



Training for Youth professionals working in multicultural settings

YOUTH CONNECTIONS
March, 2021





Cofinancé par le
programme Erasmus+
de l'Union européenne

Package de modules de formation

Projet numéro 2019-2-UK01-KA205-062270

Partenaires

Merseyside Expanding Horizons Limited Royaume-Uni (Coordinateur)

AGIS, NOTE et INNOVE France

Promimpresa SRL Italie

Asociacija "Aktyvus launimas" Lituanie

Aproximar - Cooperativa de Solidariedade Social Portugal

ICEP s.r.o. Slovaquie

Auteurs & Contributions

Maria Szilard, Alice Mechoulam, Sarah Harou AGIS, NOTE et INNOVE - France

Cinzia Miatto, Anna Bellan and Marta Lázaro Echavarren

Merseyside Expanding Horizons – Royaume Uni

Augustas Romanovskis, Adriana Lavrukaitytė Active Youth –Lituanie

Patrícia Gonçalves, Joana Portugal and Tiago Leitão Aproximar – Portugal

Beniamino Torregrossa Promimpresa – Italie

Marta Rakociova, Aldo Riggi ICEP – Slovaquie

Date de publication

Septembre 2020

Website

<https://www.youth-connection.eu/>

Ce projet a été fondé avec le soutien de la Commission Européenne dans le cadre du programme Erasmus+. Cette publication reflète uniquement les points de vue des auteurs, et la commission ne peut pas être tenue pour responsable pour tout usage qui pourrait contenir les informations présentes dans ce document.



Sommaire

1. Introduction du projet et objectif du package.....	6
1.1. Le partenariat.....	8
1.1.2. Merseyside Expanding Horizons.....	8
1.1.3. Active Youth.....	8
1.1.4. ANI-International.....	8
1.1.5. Aproximar.....	8
1.1.6. ICEP.....	8
1.1.7. Promimpresa.....	8
2. Le rôle de l'animateur / comment animer.....	10
3. Conseils pour faire participer un groupe.....	12
4. Les 10 Modules.....	16
4.1. Égalité des sexes.....	16
4.1.1. Introduction.....	16
4.1.2. European framework.....	18
4.1.3. Défis et obstacles.....	18
4.1.4. Intérêt dans le secteur de la jeunesse au sein d'environnements multiculturels.....	18
4.2. Contexte socio-économique : Éducation et Emploi.....	19
4.2.1. Introduction.....	19
4.2.2. Cadre Européen.....	21
4.2.3. Défis et obstacles.....	22
4.2.4. Intérêt dans le secteur de la jeunesse au sein d'environnements multiculturels.....	23
4.3. Choc culturel et adaptation interculturelle.....	23
4.3.1. Introduction.....	23
4.3.2. Défis et obstacles.....	26
4.3.3. Intérêt dans le secteur de la jeunesse au sein d'environnements multiculturels.....	27

4.3.4. Curiosités.....	28
4.4. Identité, Diversité et Discrimination	28
4.4.1. Introduction.....	28
4.4.2. Cadre Européen	30
4.4.3. Défis et obstacles	30
4.4.4. Intérêt dans le secteur de la jeunesse au sein d'environnements multiculturels	31
4.4.5. Curiosités.....	31
4.5. Discours de haine et tolérance	32
4.5.1. Introduction.....	32
4.5.2. Cadre Européen.....	33
4.5.3. Défis et obstacles	34
4.5.4. Intérêt dans le secteur de la jeunesse au sein d'environnements multiculturels	35
4.6. Religion	36
4.6.1. Introduction.....	36
4.6.2. Cadre Européen.....	36
4.6.3. Défis et obstacles	37
4.6.4. Intérêt dans le secteur de la jeunesse au sein d'environnements multiculturels	38
4.7. Human Rights and Legislation	38
4.7.1. Introduction.....	39
4.7.2. European framework.....	40
4.7.3. Barriers and challenges	41
4.7.4. Relevance in the youth field in multicultural environments.....	42
4.8. Droits de l'homme et législation.....	43
4.8.1. Introduction.....	43
4.8.2. Cadre Européen.....	44
4.8.3. Défis et obstacle.....	45
4.8.4. Intérêt dans le secteur de la jeunesse au sein d'environnements multiculturels	46
4.9. Migration et diversité culturelle.....	46

