les questions présentées à l'**Annexe 7** pour trouver un but personnel à atteindre. Par exemple, si quelqu'un souhaite apprendre à jouer de la guitare, son but SMART pourrait être : *Je veux jouer un morceau de musique à la guitare à la rencontre de famille du mois de décembre*. Ensuite, leur demander de le transformer en but SMART selon les indications fournies à la page suivante.

Ce que les personnes apprenantes viennent d'indiquer dans les tableaux devrait leur permettre de définir un ou plusieurs buts qu'elles aimeraient poursuivre. Elles doivent commencer par un but simple et atteignable, car cela les motivera et les encouragera à en fixer d'autres par la suite.

Leur demander de faire le lien entre ce qu'elles voudraient faire et ce qui est important pour elles. En reliant leur but à leurs valeurs, elles lui donnent de meilleures chances de devenir réalité. Par exemple, s'il est important pour elles d'être en santé, elles pourraient se donner comme but de faire plus d'exercice et de perdre du poids.

Leur but peut être lié à quelque chose qu'elles aimeraient faire. Par exemple, si elles ont envie de jouer d'un instrument de musique, cela peut devenir leur but. Enfin, leur but peut être lié à une habileté qui leur manque pour accomplir quelque chose, par exemple, devenir plus habile en menuiserie. Une fois qu'elles ont choisi leur but, elles doivent s'assurer qu'il est SMART. Revoir avec elles les éléments d'un but SMART, c'est-à-dire :

S : Spécifique. Détermine ce que tu veux accomplir, les personnes qui t'aideront, les ressources dont tu auras besoin, le temps qu'il te faudra ainsi que les raisons qui te motivent.

M : Mesurable. Établis une méthode qui te permettra de suivre ta progression vers ton but.

A : Approprié. Si ton but est un investissement personnel, quelque chose qui a de la valeur pour toi, tu trouveras les moyens de le réaliser. Détermine les habiletés dont tu auras besoin pour l'atteindre.

R : Réaliste. Assure-toi que ton but est quelque chose que tu pourras bel et bien atteindre, même si ça te demande beaucoup de travail.

T : Temporel. Donne-toi une limite de temps pour atteindre ton but; cela t'aidera à garder le focus sur sa réalisation.

- Inviter les personnes qui le désirent à partager leurs buts avec le groupe. Leur demander ensuite d'inclure leur but dans un plan d'action et de fixer des objectifs qui s'y rattachent. Par exemple, *Je prendrai des leçons de guitare 3 fois par semaine au collège communautaire.* Enfin, les inviter à suivre leurs progrès dans leur cahier de travail personnel et donner à celles qui le désirent l'occasion d'en parler au cours des semaines suivantes.



Linda Frappier, du centre Carrefour Options+, indique que l'utilisation et la relecture du journal de bord et du cahier de travail personnel fournissent aux personnes apprenantes un bon moyen de voir l'ensemble des démarches qu'elles ont faites pour développer la compétence en question, dans ce cas, l'initiative.

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 transférer ses habiletés, stratégies et techniques pour démontrer son initiative. (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 et de démontrer leur initiative en tenant compte des stratégies utilisées en entrevue. Cela répond précisément aux 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

- Souligner que l'initiative est l'une des 10 compétences recherchées par les employeurs, selon les experts interrogés par le journal *La Presse*. Les entreprises cherchent des gens qui sont capables de voir ce qu'il y a à faire et d'agir en conséquence plutôt que d'attendre passivement que quelqu'un les dirige. Les employeurs recherchent des personnes d'action qui peuvent anticiper les besoins et prendre la situation en main.
- Signaler 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 mis en pratique des compétences particulières, dans ce cas-ci, l'initiative.
- Inviter les personnes apprenantes à travailler en équipes de deux. Présenter l'**Annexe 8**. Souligner qu'elles pourront s'exercer à répondre à des questions d'entrevue à travers des jeux de rôles et mentionner que ces jeux de rôles leur permettront de se pratiquer à répondre à des questions en mettant en évidence leur initiative et leur capacité de prendre en main une situation; elles utiliseront pour ce faire des techniques et des stratégies d'entrevue. 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 chacun ait la chance de jouer le rôle du candidat. Distribuer l'annexe et débiter l'activité.
- Discuter ensuite des entrevues avec toutes les personnes apprenantes. Poser des questions comme :
 - *Comment le candidat a-t-il su démontrer qu'il a de l'initiative?*
 - *Soulignez des situations où le candidat a bien fait preuve d'initiative?*
 - *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 utiliser les stratégies et les techniques dans ce contexte.

