



Le module *Maturité* 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 maturité. Les 12 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*.

Dix 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 **maturité** permet de ne pas redouter les erreurs, de reconnaître ses erreurs ou ses mauvaises décisions, de s'en excuser et de réparer.

Apprendre de ses expériences.

Autres façons de l'exprimer : être mûr, être prudent, agir de façon réfléchie, être responsable, avoir le contrôle de soi et de ses émotions, être autodiscipliné, avoir un bon jugement, être indépendant, être sage et avoir de l'expérience.

Objectifs du module

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

- ✓ Définir ses valeurs personnelles
- ✓ Établir un lien entre l'intégrité et la maturité
- ✓ Être plus consciente d'elle-même et de ses émotions
- ✓ Comprendre l'association entre les gestes et les émotions
- ✓ Faire le lien entre certains traits de caractère et la maturité
- ✓ Adopter une méthode d'analyse pour la prise de décisions
- ✓ Adopter des techniques pour mieux contrôler ses émotions
- ✓ Trouver des comportements matures dans diverses situations
- ✓ Être plus consciente du langage non verbal ou *paraverbal* dans l'interprétation des émotions

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 12 tâches décrites dans ce module :

- J'ai un bon jugement.
- Je suis conscient et respectueux des autres.
- Je me soucie des autres lorsque je prends des décisions.
- Je ne réagis pas impulsivement, mais de façon réfléchie.
- Je ne dis pas de méchancetés sur les gens qui m'entourent.
- Je suis agréable et poli, même avec les personnes qui me déplaisent.
- Quand je suis responsable d'une erreur, je l'admets et je m'en excuse.
- J'examine un problème à fond avant de prendre une décision et d'agir.
- Je sais contrôler mes émotions; je ne provoque pas de scènes en public.
- Je garde une ouverture d'esprit dans les discussions de groupe. Je ne tente pas d'imposer mon opinion aux autres.
- Durant les heures de travail, j'évite de jouer à des jeux vidéo et de communiquer par messages texte, sur Twitter ou avec d'autres réseaux sociaux.

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 :

- Intégrité
- Esprit d'analyse
- Confiance en soi
- Intelligence émotionnelle
- Fiabilité et sens des responsabilités

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*, vous pouvez faire l'autoévaluation avec les personnes apprenantes qui débutent en lecture au tableau blanc ou au rétroprojecteur. Les inviter à écrire des mots clés pour répondre et à faire l'activité 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 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 remplissent les questionnaires 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 12 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 à son niveau de maturité
- Définition du mot *maturité*
- Sensibilisation aux actions qui démontrent de la maturité
- Sensibilisation à l'expression de ses émotions
- Compréhension du lien entre l'intégrité et la maturité
- Compréhension du lien entre l'empathie et la maturité
- Compréhension du lien entre les traits de caractère et la maturité
- Sensibilisation à ses valeurs personnelles
- Sensibilisation au langage non verbal
- Compréhension des stratégies pour accroître sa maturité
- Compréhension de l'utilisation des 3 passoires dans la communication
- Compréhension du lien entre le développement du cerveau et la maturité
- Compréhension de l'analyse dans la prise de décisions
- Compréhension des techniques pour atténuer les émotions fortes

Savoir-faire

- Partage de ses réactions
- Partage de ses expériences personnelles
- Analyse de situations liées à la prise de décisions
- Développement de ses valeurs personnelles
- Application d'un trait de caractère
- Capacité de faire le lien entre ses valeurs et la maturité
- Capacité d'analyser
- Utilisation de techniques pour apaiser les émotions
- Participation à un jeu de rôles
- Partage d'opinions
- Travail en groupe
- Navigation sur Internet
- Simulation d'une entrevue
- Capacité d'être stratégique en entrevue
- Autoévaluation

Savoir-être

- Expression de sentiments face aux expériences personnelles
- Confiance de parler devant un groupe
- Confiance d'exprimer son opinion
- Confiance d'utiliser des techniques pour contrôler ses émotions
- Empathie résultant de la capacité de lire le langage non verbal et *paraverbal*
- Fierté de pouvoir exprimer son opinion et ses émotions
- Fierté de constater ses progrès
- Établissement de liens avec d'autres compétences génériques comme l'esprit d'analyse, l'intégrité, la confiance en soi, la fiabilité et le sens des responsabilités, la facilité à communiquer et l'intelligence émotionnelle

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 1

Lire des scénarios puis en discuter pour trouver la solution mature à la situation. (Niveau 2)

Durée approximative : 30 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes examinent les actions posées dans différents scénarios et se demandent si ces actions démontrent ou non de la maturité. Cet exercice leur permet de définir et de mieux comprendre ce qu'est la maturité.

Pistes d'animation suggérées

- Poser les questions suivantes au groupe :
 - *Vous souvenez-vous d'une occasion où quelqu'un vous a qualifié d'immature?*
 - *Que faisiez-vous? Quel âge aviez-vous?*
 - *Comment vous êtes-vous senti?*
 - *Comment avez-vous réagi?*
- Faire remarquer que la maturité s'acquiert avec l'âge et l'expérience, bien qu'il arrive que l'on agisse de façon immature malgré cela. Présenter l'**Annexe 1** et inviter les personnes apprenantes à lire à tour de rôle chacun des scénarios et les questions qui les accompagnent. (Adapter selon votre groupe.) Leur demander d'indiquer un choix de réponse pour chaque scénario dans leur cahier de travail personnel, sans en discuter avec les autres personnes apprenantes.
- Une fois la lecture terminée, revoir les scénarios et les réponses fournies. Pour chaque scénario, donner la seule réponse qui démontre de la maturité. Expliquer aux personnes apprenantes que si elles ont répondu (c) aux questions posées, cela indique qu'elles ont une certaine maturité. Si elles ont répondu (a) ou (b) dans la plupart des cas, c'est qu'elles n'ont pas tout à fait acquis cette compétence.
- Présenter la définition de la maturité et en discuter :

La maturité permet de ne pas redouter les erreurs,
de reconnaître ses erreurs ou ses mauvaises décisions,
de s'en excuser et de réparer.
Apprendre de ses expériences.

De plus, c'est d'agir de façon raisonnée et demeurer respectueux envers les autres. S'assurer que les personnes apprenantes ont bien compris la définition. Souligner que même si la maturité s'acquiert avec l'âge et l'expérience, certaines personnes continuent à avoir des comportements immatures à l'âge adulte. Heureusement, la maturité est une compétence qui peut être développée chez les adultes qui le désirent. Préciser qu'elles vont travailler avec d'autres scénarios semblables dans les deux prochaines tâches et proposer d'autres solutions matures aux situations présentées.

Réponses au quiz de l'Annexe 1

1. Quelqu'un te raconte des choses personnelles embarrassantes sur un collègue que tu n'aimes pas vraiment.
 - c) Tu indiques à cette personne que tout le monde vit des moments embarrassants et que ce n'est pas correct de colporter ces choses. Tu gardes l'information pour toi.
2. Tu es arrêté à un feu rouge. Un jeune homme arrogant s'arrête à côté de toi avec sa Mustang et appuie sur l'accélérateur en t'invitant à faire une course.
 - c) Tu le laisses faire. Il est jeune et immature. Faire la course en voiture au centre-ville n'est pas une bonne idée.
3. Tes copines et toi allez faire du magasinage assez régulièrement. Tu te rends compte qu'elles sont allées sans toi à une occasion.
 - c) Tu laisses passer. Il y a sans doute une raison à cela. Tu leur poses la question calmement pour t'informer.
4. Les gens au travail partagent un réfrigérateur où ils rangent leur goûter. Tu as oublié d'apporter ton dîner aujourd'hui. Tu remarques qu'il reste un sandwich dans le réfrigérateur après l'heure du dîner.
 - c) Tu trouves le propriétaire du sandwich et tu lui demandes la permission de le manger.



Linda Garant Dufour, du Centre de formation des adultes inc., recommande qu'avec des personnes apprenantes du Niveau 1, la formatrice lise le quiz et les personnes apprenantes répondent sur la feuille, pour ensuite en discuter toutes ensemble. Elle trouve que les sujets sont intéressants et interpellent les personnes apprenantes.

Annexe 1

Quiz sur la maturité

1. Quelqu'un te raconte des choses personnelles embarrassantes sur un collègue que tu n'aimes pas vraiment.
 - a) Tu répètes ces choses à d'autres collègues.
 - b) Chaque fois que ce collègue passe devant toi, tu ricanes ou tu fais des blagues à ses dépens.
 - c) Tu indiques à cette personne que tout le monde vit des moments embarrassants et que ce n'est pas correct de colporter ces choses. Tu gardes l'information pour toi.

2. Tu es arrêté à un feu rouge. Un jeune homme arrogant s'arrête à côté de toi avec sa Mustang et appuie sur l'accélérateur en t'invitant à faire une course.
 - a) Tu accélères comme un dingue aussitôt que le feu passe au vert. Il ne te dépassera pas.
 - b) Tu acceptes son invitation à faire la course. Aussitôt que le feu passe au vert, tu le laisses démarrer à pleine vitesse et tu restes arrêté. Tu lui as joué un bon tour!
 - c) Tu le laisses faire. Il est jeune et immature. Faire la course en voiture au centre-ville n'est pas une bonne idée.

3. Tes copines et toi allez faire du magasinage assez régulièrement. Un jour, tu te rends compte qu'elles sont allées sans toi à une occasion.
 - a) Tu es offusquée et tu refuses de sortir avec elles de nouveau.
 - b) Tu leur cries des bêtises au téléphone parce qu'elles ne t'ont pas invitée.
 - c) Tu laisses passer. Il y a sans doute une raison à cela. Tu leur poses la question calmement pour t'informer.

4. Les gens au travail partagent un réfrigérateur où ils rangent leur goûter. Tu as oublié d'apporter ton dîner aujourd'hui. Tu remarques qu'il reste un sandwich dans le réfrigérateur après l'heure du dîner.
 - a) Tu manges le sandwich et tu ne dis rien à personne.
 - b) Tu manges le sandwich et blâmes quelqu'un d'autre quand son propriétaire se demande où il est passé.
 - c) Tu trouves le propriétaire du sandwich et tu lui demandes la permission de le manger.

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 2

Lire des scénarios puis discuter de la maturité des personnages et trouver une autre solution mature à chaque situation. (Niveau 2)

Durée approximative : 45 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes discutent du comportement des personnages de différents scénarios et des choix qui illustrent le plus de maturité. Cela leur permet de mieux définir et de mieux comprendre ce qu'est la maturité. Elles commencent aussi à s'identifier aux personnages des scénarios.