4.9.1. Introduction.....	48
4.9.2. Cadre européen.....	50
4.9.3. Défis et obstacles	50
4.9.4. Intérêt dans le secteur de la jeunesse au sein d'environnements multiculturel.....	51
4.10. Communication interculturelle.....	51
4.10.1. Introduction	53
4.10.2. Cadre Européen.....	54
4.10.3. Défis et obstacles.....	54
4.10.4. Intérêt dans le secteur de la jeunesse au sein d'environnements multiculturel.....	55
5. Diversité linguistique.....	56
5.1. En France	57
5.2. En Italie	59
5.3. En Lituanie.....	59
5.4. Au Portugal.....	62
5.5. Au Royaume-Uni.....	63
6. Storytelling: comment l'utiliser pour animer un groupe multiculturel de jeunes ?	66
7. Activités de formation	68
7.1. Égalité des sexes	68
7.2. Contexte socio-économique : Éducation et Emploi	70
7.3. Choc culturel et adaptation interculturelle	72
7.4. Identité, Diversité et Discrimination.....	75
7.5. Discours de haine et tolérance.....	77
7.6. Religion	80
7.7. Droits de l'homme et législation	83
7.8. Migration et diversité / sensibilisation culturelle.....	86
7.9. Communication interculturelle	89
7.10. Diversité linguistique.....	92
8. Glossaire	96
Bibliographie.....	100

1. Introduction du projet et objectif du package



Youth Connections est un programme Erasmus KA2+ qui réunit 6 pays de l'Union Européenne (Royaume-Uni, Italie, France, Slovaquie, Lituanie, Portugal). Il vise à créer des liens forts entre les jeunes réfugiés, les demandeurs d'asile, les migrants et la jeunesse européenne à travers un travail créatif et des activités culturelles innovantes dans le but de renforcer l'inclusion sociale. La création d'un levier entre les jeunes vivants en Europe leur permettront de s'investir dans un échange interculturel entre pairs et d'être plus ouverts d'esprit aboutissant donc à la création d'une société plus inclusive pour les jeunes. En effet, le projet a pour priorité de sensibiliser la population sur la situation actuelle des nouveaux arrivants ainsi que sur les problèmes d'intégration sociale qu'ils rencontrent dans leur pays d'origine et leur pays d'accueil en Europe. Ainsi, en travaillant sur des thèmes spécifiques liés à l'intégration sociale, ces travaux créatifs et activités culturelles renforceront l'inclusion sociale des nouveaux arrivants dans leur environnement local. Par exemple, le processus d'apprentissage entre pairs inclura des échanges culturels entre les participants afin qu'ils puissent apprendre et expérimenter différentes cultures, religions et styles de vie.

Le partenariat de Youth Connections travaille ensemble pour fournir des résultats performants tel que la production de ce présent package incluant des modules de formation, pour aider les professionnels travaillant avec des groupes multiculturels de jeunes à fournir un accompagnement efficace aux jeunes migrants et spécifiquement aux réfugiés et demandeurs d'asile.

Plusieurs problèmes que peuvent rencontrer les groupes multiculturels de jeunes sont liés à des enjeux économiques, à l'égalité des genres, à la culture ou encore à la diversité linguistique et c'est pourquoi nous voulons aborder ces thèmes dans ce présent package.

L'objectif est de répondre à la demande des professionnels et des travailleurs de jeunesse qui contribuent quotidiennement à renforcer l'impact des associations