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B3 : Remplir et créer des documents

Grande compétence : Gérer l'apprentissage

Tâche 11

**S'autoévaluer dans le but de reconnaître ses progrès face à l'amélioration de son initiative.
(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 *Initiative*. Elle s'inscrit précisément 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 améliorer leur initiative et
 - leur cheminement depuis l'étude de ce moduleen répondant à un questionnaire d'autoévaluation qui leur permettra, entre autres, de confirmer :
 - 3 situations dans lesquelles elles ont pris une initiative depuis le début du module;
 - 2 stratégies qu'elles ont apprises et utilisées dans le module pour accroître leur initiative;
 - 2 points qu'elles aimeraient perfectionner davantage;
 - 1 but qu'elles aimeraient atteindre.
- Présenter et distribuer l'**Annexe 9**, *J'évalue mon initiative*, 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 1

Le contraire de l'initiative est la passivité!

Explique comment les deux images démontrent un manque d'initiative.



<http://optimistmom.blogspot.ca/2006/12/its-not-my-job-award-winner-for-2006.html>

Annexe 2

Faire preuve d'initiative

Scénario 1

Le printemps est finalement arrivé! Maintenant que la neige a fondu, on peut très bien voir en bordure des rues les déchets qui ont été jetés par la fenêtre des automobiles durant l'hiver.

Tu décides de rassembler quelques amis du voisinage pour faire un nettoyage du printemps et ramasser les déchets. Ça fait du bien de retrouver ton quartier propre et attrayant!

Scénario 2

Tu t'inquiètes pour la santé de ta famille parce que tu es persuadé que les aliments achetés au magasin contiennent toutes sortes de produits toxiques.

Tu décides de faire ton propre potager et d'y faire pousser toutes sortes de légumes pour nourrir ta famille.

Scénario 3

C'est le 50^e anniversaire de mariage de tes parents au mois d'août de cette année.

Tu invites ta sœur et ton frère chez toi pour planifier une fête qui permettra de célébrer ce joyeux événement.

Scénario 4

Ça fait longtemps que tu veux apprendre à faire de la photographie.

Tu t'es finalement inscrite à un cours de photographie offert au collège communautaire.

Scénario 5

Tu veux réduire ton impact sur l'environnement. Tu utilises les boîtes fournies pour le compostage des aliments et le recyclage du papier.

Tu te rends aussi au dépôt local pour y laisser tes contenants de peintures vides, tes piles usagées et tes vieilles cartouches d'encre pour l'imprimante.

Scénario 6

Jacques s'est débrouillé pour obtenir des fonds pour rendre sa salle de classe plus technologique. Ceci lui permettra d'améliorer ses techniques d'enseignement et de rendre l'expérience plus agréable pour ses élèves.

Il reçoit tellement de bons commentaires de ses élèves qu'il décide de présenter sa nouvelle méthode aux autres enseignants dans le cadre d'une journée pédagogique. Il espère les encourager à faire comme lui.

Annexe 2 (suite)

Scénario 7

Tu as remarqué que les fils pour brancher certains appareils au bureau sont endommagés.

Pendant ta pause, tu les recouvres avec du ruban masqué électrique. De plus, tu prépares des affiches et tu les places près des appareils pour indiquer aux utilisateurs comment les débrancher correctement, de façon à éviter les blessures et les bris. Quant aux appareils endommagés et non réparables, tu demandes aux personnes responsables de voir à leur remplacement.

Scénario 8

Tu veux participer à des activités au service des autres dans la communauté.

Tu te rends régulièrement à la souprière locale pour aider à la distribution des repas. De plus, tu te portes volontaire auprès de la Fondation des maladies du cœur du Canada pour participer à la collecte de fonds de porte à porte.