Pistes d'animation suggérées

- Revenir sur la définition de la maturité et sur les points clés.
- Inviter les personnes apprenantes à travailler en équipes de deux. Distribuer les scénarios de l'**Annexe 2** et demander aux équipes de lire leur scénario. S'assurer que les 6 scénarios sont distribués, même s'il y a deux équipes qui ont le même. (Adapter selon le groupe.) Demander aux personnes apprenantes de choisir parmi les options celle qui représente la façon mature d'agir dans les situations présentées. Elles peuvent aussi proposer leurs propres solutions. Leur donner le temps de faire l'exercice, puis les inviter à proposer d'autres façons matures de réagir à la situation.
- Lorsqu'elles ont terminé, leur demander de communiquer leur scénario et leurs solutions afin d'en discuter en groupe.
Réponses : Scénario 1 = c) Scénario 4 = a)
 Scénario 2 = b) Scénario 5 = c)
 Scénario 3 = b) Scénario 6 = b)



Pour les personnes apprenantes du Niveau 1, Linda Garant Dufour, du Centre de formation des adultes inc., indique qu'il est bon de faire en groupe les Annexes 2 et 3 qui accompagnent les tâches 2 et 3. Parmi les scénarios, choisir ceux qui interpellent les personnes apprenantes. Les exemples de réponses fournis à l'Annexe 3 sont facilitants pour la formatrice. Elle a dû aider les personnes apprenantes du Niveau 1 à dresser la liste de traits.

Annexe 2

La maturité, c'est quoi?

Dans chacun des scénarios suivants, détermine quel choix démontre de la maturité chez la personne en cause. Ensuite, trouve une autre façon de réagir à la situation, toujours en faisant preuve de maturité.

Scénario 1

Le conjoint de Yolande, Sean, travaille ordinairement jusqu'à 17 h 30. Ils soupent ensemble vers les 18 h.

Yolande a préparé un nouveau mets ce soir, quelque chose de très spécial. Elle a même créé une atmosphère romantique avec des chandelles et une bouteille de vin. Elle a reçu de bonnes nouvelles au travail et veut les partager avec son conjoint.

Sean arrive à la maison vers 20 h. Son équipe devait terminer une présentation pour le lendemain et ils ont dû faire du surtemps pour y arriver. Il était un peu stressé et le temps a passé sans qu'il s'en aperçoive. Il n'a pas téléphoné à Yolande pour l'avertir de son retard comme il l'aurait fait ordinairement.

- a) Quand Sean arrive à la maison, Yolande lui fait une scène, jette la nourriture à la poubelle et ne lui adresse pas la parole de la soirée. Elle refuse même de lui parler le lendemain matin. Elle est vraiment fâchée qu'il ait gâché leur soirée spéciale.
- b) Yolande est très fâchée. Quand elle constate que Sean n'est pas entré à 18 h, elle tente de l'appeler au bureau, en vain. Elle laisse le souper sur la table et sort avec ses copines. Elle ne rentre à la maison qu'après minuit.
- c) Yolande est fâchée. Quand Sean arrive, elle lui communique son mécontentement face au manque de communication. Une fois que Sean s'est excusé de ne pas l'avoir contactée et qu'il lui a expliqué le stress causé par la présentation du lendemain, elle comprend. Elle réchauffe les aliments du souper, lui tient compagnie pendant qu'il mange, puis prend une tasse de thé avec lui en regardant une émission à la télévision.

Annexe 2 (suite)

Scénario 2

Dans un reportage diffusé à la radio, on indique que le jeu informatique *Angry Birds* est une bonne façon de soulager le stress au travail et un bon divertissement pour les employés.

- a) Karl est heureux d'entendre cela parce que ça justifie le fait qu'il passe une partie de la journée au travail à naviguer dans différents sites pour se divertir.
- b) Karl est heureux d'entendre cela. Il se promet de consulter le jeu durant son heure de dîner. Il estime, par contre, qu'une bonne marche de 5 minutes pour se détendre serait plus profitable que de jouer à l'ordinateur durant les heures de bureau.
- c) Karl est heureux d'entendre cela. Il invite ses collègues à se joindre à lui pour de petites compétitions durant les heures de travail.

Scénario 3

Au travail, Myriam fait partie d'une équipe de bénévoles qui s'occupent de planifier des activités sociales pour les gens du bureau. Un nouveau membre s'est joint à l'équipe il y a quelques semaines. C'est une personne avec qui Myriam ne s'entend pas très bien. Il a beaucoup d'influence sur l'équipe. Ça fait trois suggestions que Myriam apporte et chaque fois, il s'y oppose et influence les autres pour qu'ils les rejettent.

- a) Myriam est insultée et fâchée. Elle se dispute avec la personne et quitte l'équipe. Elle refuse d'en faire partie plus longtemps.
- b) Myriam est insultée et fâchée. Elle réexamine ses suggestions pour s'assurer qu'elles posaient réellement des problèmes. Elle en discute avec une amie afin d'avoir une perspective différente et de s'assurer que ses émotions ne ternissent son jugement. Elle invite ensuite la personne à prendre un café pour discuter des difficultés qu'elles ont et pour tenter de régler tout malentendu.
- c) Myriam est insultée et fâchée. Elle reste dans l'équipe et saisit toutes les occasions de s'opposer aux idées de la nouvelle personne.

Annexe 2 (suite)

Scénario 4

Marc est inscrit à un programme au collège. Il réussit bien dans toutes les matières, sauf le français. Il pense qu'il va échouer le cours. L'examen de français est prévu le dernier jour de la session d'examens. Or, ses copains l'ont invité à participer avec eux à une randonnée en dehors de la ville. Ils partent le jour même de l'examen.

- a) Marc croit avoir échoué le cours. Il prend rendez-vous avec le professeur pour discuter de la situation. Il lui demande des conseils pour étudier. Il fait de son mieux pour se préparer et il se présente à l'examen.
- b) Marc croit avoir échoué le cours. Donc, ça ne fait pas de différence s'il manque l'examen. Il reprendra le cours durant l'été. Il accepte d'aller en randonnée avec ses copains.
- c) Marc croit avoir échoué le cours. Faire l'examen ne pourra pas augmenter sa note, mais il prévoit le faire quand même. Il demande à ses copains de l'attendre puisqu'il veut partir avec eux. Il se dépêche à faire l'examen et quitte même la salle avant d'avoir tout terminé puisqu'il a hâte de passer du temps avec ses copains.

Scénario 5

Wilbert emprunte l'appareil photo numérique d'un ami pour prendre des photos durant une visite au zoo. Durant son voyage, il échappe l'appareil dans le sable. Des grains de sable semblent s'être infiltrés dans l'objectif. De temps en temps, l'appareil ne fonctionne pas. Le problème n'est cependant pas constant.

- a) Wilbert remet l'appareil photo à son ami sans lui indiquer le problème. Il le remercie de lui avoir prêté.
- b) Wilbert remet l'appareil à son ami et lui dit qu'il a eu des problèmes avec mais qu'il ne comprend pas pourquoi il fait défaut. Il lui suggère de le faire vérifier.
- c) Wilbert remet l'appareil à son ami après l'avoir fait réparer. Il l'informe de ce qui s'est passé.

Annexe 2 (suite)

Scénario 6

Un nouveau modèle de motoneige vient tout juste de sortir sur le marché. Le prix est assez élevé. Nicola ne peut certainement pas justifier un tel achat puisque ça le plongera encore davantage dans les dettes.

- a) Il lui faut vraiment cette nouvelle motoneige. Il vend celle qu'il a présentement et emprunte pour acheter la nouvelle.
- b) Il lui faut vraiment cette nouvelle motoneige. Celle qu'il possède n'a cependant que quelques années. Il se raisonne en se disant que ça n'est pas le temps d'en acheter une nouvelle. Mieux vaut se concentrer sur le remboursement de ses dettes. Peut-être que s'il fait du temps supplémentaire et met de l'argent de côté, il pourra se permettre de l'acheter plus tard dans l'année ou encore l'année prochaine.
- c) Il lui faut vraiment cette nouvelle motoneige. Il l'achète avec un montant emprunté à la banque. Il ne se préoccupe pas de vendre la motoneige qu'il possède présentement. Il le fera plus tard. Il ne veut pas risquer que toutes les nouvelles machines soient vendues.

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
- B2 : Rédiger des textes continus

Tâche 3

Lire des scénarios pour déceler les comportements matures et immatures des personnages dans le but de rectifier ses propres comportements. (Niveau 2)

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

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes discutent des comportements de divers personnages de scénarios lus et se demandent si ces comportements dénotent de la maturité ou de l'immaturité. Elles dressent également une liste de traits de comportement immatures dans le but de rectifier s'il y a lieu leurs propres comportements et d'accroître leur maturité.

Pistes d'animation suggérées

- Revoir les exemples de comportements immatures discutés dans le cadre des deux tâches précédentes. Faire remarquer que les comportements immatures sont démontrés par certains traits de caractère des personnes en cause. Par exemple, une personne qui n'est pas respectueuse envers les autres aura un comportement qui manque de maturité. À l'inverse, une personne mature montrera du respect envers autrui.
- Présenter l'**Annexe 3** et inviter les personnes apprenantes à travailler en équipes de deux. Leur assigner 2 ou 3 mises en situation en leur demandant de les lire, puis d'en discuter.
 - *Est-ce que le comportement des personnages démontre de la maturité ou de l'immaturité? Justifie ta réponse.*
 - *Comment les personnages pourraient-ils rectifier leur comportement immature pour faire preuve de maturité?*
 - *Décris les traits de caractère que possèdent les personnes en question (irrespectueux, égoïste, etc.).*
- Une fois l'activité terminée, inviter les équipes à présenter leur mise en situation et leurs réponses. En discuter en groupe.
- À partir des exemples fournis, inviter les personnes apprenantes à dresser une liste de traits et comportements indésirables démontrés par les personnes immatures dans les mises en situation. Ensuite, leur demander de faire des déductions et de nommer les traits et comportements souhaitables qui seraient ceux d'une personne mature.

Ainsi, dans le premier exemple, les nouveaux voisins démontrent un comportement immature en faisant jouer leur musique très fort et en réagissant aux plaintes en claquant les portes et en parlant plus fort. Ils démontrent un manque de respect envers les autres locataires de l'immeuble. Un trait de comportement indésirable est donc qu'ils sont irrespectueux, et le comportement souhaitable qui démontrerait de la maturité de leur part serait d'être respectueux. Noter les réponses au tableau et inviter les personnes apprenantes à les inscrire dans leur cahier de travail personnel.