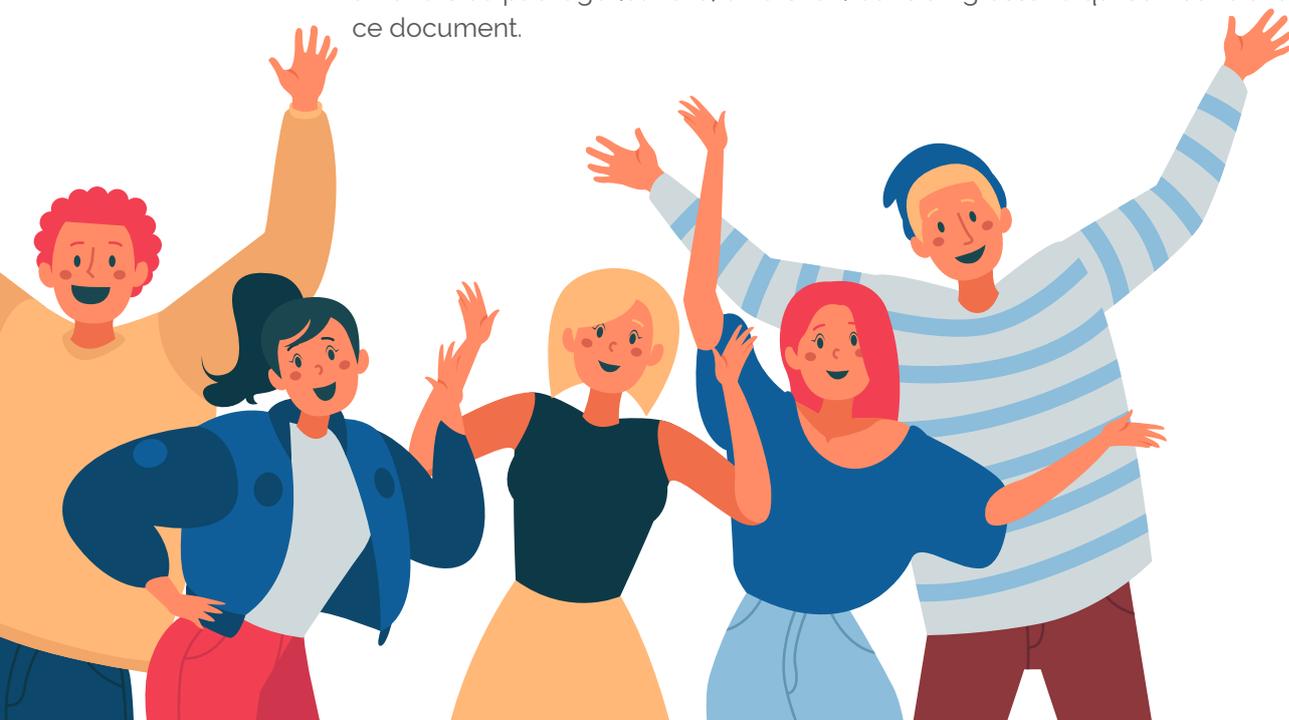
1. Introduction du projet et objectif du package

sur la diversité et l'inclusion sociale des jeunes. Grâce à la mise en place de groupes de discussions avec les professionnels, le partenariat a pu identifier les défis et obstacles auxquels les travailleurs de jeunesse font régulièrement face en ce qui concerne les activités qu'ils aimeraient faire au sein de leur association. En effet, ce package comprend un ensemble d'outils, de modules d'apprentissage, de cours et de méthodologies pour guider les travailleurs de jeunesse (professeurs, travailleurs sociaux, animateurs) dans la facilitation d'ateliers d'apprentissage entre pairs au sein de petits groupes multiculturels (de jeunes européens et de jeunes migrants/réfugiés). Les modules de formation livrés dans ce présent package reposent sur un échange multiculturel impliquant des méthodologies d'apprentissage innovantes de partage, de discussion et de storytelling qui promeuvent la diversité et l'inclusion sociale tout en produisant des connaissances relatives aux valeurs communes de liberté, tolérance et respect des droits humains, sociaux et économiques.

Ces modules de formation visent à promouvoir la cohésion sociale entre les jeunes européens et non-européens en renforçant les compétences et savoir-faire des travailleurs de jeunesse pour leur permettre de développer ensemble avec les jeunes, des pratiques communes promouvant le respect mutuel et des attitudes non discriminatoires.

Le manuel est structuré comme suit:

1. Dans un premier temps, après avoir apporté une vue d'ensemble sur le rôle de l'animateur et plusieurs conseils pour dynamiser des jeunes en ligne et en présentiel, nous présentons le cadre théorique de 10 différents sujets concernant la migration, l'intégration et la discrimination. Dans les 10 modules allant de l'égalité des genres à la diversité linguistique, nous spécifions le cadre européen, les défis et obstacles et l'intérêt dans le secteur de la jeunesse au sein d'environnements multiculturels.
2. Dans un deuxième temps, nous présentons les différentes bonnes pratiques testées dans chaque pays partenaire puis nous fournissons une série d'activités de formation, puisées dans les thématiques de la première section de ce package. Nous avons également ajouté une section relative aux directives permettant de comprendre comment le storytelling peut être utilisé pour animer un groupe multiculturel de jeunes.
3. Dans un dernier temps, nous définissons les concepts les plus importants employés à travers ce package (culture, diversité...) dans un glossaire qui se trouve à la fin de ce document.