Scénario 9

Tu travailles à un projet avec une équipe au bureau. Le projet est dû dans cinq jours. Une réunion était prévue avec votre patron cet après-midi. Il a déjà discuté avec toi de quelques points à réviser en prévision de la présentation finale. Malheureusement, il doit partir parce qu'il y a de la mortalité dans sa famille.

Tu invites les membres de l'équipe à se réunir quand même et tu discutes avec eux des détails du projet. Tu leur fais part des idées du patron et tu invites tout le monde à effectuer certaines tâches pour ne pas perdre de temps en l'absence de celui-ci.

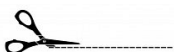
Annexe 3

Qu'est-ce qui vous motive?



Situation 1

Récemment, Nathan est devenu bénévole à la souprière de sa communauté. Il adore participer à la préparation des repas pour les gens moins fortunés que lui.



Situation 2

Le patron de Sophie lui a confié un travail assez complexe. Elle se met à la tâche pour s'assurer de faire du bon travail et d'obtenir l'approbation de son patron.



Situation 3

Nico s'est inscrit à des cours du programme de formation des adultes. Il l'a fait parce qu'il veut se parfaire comme personne.



Situation 4

Tony se rend au travail tous les jours non pas parce qu'il aime son travail, mais parce qu'il a besoin d'argent pour payer son logement et sa nourriture.



Situation 5

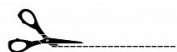
Yan fait toujours du bon travail parce qu'il veut accéder à un poste d'administrateur. Il veut avoir plus de pouvoir et de contrôle sur la gestion de l'entreprise.



Situation 6

Manuela organise une fête surprise pour sa meilleure amie. Elle sait que ça lui fera plaisir.

Annexe 3 (suite)



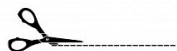
Situation 7

Yvette a refusé un poste de responsable parce qu'elle aime beaucoup le travail qu'elle fait. Elle est heureuse et bien dans sa peau dans son poste actuel.



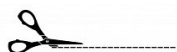
Situation 8

Rudy s'assure de faire son travail le mieux possible pour être un bon employé. Il a peur d'être congédié.



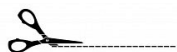
Situation 9

Émilie est passionnée de jardinage. Elle passe de longues heures à désherber et à entretenir les plates-bandes parce qu'elle aime le résultat final. Ça lui donne beaucoup de satisfaction personnelle.



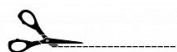
Situation 10

Sean essaie de ne pas trop dépenser. Il a peur de décevoir son conjoint et de créer des problèmes dans sa relation.



Situation 11

Myriam fait partie de l'équipe de soccer parce qu'elle aime les liens d'amitié qui se créent entre les membres de l'équipe.



Situation 12

Brenda désire perdre du poids. Elle veut être en santé et se sentir bien.