Réponses suggérées à l'Annexe 3

Personnages des mises en situation	Trait indésirable : immaturité	Trait souhaitable : maturité
1. Nouveaux voisins : immatures	irrespectueux des autres locataires de l'immeuble	respectueux
2. Blonde de Sam : immature	têtue, égoïste, rancunière, égocentrique (centrée sur elle-même), impitoyable	conciliante, indulgente (tolérante ou clémente), altruiste (compatissante ou charitable)
3. Mikhail : mature	aucun signe d'immaturité dans cette situation	empathique, altruiste, respectueux, sensible à la condition des autres, compatissant
4. Filles sportives : immatures	hautaines, égocentriques (centrées sur elles-mêmes), indifférentes, insensibles	chaleureuses, modestes, altruistes, affables (aimables ou polies), sensibles à la condition des autres
5. Sylvain : immature	égoïste, égocentrique	compatissant, altruiste
6. Albert : mature	aucun signe d'immaturité dans cette situation	sensible à la condition des autres, altruiste, compatissant
7. John : mature	aucun signe d'immaturité dans cette situation	sensible à la condition des autres, responsable, capable de rectifier ses erreurs
8. Sylvie : immature Monique : mature	égoïste, irresponsable, non raisonnable	compatissante, responsable, raisonnable
9. Hubert : immature	irresponsable, porté à blâmer les autres	responsable
10. Jacob : immature	égoïste, égocentrique, jaloux	compatissant, altruiste, tolérant, ouvert
11. Oscar : mature	aucun signe d'immaturité dans cette situation	capable de tenir ses promesses (fiable), responsable, altruiste
12. Joël : mature	aucun signe d'immaturité dans cette situation	généreux, altruiste, responsable, respectueux

Traits caractéristiques d'une personne mature

Une personne mature est responsable, altruiste, respectueuse des autres, compatissante (bienfaitrice, humanitaire), tolérante, ouverte, modeste, humble, sensible aux autres et clémente (peut s'excuser et pardonner aux autres).

Note : Ces traits de caractère seront abordés durant les tâches 4 et 6.

Annexe 3

Maturité ou immaturité?

Dans chacun des scénarios suivants, détermine quel choix démontre de la maturité chez la personne en cause. Ensuite, trouve une autre façon de réagir à la situation, toujours en faisant preuve de maturité.

1. Lynne demeure dans un immeuble à appartement depuis deux ans. Des nouveaux voisins viennent de s'installer dans l'appartement au-dessous du sien. Depuis leur arrivée, il y a déjà eu deux plaintes contre eux à cause de la musique forte. De plus, depuis ces plaintes, ils semblent parler plus fort que d'habitude et ils claquent plus souvent leur porte.
2. Sam et sa nouvelle blonde ne s'entendent pas bien ces jours-ci. Ça fait trois jours qu'elle ne lui parle pas parce qu'il a oublié de célébrer l'anniversaire de leur rencontre.
3. Lorsqu'il se rend en ville pour faire des courses, Mikhaïl s'assure toujours de demander à ses voisins âgés s'ils ont besoin de quelque chose.
4. Au bureau où Madeleine travaille, il y a un groupe de filles sportives qui forment une clique. Elles excluent les filles un peu grassettes et se moquent d'elles.
5. Sylvain a remarqué qu'il ne reste plus qu'un morceau de gâteau dans la salle à dîner au bureau. Il s'empresse de le cacher dans un coin du réfrigérateur pour pouvoir le manger durant sa pause-café de l'après-midi.
6. Albert a cédé son siège à bord de l'autobus à une jeune dame portant son bébé. Elle aurait dû rester debout autrement.
7. Une pierre s'est envolée de la souffleuse et a atterri dans la fenêtre de l'automobile du voisin. John aurait dû être plus attentif à la direction dans laquelle il envoyait la neige. La fenêtre est fendue. Il se rend chez le voisin pour lui signaler l'incident et lui offrir de payer la réparation.
8. Monique et Sylvie sont de très bonnes amies. Elles sont sorties fêter l'anniversaire de leur ami Paul et elles ont trop bu. Sylvie insiste pour conduire son auto jusque chez elle. En dépit des protestations de tous, elle démarre l'auto et invite Monique à se joindre à elle. Monique refuse d'embarquer. Elle appelle un taxi et essaie à nouveau de décourager Sylvie de prendre le volant.
9. Hubert est fâché. Ça fait déjà trois fois qu'il est en retard à son travail depuis deux semaines. Aujourd'hui, son patron l'a renvoyé à la maison avec un avertissement, sans rémunération. Il se lamente en disant que le patron lui en veut car c'est toujours lui qui se fait punir pour des comportements inadéquats.

Annexe 3 (suite)

10. Manolo vient d'être promu responsable de son quart de travail à la mine où il travaille. Jacob, son meilleur ami qui y travaille toujours comme mineur, n'est pas du tout heureux pour lui. Il est arrivé à la mine un an avant Manolo. C'est justement lui qui l'a aidé à se faire embaucher.
11. Oscar est allé au cinéma avec sa nièce Riyane hier soir. Ils sont allés voir *Le Roi Lion*. Ses amis le taquent un peu car ils l'avaient invité à se joindre à eux pour voir le nouveau film d'action à l'affiche. Mais Oscar avait promis à Riyane qu'il la sortirait pour son anniversaire et c'était le dernier soir de projection du film.
12. Joël ne devait pas travailler hier soir, mais il a changé de quart de travail avec Emmanuel pour lui permettre d'aller au concert d'Elton John. Emmanuel a été invité au concert par des amis qui avaient un billet supplémentaire. Elton John est le chanteur préféré de Joël et il a lui-même essayé d'obtenir des billets, mais sans succès. C'est d'ailleurs pour cette raison qu'il avait demandé de ne pas travailler ce soir-là. Mieux vaut donc permettre à Emmanuel de profiter de cette chance.

Grande compétence : Gérer l'apprentissage

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres

Tâche 4

Choisir un trait de caractère à mettre en pratique dans le but d'accroître sa maturité en lien avec son apprentissage. (Niveau 2)

Durée approximative : 30 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes choisissent un trait de caractère d'une personne mature afin de le mettre en pratique dans leur vie personnelle et professionnelle. L'objectif est d'accroître leur maturité et de suivre leurs progrès au cours du module en adoptant des comportements associés à ce trait de caractère. Elles tentent aussi de faire des liens avec leur apprentissage et leur formation. Cette activité s'inscrit précisément dans l'indicateur du rendement *Suit son progrès par rapport à l'atteinte de ses buts*, sous la grande compétence *Gérer l'apprentissage*.

Pistes d'animation suggérées

- Revenir sur les mises en situation présentées à l'Annexe 3 et demander aux personnes apprenantes si elles possèdent certains de ces traits de caractère.
- Inviter celles qui se sentent à l'aise de le faire à partager des situations où elles ont agi de façon immature. Leur demander de nommer des traits de caractère qui auraient aidé à atténuer cette situation. Indiquer qu'elles pourront exercer ces traits souhaitables afin d'empêcher qu'une situation semblable se répète. S'assurer que cet échange est positif et non émotionnel.
- Demander aux personnes apprenantes de réfléchir et de noter dans leur cahier de travail personnel un trait de caractère souhaitable qu'elles choisissent de mettre en pratique durant l'étude du module. Il peut s'agir d'un trait qu'elles auraient souhaité avoir durant la situation personnelle qu'elles ont partagée avec le groupe ou d'un autre trait figurant dans la liste fournie à la tâche précédente. Discuter aussi de la façon dont ce trait de caractère pourrait les aider dans leur apprentissage. Prenons, par exemple, le fait d'être responsable; *en quoi cela m'aiderait-il dans ma formation d'être plus responsable?* (tous mes travaux seraient faits correctement et remis à temps, j'arriverais toujours à temps à mes ateliers et à mes rendez-vous, je corrigerais mes erreurs dans le but d'apprendre de mes expériences, etc.) Si le trait ciblé est respectueux, la personne devra s'assurer d'agir avec respect envers les autres, de soigner son langage devant les autres, d'être courtoise, etc.
- Faire d'autres exemples avec le groupe pour s'assurer que tous comprennent le travail à effectuer durant l'étude du module.

- Demander aux personnes apprenantes de mettre en pratique dès maintenant le trait de caractère qu'elles ont choisi et de noter leurs progrès régulièrement. Souligner que ce point va revenir plusieurs fois durant le module ainsi que dans l'autoévaluation à la toute fin.



Linda Garant Dufour, du Centre de formation des adultes inc., indique que les activités qui accompagnent cette tâche sont très intéressantes et touchent directement les personnes apprenantes.

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

- B1 : Interagir avec les autres

Tâche 5

Choisir et mettre en pratique une stratégie pour accroître sa maturité. (Niveau 2)

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

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes discutent de stratégies pour accroître leur maturité. L'objectif est de démontrer leur maturité en exerçant une stratégie choisie. L'activité correspond parfaitement au descripteur du rendement *Utilise un nombre limité de stratégies d'apprentissage*, sous la grande compétence *Gérer l'apprentissage*.

Pistes d'animation suggérées

- Souligner aux personnes apprenantes qu'il y a plusieurs façons de se comporter et de réagir dans diverses situations. Se connaître est une importante composante de la maturité, tout comme savoir réagir aux situations de façon calme et raisonnée. Quel que soit le comportement ou la réaction, une personne mature réagit toujours de façon réfléchie. Elle prend le temps d'évaluer la situation avant de prendre une décision.
- Présenter l'**Annexe 4** et expliquer une à la fois les *Stratégies pour accroître sa maturité*. Demander aux personnes apprenantes de les lire à tour de rôle à voix haute. Discuter de chaque stratégie pour s'assurer qu'elles les comprennent bien. Souligner que la maturité s'acquiert avec le temps et l'expérience et qu'il est possible de l'accroître si on le veut vraiment. Mentionner les liens qui existent entre la maturité et d'autres compétences génériques :
 - **Fiabilité et sens des responsabilités** : Une personne mature est toujours fiable et elle assume ses responsabilités.
 - **Intégrité** : Une personne mature possède l'honnêteté et l'intégrité dans son système de valeurs.
 - **Esprit d'analyse** : Une personne mature analyse les situations journalières pour tenter de découvrir ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas dans sa façon de résoudre des problèmes.
 - **Confiance en soi** : Une personne mature sort de sa zone de confort pour essayer des nouvelles choses régulièrement.
 - **Intelligence émotionnelle** : Une personne mature se connaît et est capable d'atténuer ses émotions fortes dès qu'elle ressent ses stimuli déclencheurs.

- Inviter les personnes apprenantes à choisir une stratégie à utiliser davantage durant l'étude du module et à la noter dans leur cahier de travail personnel.

Note : Au besoin, discuter en groupe du trait de caractère que les personnes apprenantes ont choisi de mettre en pratique à la tâche 4 et des progrès réalisés depuis.