1.1 Le partenariat



1.1.1. Merseyside Expanding Horizons apporte de l'aide à différents groupes faisant face à l'exclusion sociale et l'isolement dans la communauté. Ils ont pu jusqu'à présent adresser des besoins spécifiques et remédier à plusieurs obstacles. Ils croient en une société plus inclusive pour tous.

Editeurs



1.1.2. Active Youth est une association qui rassemble des jeunes leaders, auteurs et penseurs pour créer un impact et des opportunités pour les jeunes et les communautés dans le besoin afin de constituer une société plus inclusive et développée.



1.1.3. ANI-International est une association investie dans les champs de l'éducation, la citoyenneté, la promotion de l'interculturalité, les identités, l'intégration professionnelle et la solidarité internationale. Son but est de soutenir tous les publics vulnérables, spécialement les jeunes des quartiers défavorisés de la ville, les femmes et les migrants en France, en Europe et en Afrique.



1.1.4. Aproximar est une structure créée en 2006 par un groupe de professionnels. Leur but est de travailler pour valoriser l'inclusion sociale. Ils croient en l'égalité des chances pour ce qui est d'acquérir de nouvelles compétences de développement humain pour des sociétés plus innovantes.



1.1.5. ICEP est l'acronyme de l'Institut Européen pour la Certification du Personnel. Leur objectif est de légitimer l'expérience du volontariat et de donner de la crédibilité au système du marché du travail en fournissant des certificats.



1.1.6. Promimpresa est un centre de formation qui vise à améliorer les capacités individuelles pour enrichir la vie de chacun. Le centre intègre les préoccupations environnementales, éthiques des consommateurs et des droits de l'homme dans sa stratégie commerciale, en diffusant des bonnes pratiques, par l'intégration de la RSE dans les activités d'éducation, de formation et de recherche.

2. Le rôle de l'animateur: comment animer?

Pour les travailleurs de jeunesse, l'organisation d'activités d'apprentissage structurées et l'animation de groupes et d'ateliers sont des tâches récurrentes. Pour se faire efficacement, ce manuel de formation offre des conseils et des astuces utiles (recueillis par le biais d'un ensemble de groupe de discussion réalisés dans tous les pays partenaires) pour dynamiser les jeunes à la fois en ligne et en présentiel.

L'animation d'une activité consiste principalement à offrir un service aux autres. En effet, la mission principale de l'animateur est de s'assurer que l'activité se déroule comme prévu en guidant les participants dans leur processus d'apprentissage et donc en s'assurant que tous les membres du groupe suivent et s'impliquent. L'animateur doit maîtriser toutes sortes de techniques et compétences pour garantir efficacement la qualité du processus du groupe de jeunes avec lequel il ou elle travaille. L'une des principale fonction d'un animateur et de son équipe (le cas échéant) est de s'assurer que la réunion ou la formation est bien ciblée et continue d'aller dans la bonne direction (en fonction des objectifs attendus de l'activité), tout en permettant la participation active de tous les membres du groupe.

L'animation sous-entend une implication directe et/ou indirecte dans l'activité. Il est important que l'animateur serve de ressource et reste disponible pour répondre aux questions des participants et leur donner des outils techniques essentiels à la résolution de problème et à la prise de décision. Toutefois, l'animateur doit veiller à **ne pas influencer les résultats sinon il pourrait compromettre la qualité du travail**. Son rôle consiste simplement à surveiller la dynamique du groupe et donc la manière dont les participants interagissent entre eux. Il doit également suivre de très près l'ensemble de la session afin de guider les participants à travers des activités structurées et interactives.

Pour offrir une animation de qualité, l'animateur doit se sentir à l'aise et connaître les méthodes de renforcement d'équipe (team building) ainsi que la dynamique de groupe. En effet, ces compétences sont des composantes essentielles du renforcement d'équipe car elles garantissent une bonne assistance au groupe lors de l'exécution des tâches et de l'attribution des rôles. Lorsque l'animateur doit intervenir, l'objectif est de maintenir l'attention, de renforcer la cohésion du groupe et de s'assurer que les tâches sont bien accomplies. Dans le cadre du projet Youth Connections, les travailleurs de jeunesse doivent accorder une attention particulière au contexte culturel des

participants et éventuellement à leurs différences et aux tensions potentielles préexistantes (politiques, religieuses et sociales) et essayer de les surmonter.