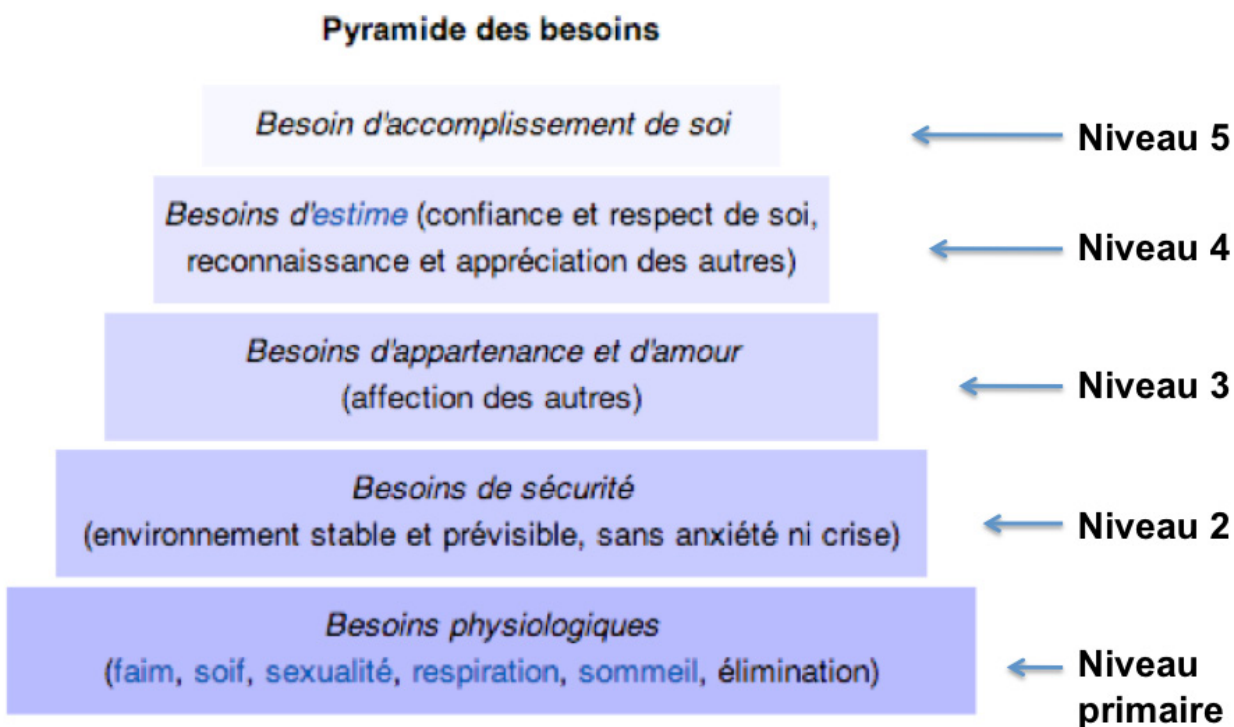
Situation 13

Simon veut perdre du poids. Ce que les autres pensent de lui le met mal à l'aise.

Annexe 4

Hiérarchie des besoins

Abraham Maslow est un psychologue américain célèbre. Il a élaboré une théorie sur la motivation qui est représentée par une pyramide illustrant la hiérarchie des besoins de l'être humain.



Source : http://fr.wikipedia.org/wiki/Pyramide_des_besoins_de_Maslow

Annexe 5

Stratégies pour développer l'esprit d'initiative

Voici des stratégies qui t'aideront à avoir plus d'initiative.

1. **Sois attentif au monde qui t'entoure.** Observe ton environnement immédiat et sois capable de voir et de saisir les occasions de prendre une initiative.
2. **Sois motivé.** Cherche la motivation interne qui t'aidera à progresser vers un but. Assure-toi, entre autres, que cela te donnera de la satisfaction et du plaisir et que cela te rendra heureux.
3. **Trouve des choses qui doivent être accomplies et fais-les sans qu'on te le demande.** Sois proactif et autonome.
4. **Définis un but que tu veux atteindre.** Prends le temps de réfléchir pour bien définir ton but, puis élabore un plan qui te permettra de l'atteindre.
5. **Travaille au renforcement de ta confiance en toi.** Il se peut que tu aies à développer des habiletés pour rehausser ta confiance en toi afin d'atteindre ton but.
6. **Garde une attitude positive.** Comme la confiance en soi, une attitude positive est à la base de tout.
7. **Demande de l'aide.** Recherche l'appui de personnes que tu respectes et qui peuvent te motiver à avoir de l'initiative.
8. **Calme ta peur.** La peur est peut-être la raison pour laquelle tu ne prends pas d'initiatives. Détermine ce qui cause ta peur et trouve des façons de la surmonter.
9. **Dresse une liste de choses à essayer qui représentent un défi pour toi.** Tente quelque chose de nouveau sur cette liste régulièrement.
10. **Réfléchis avant de passer à l'action.** Assure-toi toujours que ce que tu t'apprêtes à faire a du sens.
11. **Informe-toi.** Tiens-toi au fait de ce qui se passe au travail et dans ta vie personnelle.
12. **Engage-toi dans des activités qui bénéficient à d'autres.** Tu y trouveras la satisfaction de pouvoir améliorer la vie d'une autre personne.
13. **Ne reste pas passif.** Mets-toi en mode action pour accroître ton initiative.