Annexe 4

Stratégies pour accroître sa maturité

1. **Sois attentif au monde autour de toi.** Sois conscient des personnes qui t'entourent et de leurs besoins. Remarque les petits détails autour de toi.
2. **Informe-toi.** C'est bon de voir et de comprendre différentes perspectives.
3. **Sors de ta zone de confort pour essayer des nouvelles choses régulièrement.** C'est une façon d'ajouter à ton bagage de connaissances.
4. **N'aie pas peur de faire des erreurs.** Vois celles-ci comme des occasions de grandir et d'apprendre.
5. **Analyse les situations journalières** pour tenter de découvrir ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas dans ta façon de résoudre des problèmes.
6. **Réfléchis avant de prendre des décisions.** Ne sois pas impulsif; prends le temps d'examiner différents points de vue et l'impact de tes choix.
7. **Sois responsable.** Prends tes responsabilités; c'est un signe de maturité.
8. **Contrôle tes émotions.** Une personne mature a une intelligence émotionnelle élevée. Elle connaît ses stimuli déclencheurs et est capable d'atténuer ses émotions fortes. (Voir le module *Intelligence émotionnelle* pour plus de détails.)
9. **Finis ce que tu commences.** Tiens tes promesses.
10. **Sois bien dans ta peau.** Ne cherche pas toujours à être le centre d'attention et ne te prends pas pour quelqu'un d'autre.
11. **Sois humble, courtois et intègre.** Respecte les autres et respecte-toi. Prends des décisions qui reposent sur tes valeurs. (Voir la tâche 6.)
12. **Reconnais que tu contrôles tes choix et que tu es responsable de tes actes.** Ne blâme pas les autres pour ta situation. Ne trouve pas d'excuses pour te justifier.
13. **Si tu es responsable, admets-le et remédie à la situation quand c'est possible.** Sois capable de t'excuser.
14. **N'encourage pas les rumeurs.** Si quelqu'un veut te faire part d'une rumeur, dis-lui poliment que ça ne t'intéresse pas. Pratique la stratégie des 3 passoires. (Voir la tâche 7.)

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

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

Tâche 6

Définir 3 à 5 valeurs personnelles puis en discuter pour faire le lien avec la maturité.*
(Niveau 2)

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

Adaptation d'une tâche du module *Intégrité

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes discutent de la définition d'une valeur et réfléchissent à leurs valeurs personnelles. Elles font le lien entre la maturité et leurs valeurs.

Pistes d'animation suggérées

- Revoir la stratégie 11 de l'Annexe 4, *Sois humble, courtois et intègre*. Préciser ce que veut dire *agir selon ses valeurs* en revoyant ou en présentant la définition d'une valeur : **un grand principe ou une croyance qui guide notre vie**. Par exemple, croire en l'importance de maintenir sa francophonie dans une province anglophone peut être considéré comme une valeur. De même, un organisme ou une entreprise peut avoir inscrit l'intégrité dans sa charte et évaluer tous ses employés, entre autres, en fonction de cette valeur.
- Revoir les traits de caractère d'une personne mature définis à la tâche 3 et souligner que ces traits sont étroitement liés aux valeurs que possède la personne. Par exemple, une personne compatissante ressent le besoin d'aider les autres; la compassion peut faire partie de son système de valeurs. Un autre exemple est l'intégrité et le fait de ne jamais colporter de rumeurs car elles causent trop souvent un tort irréparable. Préciser qu'une personne mature connaît ses valeurs et agit de façon à toujours les respecter.
- Ensuite, inviter les personnes apprenantes à faire un premier bilan de leurs valeurs personnelles. Il est bon de souligner que cela n'est pas une activité facile, mais qu'il est utile de réfléchir à ses valeurs. Lire une à la fois les questions de l'Annexe 5, *Quelles sont mes valeurs personnelles?* Ne pas donner d'exemples, pour ne pas influencer les personnes apprenantes, et leur souligner de ne pas se décourager si elles ne trouvent pas les mots pour décrire leurs valeurs. Demander à tous d'écrire leurs réponses dans leur cahier de travail personnel et leur dire de ne pas s'inquiéter si elles n'y arrivent pas tout de suite. Avoir en main le tableau des valeurs possibles pour les aider dans leur réflexion. Les inviter toutefois à ne pas se limiter aux valeurs inscrites dans ce tableau et à en trouver d'autres.
- Demander aux personnes apprenantes de noter dans leur cahier 3 à 5 valeurs prioritaires pour elles.

- Les inviter à discuter des valeurs notées qu'elles sont à l'aise de partager avec le groupe et à faire le lien avec la maturité. S'assurer qu'elles comprennent bien qu'une valeur fait partie de la vie de tous les jours, que ce soit au travail ou à la maison.

Note : Cette discussion peut s'avérer très intéressante. S'assurer qu'elle n'est pas moralisatrice.

Réponses possibles aux questions de l'Annexe 5 (ces exemples ne sont fournis qu'à titre d'indications pour la formatrice).

1. **Quelles sont les choses qui sont très importantes pour toi?** Par exemple, ton mari et tes enfants. Donc, la famille ou la sécurité que procure la famille est une valeur importante pour toi. Si tu es mature, tu vas donc placer tes enfants et ton mari en premier, avant toi-même, en tout temps.
2. **Combien de tes actions journalières se rapportent à ces choses?** Par exemple, tu passes beaucoup de temps avec les membres de ta famille. Tu aimes faire des choses pour eux et avec eux. Donc, tu priorises les valeurs auxquelles tu attaches vraiment de l'importance plutôt que celles que tu devrais avoir selon d'autres personnes. Une personne mature va toujours tenir compte de ses valeurs dans sa façon de penser, d'analyser et de prendre des décisions. Puisque la famille est une valeur importante pour toi, tu tiens compte de l'impact que tes décisions auront sur celle-ci (avant, par exemple, de décider de partir en randonnée quelques jours avec les copains).
3. **Quelles sont tes croyances à ce sujet? Quels sont les bénéfiques que tu en retires?** Par exemple, tu crois que la famille est un réseau où tu te sens en sécurité et appuyé en cas de difficulté. Rien ne peut remplacer la sécurité et l'appui que t'assure la famille. Une personne mature a des croyances solides; ses pensées et ses décisions sont basées sur ces croyances. Tu ne t'engages donc pas dans des activités dangereuses telles des courses en voiture pour montrer que ta voiture a un moteur puissant, car cela pourrait mettre ta vie en danger, ce qui aurait un effet désastreux sur ta famille.
4. **Comment est-ce que tu te sens si tu fais quelque chose qui va à l'encontre de ce que tu penses ou ressens à ce sujet?** Par exemple, si tu fais quelque chose qui déçoit ta famille, tu ressens de la culpabilité et tu es malheureux. Cela veut dire que c'est une valeur importante pour toi et c'est un signe, selon toi, que tu as une certaine maturité. Comme dans l'exemple précédent, tu ne t'engages pas dans des activités dangereuses comme faire des courses en voiture pour montrer que ta voiture a un moteur puissant, car cela pourrait mettre ta vie en danger, ce qui aurait un effet désastreux sur ta famille. Tu prends toutes tes décisions en ayant à l'esprit cette valeur qui est importante pour toi, la famille.

Note : Au besoin, discuter en groupe du trait de caractère que les personnes apprenantes ont choisi de mettre en pratique à la tâche 4 et des progrès réalisés depuis.

Annexe 5

Quelles sont mes valeurs personnelles?

En répondant aux questions suivantes, détermine tes 3 à 5 valeurs les plus importantes.

1. Quelles sont les choses qui sont très importantes pour toi?
2. Combien de tes actions journalières se rapportent à ces choses?
3. Quelles sont tes croyances à ce sujet? Quels sont les bénéfices que tu en retires?
4. Comment te sens-tu si tu fais quelque chose qui va à l'encontre de ce que tu penses ou ressens à ce sujet?

Valeurs possibles (Ce tableau est loin d'être exhaustif.)				
aide	ambition	amour	apparence	argent
autonomie	avancement	aventure	beauté	célébrité
compassion	confort	conscience écologique	courage	créativité
développement personnel	diriger les autres	disponibilité	éducation	engagement
équité	esthétique	éthique	expertise	famille
gain financier	générosité	harmonie	honnêteté	indépendance
influence	justice	liberté	loyauté	reconnaissance
réputation	respect des autres	sagesse	santé	santé et sécurité au travail
sécurité	sincérité	stabilité	tolérance	travail d'équipe

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres

Tâche 7

Discuter de la stratégie des 3 passoires dans le but de la comprendre pour faire des choix judicieux et maintenir sa maturité et son intégrité* (Niveau 2)

Durée approximative : 45 minutes, selon la capacité de votre groupe

Adaptation d'une tâche du module *Intégrité

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes découvrent la stratégie des 3 passoires, à utiliser pour faire des choix matures et savoir comment agir dans certaines situations. Cela leur permet de vivre selon leur système de valeurs ainsi qu'avec maturité et intégrité.

Pistes d'animation suggérées

- Inviter les personnes apprenantes à revoir les valeurs qu'elles ont définies pour elles-mêmes durant la tâche précédente. Préciser que lorsqu'on agit de façon à respecter ses croyances et ses valeurs, on fait preuve d'intégrité et de maturité. Agir de façon à causer du mal aux autres, par cupidité et pour le gain personnel ou encore par manque de respect va à l'encontre de l'intégrité et de la maturité. Bien souvent, on ne le fait pas intentionnellement mais on peut, pour s'assurer d'éviter de mal agir, utiliser ce qu'on appelle la **stratégie des 3 passoires**. Cette stratégie simple nous aide à déterminer si nos actions sont respectueuses de nos valeurs et à agir avec maturité.
- Inviter les personnes apprenantes à former des équipes de deux. Leur demander de se rendre au www.centrefora.on.ca, sous **Ressources en ligne**, et de cliquer sur **MÉTA-Phare, Phase 1**. Sous l'entête **Connaissance de soi**, cliquer sur **Communication**, puis ensuite sur *La communication efficace*, afin d'écouter l'histoire sur la vérification de la communication par les 3 passoires.
- Discuter des façons d'adapter la stratégie 14 de l'Annexe 4, *N'encourage pas les rumeurs*, et la stratégie des passoires pour agir avec maturité et intégrité dans diverses situations. Par exemple, on peut utiliser le questionnement des 3 passoires en l'adaptant comme suit :
 - *Est-ce vrai?* Est-ce que le geste posé concorde avec mes valeurs et ce que j'estime important pour moi?
 - *Est-ce bien?* Est-ce que le geste posé fera du tort à quelqu'un, y compris à moi-même?
 - *Est-ce utile?* Est-ce que le geste posé soutiendra mes valeurs et m'aidera à grandir comme personne?
- Inviter les personnes apprenantes à revenir aux situations de l'Annexe 1 et à utiliser la stratégie des 3 passoires pour arriver à une solution mature et intègre.