En outre, il est important que l'animateur dynamise les participants, par exemple en présentant des diapositives divertissantes plutôt que de se contenter d'informations orales. Cela augmentera très probablement la curiosité des participants, d'autant plus si c'est esthétiquement agréable et interactif. Enfin, l'animateur doit recueillir les résultats, identifier les problèmes potentiels et fournir des suggestions et améliorations futures.

Pour conclure, l'animateur **fournit les outils, techniques et méthodologies nécessaires qui permettent d'obtenir un résultat positif, efficace et rapide du travail effectué au cours des activités déterminées dans un groupe. Il ou elle doit faire preuve d'une intelligence émotionnelle et de compétence en matière de gestion du stress. Cela est essentiel pour garantir le potentiel des participants et la construction et cohésion de groupe par le biais de clarifications, bonne communication et orientation.**

Dans le contexte actuel de la crise sanitaire, les animateurs doivent posséder des connaissances et des outils permettant d'animer des sessions de groupe, le plus souvent en ligne. Les plateformes en ligne offrent de nombreux outils pour aider les animateurs à fournir des informations et à engager les participants dans l'exécution de tâches déterminées. Il est de la plus haute importance que, dans ce contexte, l'animateur invite explicitement les personnes à écouter et à parler, par exemple en mettant en sourdine ou en créant une "section forum" au sein de la principale session en ligne, afin que les personnes se sentent plus à l'aise et que les opinions des autres soient respectées et écoutées. Ce n'est pas une tâche facile de faciliter dans ces conditions, et cela demande beaucoup de flexibilité et de compréhension, surtout lorsqu'on essaie de faire participer un jeune public. C'est pourquoi l'animateur doit avoir une formation adéquate, pour lui donner des outils pratiques afin d'améliorer la qualité de l'animation par des techniques, des méthodologies et des conseils. Dans la section suivante du manuel, vous trouverez des conseils pratiques pour faire participer les jeunes, en présentiel et en ligne.

Le rôle du facilitateur impliquant différentes caractéristiques, nous avons rassemblé dans le tableau ci-dessous les principales tâches et compétences, ainsi que leur définition :

- **Agir en tant que consultant** qui conçoit les séances de travail avec un objectif ou un centre d'intérêt spécifique,
- **Conseiller** afin de faire ressortir tout le potentiel des groupes de travail et de chaque participant,
- **Fournir** les processus, les outils, les méthodologies et les techniques qui peuvent permettre d'accomplir les tâches rapidement et efficacement au sein d'un groupe,
- **Maintenir** une réunion et/ou une formation de groupe sur la voie de ses objectifs généraux,
- **Aider** à la résolution de conflit,
- **Obtenir** la participation de chacun, afin de garantir que le potentiel du groupe soit pleinement atteint,
- **Organiser** le travail et les tâches d'un groupe,
- **Veiller** à ce que les objectifs fixés à la fin de la séance soient atteints,
- **Structurer** le travail de groupe,
- Faire preuve **d'empathie et de compréhension**,
- Être **divertissant**,
- Organiser les conditions de travail (espace et temps),
- **Recueillir** les résultats, **identifier** les problèmes, et **proposer** des améliorations ou des suggestions.

3. Conseils pour faire participer un groupe



Faire participer les jeunes peut être une tâche difficile pour les animateurs. En effet, les activités scolaires et extrascolaires jouant un rôle important dans la vie des jeunes, il est souvent difficile d'attirer leur attention et de les maintenir concentrés sur d'autres tâches. Toutefois, ce manuel est là pour aider à surmonter ces éventuels défis et obstacles. Nous avons donc rassemblé ci-dessous un ensemble de conseils pour aider les animateurs à faire participer les jeunes au sein d'un groupe d'activités en ligne ou en présentiel.