Annexe 6

Plan d'action

But	Perdre 25 livres
Raisons	Être en santé, me sentir en forme Être capable de porter tel pantalon ou telle robe
Échéancier	6 mois à partir de maintenant
Objectifs	Perdre 2 livres par semaine et célébrer après chaque perte
Récompense	Une sortie au cinéma avec des amis
Ressources nécessaires	<p>Adopter un régime alimentaire sain : faire des recherches sur le sujet, noter par écrit tout ce que je consomme, me procurer des aliments sains, éliminer certaines choses de mon garde-manger</p> <p>Établir un plan d'exercices : marcher, m'inscrire dans un centre sportif, faire des exercices avec une vidéo (inscrire sur un calendrier le temps réservé à ces activités)</p> <p>Trouver des motivateurs : avoir des photos de vêtements à porter quand j'aurai perdu du poids, afficher en évidence une photo de moi et la regarder souvent pour me rappeler pourquoi je souhaite perdre du poids, trouver des citations inspirantes, demander à des amis de m'accompagner ou de m'encourager dans ma démarche</p> <p>Prendre conscience des influences négatives : nourriture à éviter, amis qui distraient du but, habitudes malsaines (comme regarder la télé toute la soirée)</p>
Processus	<p>Commencer par de petits pas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prévoir d'abord de courtes périodes d'exercice, et augmenter graduellement - Éliminer petit à petit certains aliments - Me peser chaque semaine

Annexe 7

Comment définir un but qui permet d'exercer son initiative

Comment définir un but que tu aimerais atteindre quand tu n'as aucune idée! Les étapes suivantes te permettront de réfléchir d'abord à ce qui est important pour toi, puis de fixer un ou plusieurs buts.

Tes valeurs et habiletés

Les 3 tableaux qui suivent t'aideront à définir tes valeurs ainsi que les habiletés que tu possèdes.

Ce qui est important pour moi

Écris 5 choses qui sont importantes pour toi, par ordre d'importance.	Pourquoi ces choses sont-elles importantes pour toi?

Ce que j'aime faire

Écris 3 à 5 choses que tu aimes faire et qui te donnent de la satisfaction. Place-les en ordre d'importance.

Je suis bon...

Écris les habiletés que tu possèdes (par exemple, <i>Je suis bon avec mes mains...</i>)

Annexe 7 (suite)

Valeurs et habiletés que tu aimerais posséder

Les tableaux suivants t'aideront à déterminer ce que tu aimerais faire, ce qui t'en empêche ainsi que les habiletés que tu voudrais posséder. Ceci peut te guider vers un but à réaliser.

J'aimerais pouvoir...

Écris 3 à 5 choses que tu aimerais faire, par ordre d'importance.	Écris ce qui t'empêche de faire ces choses.

J'aimerais être bon...

Écris les habiletés que tu aimerais posséder, qui te permettraient de faire ces choses.

Annexe 8

Comment démontrer son initiative 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, l'initiative.

Pratique-toi, en situation fictive d'entrevue, à présenter la façon dont tu as fait preuve d'initiative dans tes activités journalières ou au travail.

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

Questions potentielles de l'employeur

1. *Décris une situation dans laquelle tu as fait preuve d'initiative.*

Conseils : Profite de l'occasion pour parler de projets que tu as entrepris au travail ou dans ta vie personnelle. Souligne les occasions dans lesquelles tu as innové. Montre que tu es une personne d'action qui sait reconnaître qu'il y a un besoin à combler et qui en prend la responsabilité. Mentionne que tu n'as pas constamment besoin que l'on te dise quoi faire. Voici des exemples de projets que tu as pu mettre sur pied :

- ▶ Tu as remarqué que les gens au travail sont un peu démoralisés parce que l'entreprise traverse une période difficile :
 - Tu enrôles les gens dans des activités de bienfaisance (p. ex., le *Big Bike*).
 - ou**
 - Tu organises des rencontres de l'équipe au travail de façon régulière pour rehausser le moral.
 - ou**
 - Tu t'occupes de mettre sur pied des équipes sportives dans les différents départements et tu encourages la participation à des tournois pour rehausser le moral des troupes et favoriser les contacts entre les gens.
- ▶ Tu as remarqué que l'entreprise ne met pas suffisamment l'accent sur la santé et la sécurité au travail. Pour y remédier, tu organises durant les réunions mensuelles des employés des discussions sur diverses questions de santé et de sécurité. Cela aide à garder ces questions à l'esprit et à intégrer de bonnes pratiques dans les activités quotidiennes.