Note : Au besoin, discuter en groupe du trait de caractère que les personnes apprenantes ont choisi de mettre en pratique à la tâche 4 et des progrès réalisés depuis.

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

Utiliser un processus établi pour en arriver à des décisions réfléchies et prises avec maturité. (Niveau 2)

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

Note : Durant cette tâche, les personnes apprenantes utilisent un processus de questionnement pour prendre de bonnes décisions. Cette réflexion axée sur le résultat final d'une décision augmente les chances que celle-ci démontre de la maturité. L'activité correspond 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 pour développer sa maturité*, à l'Annexe 4, principalement la stratégie 6, *Réfléchis avant de prendre des décisions*. Inviter les personnes apprenantes à suggérer des façons de mettre cette stratégie en pratique. Noter leurs suggestions au tableau.
- Expliquer le lien qui existe entre la maturité et le développement du cerveau en parlant du cortex préfrontal. Cette région du cerveau est le centre de la prise de responsabilité, du jugement, de la prise de décision, de la planification, du raisonnement et de la maîtrise des impulsions. Toutes ces fonctions sont liées à la maturité. Cliquer sur le lien suivant pour voir une image et avoir plus de détails <http://www.aboutkidshealth.ca/Fr/News/NewsAndFeatures/Pages/My-limbic-system-made-me-do-it.aspx>
- Poser les questions suivantes et en discuter :
 - *Pourquoi y a-t-il un âge particulier pour obtenir un permis de conduire?*
 - *Pourquoi y a-t-il un âge particulier pour être autorisé à boire?*
 - *Pourquoi y a-t-il un âge particulier pour signer un contrat légal?*
- Selon les études, le cortex préfrontal commence à se développer au début de l'adolescence et se développe jusqu'à la trentaine. La réponse aux questions posées est donc que les jeunes adolescents ne sont généralement pas assez matures pour prendre de bonnes décisions et avoir un jugement sûr. Ils agissent souvent de façon impulsive. Certains scientifiques expliquent cette impulsivité par le fait que contrairement au cortex préfrontal, le système limbique du cerveau, responsable de la prise de risques et mené par les émotions, se développe complètement à l'adolescence.

- Préciser que pour agir de façon mature, il faut utiliser davantage le cortex préfrontal. Une façon de contrôler ses impulsions est de se donner un moment de réflexion avant de prendre une décision, une période d'analyse durant laquelle on évalue les avantages et les désavantages, les *pour* et les *contre* de la décision à prendre. Cela permet une approche plus raisonnée et donne donc lieu à une décision qui démontre plus de maturité.
- Présenter, à l'**Annexe 6**, les exemples 1 et 2 de situations qui requièrent une décision. Revoir ensemble les questions qui guident l'analyse et inviter les personnes apprenantes à en suggérer d'autres. S'assurer qu'elles comprennent la démarche de questionnement qui caractérise cette période d'analyse. Examiner les résultats du questionnement et inviter les personnes apprenantes à suggérer d'autres résultats qui démontrent de la maturité.
- Demander aux personnes apprenantes de former des équipes de deux. Distribuer les situations 3 à 6 décrites à l'Annexe 6 ou les projeter au tableau blanc interactif. L'exercice consiste à trouver les questions à se poser durant la période d'analyse, puis à les noter dans son cahier de travail personnel.
- Demander aux équipes de partager leurs exemples et discuter en groupe d'autres possibilités. Inviter les personnes apprenantes à utiliser ce modèle lorsqu'elles doivent prendre des décisions importantes dans leur vie personnelle ou professionnelle.

Note : Au besoin, discuter en groupe du trait de caractère que les personnes apprenantes ont choisi de mettre en pratique à la tâche 4 et des progrès réalisés depuis.

Annexe 6

Technique pour prendre une décision réfléchie		
Décision à prendre	Période d'analyse (évaluation)	Résultat
<p>Une situation survient et tu dois prendre une décision. Tu clarifies la situation.</p> <p>Situation 1 Que porter pour une entrevue professionnelle s'il s'agit d'un poste de livreur-installateur pour un magasin d'articles de bureau?</p>	<p>Tu te donnes du temps avant de prendre une décision pour déterminer les <i>pour</i> et les <i>contre</i> et pour examiner la situation selon différents points de vue au moyen de questions (par écrit ou mentalement).</p> <p>Je suis bien en jeans, mais le protocole pour une entrevue est plutôt formel.</p> <p>Quelle est l'impression que je veux donner?</p> <p>Je fais une recherche sur la compagnie qui me reçoit en entrevue.</p> <p>Je n'ai pas de vêtements adéquats et je n'ai pas d'argent pour acheter du nouveau :</p> <ul style="list-style-type: none"> - je me débrouille le mieux possible avec ce que je possède (propre et bien repassé); - j'emprunte des vêtements à un ami; - j'achète dans un magasin de seconde main. 	<p>Tu prends une décision réfléchie qui repose sur les résultats de ton analyse. Tu peux maintenant en vérifier l'impact. Cela peut t'être utile pour prendre d'autres décisions.</p> <p>Bien que le poste exige le port d'un uniforme, je veux donner une bonne impression au gérant qui embauche. Donc, je porte mon meilleur pantalon et je m'assure qu'il est propre et bien repassé. Je n'ai pas besoin d'être habillé de façon trop formelle.</p> <p>Je soigne mon langage durant l'entrevue et je présente mes compétences en relations interpersonnelles, puisque le poste requiert que je communique avec la clientèle.</p>

Annexe 6 (suite)

Technique pour prendre une décision réfléchie		
Décision à prendre	Période d'analyse (évaluation)	Résultat
<p>Une situation survient et tu dois prendre une décision. Tu clarifies la situation.</p>	<p>Tu te donnes du temps avant de prendre une décision pour déterminer les <i>pour</i> et les <i>contre</i> et pour examiner la situation selon différents points de vue au moyen de questions (par écrit ou mentalement).</p>	<p>Tu prends une décision réfléchie qui repose sur les résultats de ton analyse. Tu peux maintenant en vérifier l'impact. Cela peut t'être utile pour prendre d'autres décisions.</p>
<p>Situation 2 Est-ce que j'accompagne mes copains au pub du coin pour célébrer l'anniversaire d'un collègue?</p>	<p>Cette sortie entre-t-elle en conflit avec quelque chose que j'avais promis à quelqu'un?</p> <p>Suis-je seul ou dois-je tenir compte de quelqu'un d'autre?</p> <p>Les copains vont me trouver con si je ne participe pas.</p> <p>Si je reste trop longtemps et que je bois trop, je ne pourrai pas conduire mon auto pour revenir chez moi.</p> <p>Je veux vraiment m'amuser avec les copains.</p> <p>C'est une belle occasion de me détendre et de fraterniser avec les copains du bureau.</p> <p>Je pourrais inviter ma conjointe à se joindre au groupe.</p>	<p>Puisque je n'avais pas d'autre engagement prévu, je décide d'aller prendre une bière pour faire acte de présence à cette célébration. J'en informe ma conjointe.</p> <p>Je ne prends pas plus d'une bière puisque je dois conduire pour me rendre chez moi.</p> <p>Mon choix est respectueux de ma conjointe et de mes collègues de travail. De plus, puisque je travaille le lendemain, j'évite une longue soirée qui pourrait me rendre moins alerte au travail.</p>

Annexe 6 (suite)

Technique pour prendre une décision réfléchie		
Décision à prendre	Période d'analyse (évaluation)	Résultat
<p>Une situation survient et tu dois prendre une décision. Tu clarifies la situation.</p> <p>Situation 3 – Que fais-tu?</p> <p>Je travaille comme coordonnatrice pour un organisme sans but lucratif. Depuis quelques mois, à la suite de coupures budgétaires, je sens que mon projet n'obtient plus la même priorité.</p> <p>Je me sens souvent frustrée et inadéquate.</p> <p>Je viens de passer une semaine très difficile et j'ai envie de tout lâcher. J'ai fait des recherches pour trouver un autre emploi et un poste semblable au mien est ouvert dans un organisme à l'extérieur de la province.</p> <p>Est-ce que je quitte mon emploi pour déménager dans une autre province?</p>	<p>Tu te donnes du temps avant de prendre une décision pour déterminer les <i>pour</i> et les <i>contre</i> et pour examiner la situation selon différents points de vue au moyen de questions (par écrit ou mentalement).</p>	<p>Tu prends une décision réfléchie qui repose sur les résultats de ton analyse. Tu peux maintenant en vérifier l'impact. Cela peut t'être utile pour prendre d'autres décisions.</p>

Annexe 6 (suite)

Technique pour prendre une décision réfléchie		
Décision à prendre	Période d'analyse (évaluation)	Résultat
<p>Une situation survient et tu dois prendre une décision. Tu clarifies la situation.</p>	<p>Tu te donnes du temps avant de prendre une décision pour déterminer les <i>pour</i> et les <i>contre</i> et pour examiner la situation selon différents points de vue au moyen de questions (par écrit ou mentalement).</p>	<p>Tu prends une décision réfléchie qui repose sur les résultats de ton analyse. Tu peux maintenant en vérifier l'impact. Cela peut t'être utile pour prendre d'autres décisions.</p>
<p>Situation 4 – Que fais-tu? Il y a déjà 5 ans que je vis avec mon conjoint. On s'entend bien, la vie est agréable à deux. Je voudrais avoir des enfants. Je dois décider si je vais aborder le sujet avec lui.</p>		
<p>Situation 5 – Que fais-tu? Je vis en appartement depuis 10 ans. Est-ce que c'est le temps pour moi d'acheter une maison?</p>		
<p>Situation 6 – Que fais-tu? J'ai récemment obtenu mon équivalence d'études secondaires. Je travaille au même endroit depuis longtemps. On n'y paie pas de gros salaires et je ne vois pas de possibilité d'avancement. Je me demande si je devrais retourner en formation au collège communautaire.</p>		

Annexe 6 (suite)

Technique pour prendre une décision réfléchie		
Décision à prendre	Période d'analyse (évaluation)	Résultat
<p>Une situation survient et tu dois prendre une décision. Tu clarifies la situation.</p> <p>Situation 7 – Que fais-tu? Tu te fais critiquer par ton patron pour un dossier dans lequel tu as investi beaucoup de temps et d'efforts. Celui-ci te demande de retravailler le dossier avant la fin de la semaine suivante. Tu avais promis à ton conjoint que vous feriez un petit voyage dans un grand centre cette fin de semaine-là.</p> <p>Situation 8 – Que fais-tu? Une nouvelle employée vient de se joindre à votre équipe de travail. À cause de questions d'ancienneté et de coupures budgétaires, elle a pris la place de quelqu'un avec qui tu travaillais bien. Les autres employés du bureau ont choisi de la tenir à l'écart puisqu'ils la blâment pour le changement.</p>	<p>Tu te donnes du temps avant de prendre une décision pour déterminer les <i>pour</i> et les <i>contre</i> et pour examiner la situation selon différents points de vue au moyen de questions (par écrit ou mentalement).</p>	<p>Tu prends une décision réfléchie qui repose sur les résultats de ton analyse. Tu peux maintenant en vérifier l'impact. Cela peut t'être utile pour prendre d'autres décisions.</p>

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres

Grande compétence : Recherche et utiliser de l'information

- A1 : Lire des textes continus

Tâche 9

Pratiquer 3 techniques pour apprendre à gérer ses émotions fortes et accroître sa maturité.*
(Niveau 2)

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

Adaptation d'une tâche du module *Intelligence émotionnelle

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes discutent de trois techniques qui les aideront à maîtriser leurs émotions, pour ensuite les pratiquer en équipes de deux et partager leurs résultats avec le groupe. (Il est bon d'avoir des miroirs pour les équipes.) Elles découvrent l'utilité d'avoir recours à ces techniques en tout temps et apprennent aussi le lien important entre le contrôle des émotions et la maturité.