Conseils généraux sur la nature de l'activité:

- Tout d'abord, il peut être recommandé de mettre l'accent sur les **méthodologies non formelles** qui valorisent le plus souvent les jeunes et les mettent à l'aise. A la sortie de l'école, ils n'auront sûrement pas envie de participer à une activité trop formelle dans laquelle ils doivent s'asseoir et écouter comme en classe. Par conséquent, cette activité doit être aussi dynamique et divertissante que possible.
- Deuxièmement, l'activité peut être semblable à ce que les jeunes voient dans leur vie quotidienne dans leur conversation ou leurs loisirs. L'objectif est de créer une activité traitant d'un sujet très proche de leur réalité afin d'instaurer une relation de confiance et inciter à participer. Par exemple, s'ils s'intéressent à un match ou à une équipe de football, ou s'ils aiment faire du vélo ou du roller, il est alors pertinent de considérer ce facteur et d'essayer d'en inclure un aspect dans l'activité.
- Enfin, l'activité doit délivrer un message réel et avoir un impact (qui peut être émotionnel ou physique) sur l'environnement des jeunes. C'est ainsi que le Mouvement pour le changement climatique a intégré les jeunes dans ses manifestations. Peu d'activités ont été créées pour les jeunes afin de leur faire



prendre conscience de la situation de la planète. Cependant, lorsque leurs proches ont abordé le sujet, ils ont réalisé rapidement que non seulement le message était important et préoccupant mais également que l'impact sur leur vie quotidienne serait massif, ce qui les a alors conduit à prendre part au mouvement.

Comment faire participer les jeunes en présentiel:

Variété dans la répartition des participants:

lorsque vous répartissez vos participants en groupes, vous devez faire correspondre la taille du groupe à la fonction qui lui est assignée puis réfléchir aux tâches que vous allez déléguer.

- **Par deux ou en petits groupes:** bonne stratégie à adopter pour inviter tous les participants à parler dans les cas où ils apprennent à se connaître ou sont invités à partager leurs expériences personnelles
- **Petits groupes:** pour mettre les compétences en pratique
- **Groupe au complet:** principalement pour les grandes discussions ou les débats pour introduire et clôturer un sujet et permettre aux membres du groupe d'apprendre à mieux se connaître à développer les idées partagées.

Mise en place de la salle et réduction des problèmes techniques:

l'utilisation de tables rondes (en forme de U) permet de mieux stimuler l'engagement. De plus, si possible, assurez vous à l'avance que l'équipement audiovisuel de la salle fonctionne pour être sûr que vous ne rencontrerez pas de difficultés techniques et prévoyez toujours un plan B.

Faire participer les jeunes en tant qu'assistants des travailleurs de jeunesse:

Même si les travailleurs de jeunesse peuvent être eux-mêmes jeunes, la différence d'âge peut souvent représenter un obstacle à l'engagement efficace des jeunes. L'expérience montre qu'avec un public jeune, comme dans une école ou un centre de jeunesse, l'attention est accrue lorsque les jeunes volontaires sont présents dans le développement de l'activité ou de la réunion. C'est pourquoi les travailleurs de jeunesse devraient faire appel à de jeunes volontaires locaux pour que les jeunes participants se sentent plus impliqués. En outre, c'est aussi une excellente occasion pour les volontaires d'animer de tels événements avec de jeunes pairs. L'interaction entre les volontaires et les jeunes est essentielle pour que les jeunes se sentent impliqués dans les événements, et il est plus facile de les motiver lorsqu'ils peuvent s'identifier plus personnellement à l'organisateur.

Construire une approche individuelle:

dans la plupart des cas aborder un sujet avec un nouveau groupe cible, signifie commencer avec de très petits groupes de jeunes et cela ne représente pas un échec ! Au contraire, cela est bénéfique pour les deux parties car cela permet des approches individuelles. Par exemple, on obtient de meilleurs résultats en ayant peu d'individus

qui s'engagent vraiment plutôt qu'en ayant un grand groupe qui a des difficultés à s'engager. Il est important de responsabiliser les jeunes et de susciter leur intérêt, par exemple en les faisant devenir des coproducteurs et des collègues de travail qui participent aux activités.

Instaurer la confiance:

c'est une étape très importante mais délicate car la confiance peut facilement être brisée. C'est un processus assez long qui requiert de l'honnêteté et de la transparence sur le projet et son résultat. Il est important d'éviter de faire de fausses promesses ou d'avoir des attentes irréalistes pour faire face aux éventuels défis que les jeunes peuvent rencontrer au cours du développement du projet.