Annexe 8 (suite)

2. *Parle-moi d'un projet dont tu as pris l'initiative et que tu es fier d'avoir mis sur pied.*

Conseils : Parle d'un projet que tu as mis sur pied, qui pourrait être l'un de ceux mentionnés à la question 1. Explique d'où t'est venue l'idée et ce que tu as fait pour mettre en branle le projet et pour inciter les gens à y participer. Il se peut que le projet soit né d'un besoin que tu as remarqué dans ton milieu de travail ou dans ta vie personnelle.

3. *Pourquoi es-tu le meilleur candidat pour ce poste?*

Conseils : Saisis l'occasion de souligner que tu es une personne qui a de l'initiative, qui aime apprendre de nouvelles choses, qui n'a pas peur de faire face aux défis et qui s'adapte très facilement. Assure-toi avant l'entrevue d'avoir fait un peu de recherches sur le poste et sur la compagnie et pose des questions sur différents aspects du travail. Indique que tu sais anticiper les besoins et agir en conséquence sans avoir constamment besoin d'instructions. Présente-toi comme une personne qui va au-delà des attentes.

Annexe 9

Autoévaluation

J'évalue mon initiative.

(Tâche 1) Je suis plus conscient(e) de ce que veut dire avoir de l'initiative. Par exemple, _____

(Tâche 2) Je suis plus conscient(e) des obstacles qui m'empêchent de prendre l'initiative. Par exemple, _____

(Tâche 2) J'essaie de nouvelles choses. Voici 2 exemples de nouvelles activités entreprises depuis le début du module. _____

(Tâche 3) Je suis plus conscient(e) de mes motivations intrinsèques. Voici 2 facteurs intrinsèques qui me motivent : _____

(Tâche 4) Grâce à la pyramide de Maslow, je comprends les niveaux des besoins chez l'être humain. Voici 1 exemple d'une situation qui m'a motivé(e) d'agir récemment : _____

(Tâche 5) J'ai choisi 2 stratégies pour améliorer mon initiative : _____

Annexe 9 (suite)

(Tâche 5) J'ai une attitude beaucoup plus positive envers moi-même. Par exemple,

(Tâche 5) Je demande plus souvent de l'aide de gens qui peuvent m'inspirer. Par exemple,

(Tâches 5 et 6) Je suis plus attentif(ive) à ce qui se passe dans mon entourage. Voici 3 exemples de choses que j'ai remarquées et que j'ai pris l'initiative de corriger. _____

(Tâches 5 et 6) J'effectue des tâches sans qu'on ait besoin de me le demander. Par exemple,

(Tâche 6) Je travaille de façon beaucoup plus autonome, sans qu'on ait besoin de me dire quoi faire. Par exemple, _____

(Tâches 5 et 7) Je cherche à prendre des initiatives et à m'engager davantage. Voici un exemple d'engagement que j'ai pris depuis le début du module. _____

Annexe 9 (suite)

(Tâches 5 et 7) Je me porte beaucoup plus souvent volontaire pour rendre service aux autres. Par exemple, _____

(Tâche 8) Je réalise le rôle comment la procrastination peut m'empêcher d'exercer mon initiative. Par exemple, _____

(Tâche 8) Je réalise l'importance de trouver des stratégies pour aider à susciter et maintenir ma motivation pour atteindre un but visé. Voici un exemple d'une stratégie qui va m'aider :

(Tâche 9) Je peux établir des buts SMART. Voici un but que je me suis fixé : _____

(Tâche 9) Je suis plus conscient(e) de ce qui est important pour moi. Par exemple,

(Tâche 9) Voici 2 points que j'aimerais perfectionner davantage chez moi. Par exemple,

Annexe 9 (suite)

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

(Tâche 11) Depuis mon cheminement dans ce module, je cherche des occasions d'exercer mon initiative. Voici 2 exemples vécus depuis le début du module : _____

(Tâche 11) Depuis mon cheminement dans ce module, j'offre et je partage plus souvent mes solutions. Par exemple, _____

Webographie

N.B. Tous les sites Web ont été consultés avant la publication du document en mars 2014.