Pistes d'animation suggérées

- Revoir la stratégie 8, *Contrôle tes émotions*, de l'Annexe 4. Demander aux personnes apprenantes si elles ont vécu ou connaissent quelqu'un qui a vécu les situations suivantes :
 - Se mettre très en colère (faire une crise) quand les choses ne se passent pas comme on le veut
 - Crier ou briser des objets parce qu'on est frustré
 - Pleurer de façon incontrôlable quand on est critiqué
 - Refuser de parler à quelqu'un parce qu'on est fâché
 - Blâmer les autres et utiliser des jurons pour les rabaisser
 - Avoir un comportement rancunier (qui cherche à se venger)
- Souligner qu'un adulte immature affichera de tels comportements. Il est donc important de pouvoir contrôler ses émotions. Pour cela, il faut d'abord les reconnaître et prendre conscience de leurs manifestations ainsi que des stimuli qui les déclenchent. Ces signes permettent de réagir en utilisant des stratégies pour atténuer les émotions fortes. Poser les questions suivantes au groupe et noter les réponses au tableau :
 - *Décrivez des signes visibles qui annoncent le déclenchement d'émotions fortes chez vous. (mal de ventre, sueur, mal de tête, mains froides, mains moites, rougissement, etc.)*
 - *Quels sont vos principaux déclencheurs d'émotions (stimuli)? (p. ex., les mauvais conducteurs sur la route vous font perdre la boule)*

Connaître ses stimuli déclencheurs permet de se préparer à affronter les émotions qui s'annoncent ou de les éviter quand c'est possible.

- *De quelle façon vos émotions se manifestent-elles le plus souvent?* (utilisation de jurons, utilisation de la force physique (p. ex., coups de poing sur la table, pleurs, refoulement, replis sur soi, toux, etc.)

Connaître les manifestations de ses émotions permet d'être conscient de ses réactions et de les atténuer.

- *Quels sont les trucs que vous utilisez présentement pour tenter d'atténuer vos émotions fortes?* les actions (ce que vous faites) ou les réflexions (ce que vous pensez)

Discuter du lien qui existe entre la maturité et le contrôle des émotions. Une personne ayant une grande maturité peut facilement contrôler ses émotions. Elle est consciente des déclencheurs et sait utiliser des stratégies pour ne pas se laisser contrôler par ses émotions. Elle évite donc les manifestations et les comportements immatures tels que discutés au début de la tâche.

- Présenter l'**Annexe 7** en soulignant qu'il y a des techniques qui aident à atténuer les émotions fortes dans diverses situations. Ces techniques, la *respiration*, la *visualisation* et la *voix interne*, peuvent être utilisées avant, pendant ou après le déclenchement des émotions. Demander aux personnes apprenantes de lire à voix haute à tour de rôle l'explication des trois techniques. Après l'explication de chacune, inviter le groupe à pratiquer une technique à la fois en suivant les directives. S'assurer que tous comprennent très bien les techniques.
- Demander aux personnes apprenantes de former des équipes de deux pour pratiquer les techniques. Distribuer un miroir par équipe afin qu'elles puissent se voir respirer plus profondément durant l'exercice de respiration et observer les changements au niveau de leur visage et de leur corps durant l'exercice de la voix interne.
- Discuter en groupe des résultats observés.

Note : En cas d'émotions extrêmes, il est recommandé de consulter son médecin ou un professionnel en la matière. Au besoin, discuter en groupe du trait de caractère que les personnes apprenantes ont choisi de mettre en pratique à la tâche 4 et des progrès réalisés depuis.



Selon Linda Garant Dufour, du Centre de formation des adultes inc., cette tâche est intéressante et pratique pour tous. Elle a été bénéfique pour les personnes apprenantes durant la validation de ce module.

Annexe 7

Techniques pour gérer ses émotions

1. Respiration

Les exercices de respiration procurent de nombreux bienfaits. L'inspiration contrôlée procure plus d'oxygène et de nutriments au corps, tandis que l'expiration contrôlée aide à libérer les toxines des tissus. La respiration contrôlée améliore donc l'efficacité des organes. Elle donne plus d'énergie au corps et aide à réduire la tension.

La pratique de la respiration contrôlée fait partie des anciennes traditions asiatiques. Ces traditions reposent sur la maîtrise de l'énergie vitale et font même partie des méthodes de traitement préventif de la maladie. Selon les personnes qui pratiquent cette technique, elle peut améliorer la santé et le développement personnel.

L'exercice proposé ci-après peut aider à réduire les tensions lorsque des situations déclenchent des émotions fortes. En général, il peut améliorer l'état physique et préparer à la relaxation. On peut aussi l'effectuer lorsqu'on ressent un début d'émotions fortes. Le simple fait de se concentrer sur sa respiration dans les moments difficiles peut distraire d'une situation explosive et en réduire l'impact sur les émotions.

L'exercice se fait de préférence assis, les pieds bien à plat sur le sol, le dos droit.

1. Placer ses mains juste en dessous des seins.
2. Consciemment, inspirer par le nez en comptant jusqu'à 5. Les mains devraient ressentir un gonflement de l'abdomen à mesure que l'air remplit les poumons.
3. Garder son souffle en comptant jusqu'à 3.
4. Expulser l'air des poumons par la bouche en comptant jusqu'à 5. Les mains devraient ressentir un relâchement de l'abdomen.
5. Répéter l'exercice à quelques reprises.

Sources : http://www.adosante.org/docs/TechniquesDeRespiration_Oct2008.pdf
et http://lesclefsdutoucher.free.fr/alire_70_recettes.htm

Note : Il y a d'autres exemples de respiration dans ces deux sites. Le site AdoS@nté.org (http://www.adosante.org/Sante_mentale/11.shtml) offre aussi deux exercices audio de relaxation par la respiration.

Annexe 7 (suite)

2. Visualisation

Utiliser son imagination en créant des images positives peut atténuer l'effet des émotions négatives sur le corps. Ces images peuvent nous faire sentir bien et accroître, entre autres, notre motivation à atteindre nos buts.

Il suffit de produire une image plaisante dans sa tête : s'imaginer étendu sur une plage ou encore assis près d'un foyer à regarder les gros flocons de neige qui tombent à l'extérieur. Il est important d'utiliser les cinq sens pour ressentir tous les aspects de notre imagerie. Ressentir la brise de la mer contre sa peau, sentir l'odeur de celle-ci, ressentir la chaleur du soleil sur son corps, entendre et voir les vagues qui se jettent contre le sable, goûter le sel de la mer, etc. Ceci aide à se relaxer et provoque des sensations plaisantes.

On peut utiliser cette technique avant d'entreprendre une activité qui est déplaisante. En imaginant la situation avec des images positives, on peut se programmer à réagir plus positivement.

Certaines thérapies font appel à des techniques de visualisation plus complexes et plus approfondies.

Sources : <http://www.mental-health-survival-guide.com/brochures/visualization.html>

3. Voix interne

Notre voix interne a un impact sur nos émotions, surtout quand elle est négative. La voix interne critique ou négative peut être le pire ennemi de la confiance en soi et de la motivation. L'exercice qui suit porte sur les termes à utiliser pour changer sa voix interne. Cela demande de la pratique. Tout d'abord, on doit déterminer les situations dans lesquelles notre voix interne critique se manifeste, afin de pouvoir y remédier.

Note des situations où ta voix interne négative est activée et pratique-toi devant un miroir à transformer celle-ci en paroles positives. Remarque la différence dans ton visage et dans ton corps quand tu passes en mode positif.

Annexe 7 (suite)

Voix interne : Le langage positif

Les locutions adverbiales **ne...pas**, **ne...point**, **ne...jamais** et **ne...plus** ont très peu d'impact sur l'inconscient durant une communication.

Pour vérifier, pense aux phrases suivantes et observe les images qui te viennent à l'esprit :

- *Ne pense pas à la couleur rouge.*
- *Ne cours pas dans la rue.*
- *Ne laisse pas traîner tes livres sur la table.*
- *N'imagine pas un éléphant vert aux pattes jaunes.*

Lorsque l'on parle en utilisant la forme négative, la partie de nous qui crée des images n'en tient pas compte. C'est comme si le négatif n'existait pas.

En fait, pense-y : la phrase «Je n'ai pas peur» veut dire en réalité «J'ai peur». De même, «Cesse de te sentir coupable» pourrait être remplacé par «Sens-toi en paix».

Il vaut donc mieux utiliser un langage positif. D'ailleurs, un message à la forme négative, comme «Tu n'es pas con», peut blesser la personne qui le reçoit.

Voici quelques exemples.