- A Gift of Inspiration. Positive Inspirational Achievement Stories. How to Identify Your Goals. Brian Tracy. [en ligne]. <http://www.agiftofinspiration.com.au/stories/achievement/How%20to%20Identify%20Your%20Goals.shtml>
- Brunel University London. Initiative & Enterprise. [en ligne]. <http://www.brunel.ac.uk/services/pcc/students/make-yourself-employable/developing-skills/initiative>
- Career Tools HQ. Take Initiative at Work, Take Success Home. [en ligne]. <http://www.career-tools-hq.com/take-initiative.html>
- Contenu-Gratuit.com. Comment développer son esprit d'initiative. [en ligne]. <http://contenu-gratuit.com/article1263.html>
- Developments in Business Simulation and Experiential Learning, Volume 27, 2000. An Exercise to Develop Initiative: Possible Dream? Douglas Micklich & Gretchen Vik. [document en ligne]. <http://sbaweb.wayne.edu/~absel/bkl/vol27/27bt.pdf>
- Dumb Little Man. Tips for Life. How to Set Goals When You Have No Idea What You Want. [en ligne]. <http://www.dumblittleman.com/2009/09/how-to-set-goals-when-you-have-no-idea.html>
- La motivation. [document en ligne]. <http://www.reunion.iufm.fr/dep/listeDep/exposes/motivation2.pdf>
- Linked Québec. Comment aider une personne à développer son sens de l'initiative. [en ligne]. <http://www.linkedin.com/groups/Comment-aider-personne-développer-son-2627964.S.108496753>
- Little Things Matter. The Power of Personal Initiative. [en ligne]. <http://www.littlethingsmatter.com/blog/2010/06/25/the-power-of-personal-initiative/>
- MindTools. Personal Goal Setting. [en ligne]. <http://www.mindtools.com/page6.html>
- MindTools. Taking Initiative. Making Things Happen in the Workplace. [en ligne]. <http://www.mindtools.com/pages/article/initiative.htm>
- Personal Development 123. Start Taking Initiative. [en ligne]. <http://www.personaldevelopment123.net/start-taking-initiative/>
- Roots of Action. Route to Happiness: Fostering Initiative in Children and Adolescents. Marilyn Price-Mitchell. [en ligne]. <http://rootsofaction.com/blog/initiative-children-adolescents/>
- The Change Blog. How to Find Your Goals. [en ligne]. <http://www.thechangeblog.com/how-to-find-your-goals/>
- The Maternal Optimist. December 2006. [en ligne]. <http://optimistmom.blogspot.ca/2006/12/its-not-my-job-award-winner-for-2006.html>

Webographie (suite)

The Napoleon Hill Foundation. How to Develop Personal Initiative. [en ligne]. <http://www.naphill.org/get-involved/starting-points/personal-initiative/>

The Sales Blog. 4 Ways to Improve Your Ability to Take Initiative in Sales. [en ligne]. <http://thesalesblog.com/blog/2010/02/22/4-ways-to-improve-your-ability-to-take-initiative-in-sales/>

Top Achievement. Creating S.M.A.R.T. Goals. [en ligne]. <http://topachievement.com/smart.html>

University of Bradford. Career Development Services. Initiative/Problem Solving. [en ligne]. <http://www.careers.brad.ac.uk/employability/skills/ipsolving.php>

Wikipedia. Pyramide des besoins de Maslow. [en ligne]. http://fr.wikipedia.org/wiki/Pyramide_des_besoins_de_Maslow

WikiHow. How to Set Goals. [en ligne]. <http://www.wikihow.com/Set-Goals>

Willbgood.com. Comment développer son esprit d'initiative. Will Baxter. Janvier 2013. [en ligne]. <http://www.willbgood.com/article-comment-developper-son-esprit-d-initiative-114621798.html>