- | | |
|--------------------------------|----------------------------|
| ➤ N'aie pas peur | → Sens-toi à l'aise |
| ➤ Ne cours pas | → Marche |
| ➤ Tu n'es pas obèse | → Tu as une taille normale |
| ➤ Je ne souffre pas | → Je suis bien |
| ➤ Je ne suis pas malade | → Je suis en santé |
| ➤ Je ne me sens pas coupable | → Je suis en paix |
| ➤ Ne pense pas à tes problèmes | → Pense à tes succès |
| ➤ Je ne veux pas te nuire | → Je veux t'aider |
| ➤ Ne parle pas fort | → Parle doucement |
| ➤ Tu n'es pas vieux | → Tu es jeune |
| ➤ Ne sois pas anxieux | → Sois en paix |
| ➤ Ne panique pas | → Sois en sécurité |
| ➤ Ne sois pas déçu | → Sois satisfait |
| ➤ N'aie pas de peine | → Sens ta joie |
| ➤ Je veux cesser d'être soumis | → Je veux devenir autonome |
| ➤ Je ne veux pas paniquer | → Je veux rester calme |

Cette annexe est tirée du cahier d'accompagnement d'*Entrez dans la «zone»*, de Louis Tanguay, publié par le Centre FORA (Annexe 2). Voir la vidéo qui l'accompagne pour mieux comprendre l'importance d'utiliser un langage positif.

Grande compétence : S'engager avec les autres

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

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

Tâche 10

Établir un lien entre le langage non verbal, la communication d'un message et l'expression des émotions, afin d'accroître son empathie.* (Niveau 2)

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

Adaptation d'une tâche du module *Intelligence émotionnelle

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes font le lien entre l'empathie et la maturité émotionnelle. Elles discutent aussi du lien entre le langage non verbal et la communication d'un message, incluant l'expression, la démonstration et la maîtrise des émotions, ainsi que du lien entre la maturité, l'empathie et la sensibilité envers les autres. L'activité répond au descripteur du rendement *Adapte son comportement aux exigences de la situation et Se montre disposée à aider les autres*, sous la grande compétence *S'engager avec les autres*.

Pistes d'animation suggérées

- Revoir les manifestations d'émotions discutées durant la tâche précédente et demander aux personnes apprenantes de nommer les signes visibles et les comportements associés à leurs émotions fortes (utilisation de jurons, coups de poing sur la table ou sur les murs, cris, pleurs exagérés, etc.). Discuter au besoin.
- Souligner que les émotions sont souvent exprimées par des expressions du visage, des mouvements du corps, des changements dans le ton et le rythme de la voix ainsi que par les mots que l'on choisit. Ces manifestations sont en quelque sorte une fenêtre sur notre état émotionnel.
- Revoir les comportements des personnes immatures discutés à la tâche 8. Par exemple, on peut dire qu'une personne qui a un excès de colère fait preuve d'immaturité, puisque être capable de contrôler ce genre de comportement est un signe de maturité. Une personne qui a une intelligence émotionnelle élevée ou qui est mature est sensible à ses comportements; elle est consciente de son langage non verbal et *paraverbal* et de la façon dont il se reflète sur son état émotionnel.

- Souligner qu'une personne mature est également sensible au langage non verbal ou *paraverbal* des autres. Elle peut facilement interpréter ce langage et adapter sa façon d'être et son comportement pour mettre les gens à l'aise. Une personne mature se soucie de l'impact de son comportement, de ses actes et de ses paroles sur les gens qui l'entourent et elle agit de façon à toujours respecter les autres. Une personne mature ne fait pas de commérage, n'exclut pas les autres et ne tient pas de propos blessants.
- Inviter les personnes apprenantes à être attentives à la façon dont elles communiquent avec les autres, afin de capter toutes les nuances du langage non verbal et *paraverbal*. Préciser que durant la communication orale, 55 % du message est transmis grâce au non-verbal (expressions du visage, attitude et mouvements du corps, posture, distance physique, contact visuel) et 38 % du message passe par le *paraverbal* (ton, volume et rythme de la voix, hésitations) et le verbal (mots, termes et expressions choisis). (Voir le module *Facilité à communiquer* pour plus de détails sur la communication.)
- Présenter les conseils pratiques pour la communication non verbale fournis à l'**Annexe 8** si les personnes apprenantes n'ont pas encore étudié le module *Facilité à communiquer*. Sinon, simplement revoir l'annexe avec elles.
- Les inviter à visiter le site <http://www.egostyle.fr/pages/cnvintro.html>, si ce n'est déjà fait, pour en apprendre davantage sur la communication non verbale. Leur demander de faire l'exercice sur l'interprétation des messages à la page 2 de l'Annexe 8. (Adapter cette activité selon le groupe.) Avoir une discussion de groupe sur le lien entre la maturité et le langage non verbal, la communication d'un message et l'expression des émotions.
- Revoir au besoin la définition d'une personne empathique : **une personne qui peut interpréter facilement le langage non verbal et qui est sensible aux besoins de ceux qui l'entourent. C'est aussi une personne qui a de l'entregent, qui sait très bien écouter et qui sait adapter sa communication aux besoins de son interlocuteur.** L'empathie est un aspect important de la maturité et de l'intelligence émotionnelle, et elle peut se développer. Souligner qu'une personne qui a de la maturité est aussi empathique. Cela lui permet de prendre des décisions et d'agir en tenant compte des sentiments des autres, sans pour autant se les approprier.
- Poser la question au groupe : «Pouvez-vous décrire une personne empathique que vous connaissez?» et inviter les personnes apprenantes à dire pourquoi elles trouvent certaines personnes empathiques. Noter leurs réponses au tableau.
- Poser ensuite la question «Comment puis-je être plus empathique?» et les inviter à y réfléchir avant d'écrire leur réponse dans leur journal de bord.

Note : Au besoin, discuter en groupe du trait de caractère que les personnes apprenantes ont choisi de mettre en pratique à la tâche 4 et des progrès réalisés depuis.

Réponses au Tableau de l'Annexe 8 (suite)

Gestes dans la photo	Interprétation des messages
Pouce et index en cercle	Appui du discours – pour souligner un point précis «c'est simple, voici»
Doigt pointé vers le haut	Appui du discours – pour attirer l'attention sur l'importance du message «écoutez bien»
Paumes des mains vers le haut et bras ouverts	Geste d'ouverture – montrer sa sincérité «je vous comprends»
Poings serrés	Fermeture – je ne suis pas d'accord «assez!»
Mains rapprochées et menton vers l'avant	Domination – je prends contrôle et défie l'interlocuteur «c'est moi qui décide»
Mains sur les hanches	Domination – signe de virilité et d'autorité «je n'ai peur de personne»
Corps mou et épaules basses	Soumission – l'élève puni «je fais ce que vous me dites»
Gestuelle statique	Rupture de cohérence – je suis mal à l'aise «je décroche, c'est ennuyant»
Bras repliés vers moi pour me protéger	Auto-contact – je me protège «continue, je t'écoute»
Frotter les mains et les serrer	Auto-contact et fermeture – je veux en finir «on a fini, c'est beau»
Bras en avant, épaules et buste en avant en marchant	Démarche volontaire et dynamique – je suis déterminé
Démarche à pas doux et tranquille	Démarche tranquille – tout va bien, je suis détendu

Annexe 8

La communication non verbale

Des conseils pratiques

Les gestes peuvent parfois aider à faire passer un message, mais ils peuvent aussi nuire à ce message. Voici quelques conseils pratiques à garder à l'esprit durant une conversation pour bien contrôler ton langage non verbal.

1. **Surveille ton expression corporelle.** Ta posture peut avoir un effet sur la façon dont les gens réagissent à ton message. Par exemple, avoir les bras croisés est perçu comme une attitude défensive.
2. **Évite de bouger continuellement quand tu parles.** Cela distrait les gens et réduit l'impact de ton message. Évite de jouer avec des objets ou avec tes mains. Pour que les gens se concentrent sur ton message, reste calme et maintiens un contact visuel avec eux.
3. **Réflète l'expression corporelle de l'autre personne.** Sois bien à l'écoute de ce que dit ton interlocuteur et sois synchronisé avec lui. S'il s'incline vers l'avant ou croise les jambes en parlant, essaie discrètement de faire comme lui. Cette technique favorise la détente durant une conversation.
4. **Utilise un langage corporel affirmatif.** Établis un contact visuel. Envoie des signaux corporels non agressifs : expression faciale détendue, épaules et bras détendus, respiration normale.
5. **Contrôle ta voix et ta respiration.** Prends une grande respiration avant de parler. Cela évitera que ta voix tremble ou que le timbre en soit trop faible ou trop fort.

Annexe 8 (suite)

Rends-toi à l'adresse suivante pour y faire les activités ci-dessous :
<http://www.egostyle.fr/pages/pagesgestuelle/cadgestuelle.html>

1. Analyse la photo de l'homme à l'écran. Comment interprètes-tu son message d'après son langage non verbal? Écris ta réponse dans la colonne *Interprétation des messages* du tableau ci-dessous. Ensuite, glisse la souris sur la photo à l'écran pour connaître le vrai message. Clique sur *Suivant* pour continuer l'activité. Pour les quatre dernières photos, insère aussi les gestes dans la photo et l'interprétation des messages dans ton tableau.

Gestes dans la photo	Interprétation des messages
Pouce et index en cercle	
Doigt pointé vers le haut	
Paumes des mains vers le haut et bras ouverts	
Poings serrés	
Mains rapprochées et menton vers l'avant	
Mains sur les hanches	
Corps mou et épaules basses	
Gestuelle statique	

2. Découvre ton style de communication gestuelle ou non verbale en cliquant sur l'icône de gauche, *Votre style*. Trouve le lien *Découvrez votre style dominant* et choisis *Test style dominant homme* ou *Test style dominant femme*.
3. Découvre plein d'autres activités sur ce site.

Source : <http://www.egostyle.fr/pages/pagesgestuelle/cadgestuelle.html>

Grande compétence : Gérer l'apprentissage

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres

Tâche 11

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

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

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes trouvent des façons de poursuivre leur apprentissage en appliquant 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 aux personnes apprenantes que la maturité est l'une des 10 compétences recherchées par les employeurs, selon des experts interrogés par le journal *La Presse*. Les employeurs cherchent des personnes qui sont capables de prendre des décisions réfléchies et qui savent aussi reconnaître leurs erreurs ou leurs mauvaises décisions, s'en excuser et les réparer dans la mesure du possible.
- Souligner qu'à une 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, la maturité.
- Inviter les personnes apprenantes à travailler en équipes de deux. Présenter l'**Annexe 9** et souligner que des jeux de rôles leur permettront de se pratiquer à répondre à des questions d'entrevue en mettant en évidence leur maturité et leur empathie. 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. Les inviter à changer de rôle pour s'assurer que chacune ait la chance de s'exprimer comme candidat à l'emploi. Souligner l'importance que chacun ait la chance de jouer ce rôle. Distribuer l'annexe et commencer l'activité.
- Après l'activité, discuter des entrevues avec tout le groupe. Poser des questions comme :
 1. *Quels signes de maturité le candidat a-t-il montrés?*
 2. *Comment le candidat a-t-il présenté des situations où il a fait preuve de maturité?*
 3. *Comment le candidat a-t-il été stratégique dans ses réponses?*
 4. *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 leur maturité et à appliquer les stratégies et les techniques apprises.

Note : Au besoin, discuter en groupe du trait de caractère que les personnes apprenantes ont choisi de mettre en pratique à la tâche 4 et des progrès réalisés depuis.

Annexe 9

Comment démontrer sa maturité en entrevue

Au cours d'une entrevue, l'employeur cherche à évaluer les compétences du candidat pour le 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 *maturité*.

Un candidat qui se présente à une entrevue doit s'assurer d'y faire preuve de maturité. Pour cela, il doit arriver à temps, être habillé convenablement, être respectueux et utiliser un langage formel et approprié.

Pratique-toi, en situation fictive d'entrevue, à présenter la façon dont tu as fait preuve de maturité dans tes activités personnelles ou professionnelles.

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

Questions potentielles de l'employeur

1. *Comment réagis-tu à la critique?*

Conseils : Une personne mature est réceptive à la critique. Elle a confiance en elle-même et sait qu'elle peut toujours s'améliorer. En répondant à cette question, il faut démontrer que tu es ouvert à la critique mais que tu prends le temps de l'examiner avant d'y réagir. Quand celle-ci résulte d'une erreur que tu as commise, tu sais le reconnaître et t'en excuser pour ensuite réparer dans la mesure du possible. Si la critique vise un de tes comportements, tu y vois le côté constructif pour tenter de t'améliorer. Tu veux démontrer que tu es une personne calme qui contrôle ses émotions, que tu ne perds pas la boule devant la critique mais que tu la considères plutôt comme une occasion de grandir.

2. *Parle-moi d'une erreur que tu as commise et de la façon dont tu as remédié à la situation.*

Conseils : Tu peux parler d'une mauvaise décision prise à la maison ou au travail. Le fait de reconnaître ton erreur indique déjà que tu es une personne mature. Ce que tu as fait pour la rectifier illustre encore davantage ta maturité. Tu ne dois pas blâmer les autres, mais accepter que tu as eu un rôle à jouer dans l'erreur commise. L'autre étape importante est de t'excuser à qui de droit (ton patron, ton conjoint, un ami). Ensuite, explique simplement comment tu t'y es pris pour réparer ton erreur.

Annexe 9 (suite)

3. *Parle-moi de ce que tu prends en considération lorsque tu dois prendre une décision importante.*

Conseils : L'employeur veut vérifier ta prise de conscience et le processus que tu utilises lorsque tu dois prendre une décision. Une personne mature prend le temps d'examiner comment sa décision va affecter les gens, surtout ceux qui lui sont proches. Tu peux dire que tu consultes les personnes qui seront les plus touchées par ta décision avant de la prendre. Décris le processus d'analyse que tu emploies (questionnement, consultation, vérification de l'impact).

C'est le moment opportun de parler des valeurs personnelles qui guident tes décisions, aussi bien dans ta vie personnelle qu'au travail. Parle de tes valeurs et explique en quoi elles influencent ton processus de réflexion et de prise de décision. Souligne aussi que les valeurs d'une entreprise sont l'âme de l'organisation et que peu importe ces valeurs, les employés doivent toujours les refléter dans leur travail.

Grande compétence : Gérer l'apprentissage

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B3 : Remplir et créer des documents

Tâche 12

S'autoévaluer dans le but de reconnaître ses progrès face à l'accroissement de sa maturité.
(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 *Maturité*. 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

- Revenir sur les activités de mise en pratique d'un trait caractéristique de la maturité, de détermination de ses valeurs personnelles et d'utilisation d'un processus d'analyse pour la prise de décisions. Parler de l'impact de ces activités sur les personnes apprenantes ainsi que des résultats obtenus.
- Revoir aussi l'application des stratégies de l'Annexe 4 et la façon dont elles peuvent accroître le niveau de maturité.
- Inviter les personnes apprenantes à évaluer :
 - leur ouverture à mettre en pratique les stratégies pour accroître leur maturité et
 - leur cheminement depuis le début du moduleen répondant au questionnaire d'autoévaluation dans lequel elles devront, entre autres, indiquer :
 - 3 stratégies à mettre en pratique régulièrement pour accroître leur maturité,
 - 2 nouvelles expériences tentées depuis le début du module.
 - 1 trait de caractère mis en pratique pour accroître leur maturité
- Présenter et distribuer l'**Annexe 10**, *J'évalue ma maturité*, et demander aux personnes apprenantes de remplir l'autoévaluation.
- Les inviter à imprimer le questionnaire rempli et à l'insérer dans leur cahier de travail personnel.

Annexe 10

Autoévaluation : J'évalue ma maturité

(Tâches 1, 2 et 3) Je peux plus facilement reconnaître mes moments d'immatunité.

Par exemple,

(Tâches 2 et 3) Je connais les traits de caractères qui sont associés aux comportements matures. Par exemple,

(Tâche 4) Voici un trait de caractère que j'ai choisi de mettre en pratique pour être plus responsable face à ma formation :

Voici des comportements associés à ce trait de caractère que j'ai exercés durant ce module :

(Tâche 5) J'utilise de nouvelles stratégies pour développer ma maturité. Voici 3 nouvelles stratégies que je tente d'intégrer dans ma vie personnelle et professionnelle :

Annexe 10 (suite)

(Tâche 5) Je fais plus d'efforts de ne pas agir de façon impulsive; je prends le temps de penser. Par exemple,

(Tâche 5) J'accepte beaucoup plus mes responsabilités. J'évite de blâmer les autres. Par exemple,

(Tâche 5) J'accepte la responsabilité de mes erreurs et je m'en excuse plus facilement. Par exemple,

(Tâche 6) Voici 3 valeurs personnelles que j'ai définies durant l'étude du module :

(Tâche 6) Je comprends davantage le lien entre mes valeurs, les gestes que je pose et la maturité. Par exemple,

(Tâche 7) Maintenant, je m'efforce d'utiliser la stratégie des 3 passoires avant de parler ou d'agir, pour m'assurer d'être intègre et plus mature. Par exemple,

Annexe 10 (suite)

(Tâche 8) Maintenant, je prends plus le temps de réfléchir et d'analyser la situation avant de prendre une décision. Par exemple,

(Tâche 9) Je suis plus conscient(e) des situations qui déclenchent des émotions fortes chez moi et qui peuvent mener à des comportements immatures. Par exemple,

(Tâche 9) Je comprends et j'utilise davantage les techniques que j'ai apprises pour gérer mes émotions. Par exemple,

(Tâche 10) Je suis plus conscient(e) des émotions des gens autour de moi et j'y suis plus sensible. Par exemple,

(Tâche 10) Je peux plus facilement interpréter le langage non verbal ou *paraverbal* des autres, ce qui me permet d'être plus empathique. Par exemple,

(Tâche 11) Je suis plus à l'aise de répondre à des questions d'entrevue. Par exemple,

Annexe 10 (suite)

(Tâche 12) Depuis mon cheminement dans ce module, j'ai exercé davantage le trait de caractère suivant qui démontre de la maturité :

(Tâche 12) Depuis mon cheminement dans ce module, je comprends mieux l'importance d'être plus mature. Voici pourquoi :

(Tâche 12) Depuis mon cheminement dans ce module, je me sens plus mature. Voici pourquoi :

Webographie

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

About Kids Health. C'est la faute de mon système limbique. <http://www.aboutkidshealth.ca/Fr/News/NewsAndFeatures/Pages/My-limbic-system-made-me-do-it.aspx>

Association canadienne pour la santé mentale (ACSM). Des méthodes efficaces pour prendre de bonnes décisions. Andrée Laurier. Septembre 1994. http://www.acsm-ca.qc.ca/mieux_v/images/BB03/MJM-014.pdf <http://www.acsm-ca.qc.ca/mieux-vivre-theme.html>

Beliefnet. Emotional Maturity: Your Personal Strength. Elaine Gottlieb. <http://www.beliefnet.com/healthandhealing/getcontent.aspx?cid=14207>

eHow. How to Be More Mature. http://www.ehow.com/how_5842272_mature.html

Heart, spirit & mind. Relationships with emotionally immature people. June 4, 2012. <http://www.heartspiritmind.com/relationships/relationships-with-emotionally-immature-people>

Hub Pages. Emotional Intelligence: Signs and Behaviours of Emotionally Immature Adults. <http://nateb11.hubpages.com/hub/Emotion-Intelligence-Signs-and-Behavior-of-Emotionally-Immature-Adult>

Institut français de l'ennéagramme. Maturité émotionnelle et personnalité. Edward E. Morler. http://www.enneagramme.com/Articles/2004/EM_0403_a1.htm

Joyfulmeanings. 12 Ways to Know If You Are Emotionally Mature. <http://www.joyfulmeanings.com/blog/2012/04/09/12-ways-to-know-if-you-are-you-emotionally-mature/>

Livestrong. How to Stop Being Immature. August 16, 2013. Lisa Mooney. <http://www.livestrong.com/article/23238-stop-being-immature/>

Magazine Slate.fr. «L'âge adulte émergent», cette période avant 30 ans où le cerveau n'est pas mature. <http://www.slate.fr/lien/60741/adulte-cerveau-adolescent-maturite>

Réussir ma vie. Avoir de la maturité, c'est quoi? Michèle Longour, janvier 2013. http://www.reussirmavie.net/Avoir-de-la-maturite-c-est-quoi_a721.html

Self Growth. The Differences Between Emotional Maturity and Immaturity. George Bielay. <http://www.selfgrowth.com/articles/the-differences-between-emotional-maturity-and-immaturity>

The Hero's Choice. How to Become Emotionally Mature. Roger Allen. Janvier 2011. <http://www.theheroschoice.com/2011/01/01/how-to-become-emotionally-mature/>

Webographie (suite)

Université Laval. Centre d'aide aux étudiants. Améliorer sa capacité à prendre des décisions.
<https://www.aide.ulaval.ca/cms/Accueil/Orientation/Appropriation/Decision#intrapage1>

Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue. La résolution méthodique des problèmes.
http://web2.uqat.ca/profu/textes/strat_app/10resolution.htm

Wikihow. How to Be Mature. <http://www.wikihow.com/Be-Mature>

WikiHow. How to Function on a Mature Mental Level. <http://www.wikihow.com/Function-on-a-Mature-Mental-Level>

Wikipedia.org. Maturity (psychological).
[http://en.wikipedia.org/wiki/Maturity_\(psychological\)](http://en.wikipedia.org/wiki/Maturity_(psychological))

Your Office Coach. How to Deal with Childish Adults. Marie G. McIntyre.
http://www.yourofficecoach.com/topics/how_to_deal_with_childish_adults.htm