Participation active des participants:

c'est un critère essentiel pour garantir l'implication active des jeunes pendant toute la durée du projet, en fonction de leur intérêt et de leur motivation. Attribuez un rôle à chacun et prêtez attention à leurs intérêts afin qu'ils soient plus motivés à faire les tâches qui leur sont assignées. Il est également essentiel d'expliquer toutes les opportunités dont ils peuvent bénéficier grâce au projet sans pour autant leur mettre trop de pression sur les épaules. Les travailleurs de jeunesse doivent être aussi clairs que possible en ce qui concerne les tâches et les responsabilités : attendez vous à ce qui soit clair pour vous ne le sois pas forcément pour les jeunes.

Jeu de rôle:

c'est un bon outil à utiliser pour donner aux jeunes la possibilité de pratiquer différentes compétences. Le jeu de rôle peut être scénarisé ou non. [Grille d'évaluation des jeux de rôle: (Checklist for role play: <http://actforyouth.net/resources/yd/roleplay-checklist.pdf>)

Comment faire participer les jeunes en ligne?

La pandémie actuelle pose de nouveaux défis au secteur du travail de jeunesse. Apprendre à faire participer les jeunes en ligne semble donc être le seul recours possible de nos jours. Comme il est souvent impossible de se réunir physiquement, les réunions et formations en ligne sont les plans B les plus efficaces. Il est important de noter que les conseils ci-dessous doivent être adaptés en fonction des objectifs, des traditions et des législations de chaque pays. Voici donc une liste de conseils pour des conditions de travail avec les jeunes en ligne:

- **Utilisez plusieurs plateformes pour communiquer et faciliter les interactions (zoom, whatsapp et autres réseaux sociaux)**, par exemple à travers des sessions question/réponses sur les stories Instagram, des lives instagram où les participants peuvent réagir en direct, des groupes de discussion sur whatsapp, des réunions zoom, une mobilisation forte sur facebook dans le cadre d'événements à venir, etc)
- **Paramétrez les options Zoom**, par exemple en empêchant les participants d'envoyer des messages privés sur le chat (ici-dessous une liste de conseils spécifiques à cette plateforme: <https://www.youthaccess.org.uk/news-and->

3. Conseils pour faire participer un groupe

[events/latest-news/post/43-10-tips-for-facilitating-zoom-meetings-with-young-people\]](#)

- **Donnez des instructions claires** concernant les outils en ligne et laissez le temps aux participants de les comprendre et de se les approprier.
- **Mettez à disposition des services de soutien** (santé mentale etc) pour démontrer la présence d'un réseau de soutien solide sur lequel les jeunes peuvent compter (important pour sensibiliser, partager des statistiques et site web).
- **Jouez à des jeux sur une plateforme de jeux en ligne**: partager un moment coopératif et amusant dans lequel l'animateur coordonne et garantit le respect des règles et un environnement sûr.
- **Utilisez les *watch parties*** pour les vidéos sur youtube, les films et séries sur Netflix, etc. Cela peut être un outil très divertissant pour les jeunes et un bon moyen de les impliquer dans le groupe sur un thème spécifique par exemple.
- **Créez un podcast**: les podcasts sont en vogue et surtout chez les jeunes. Lorsqu'un groupe ne peut pas se réunir, les podcasts sont une bonne alternative pour avoir un espace libre où les jeunes peuvent être créatifs et participer à des débats et discussions entre eux. Pour bien structurer les podcasts il pourrait être utile de choisir des thèmes spécifiques pour chaque épisode.

4. Les 10 Modules

4.1. Égalité des sexes

4.1.1. Introduction

L'égalité des sexes fait référence à l'égalité des droits, des responsabilités et des chances des femmes, hommes, filles et garçons. L'égalité ne signifie pas que les femmes et les hommes deviennent identiques mais que les droits, les responsabilités et les opportunités des femmes et des hommes ne dépendent pas du fait qu'ils soient nés hommes ou femmes. L'égalité des sexes implique que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des hommes soient pris en considération en reconnaissant la diversité des différents groupes de femmes et d'hommes. L'égalité des sexes ne devrait pas concerner uniquement les femmes mais plutôt engager pleinement les hommes et les femmes sur le même niveau (Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, 2019).

Cette définition large nous donne une perception de ce qu'est l'égalité des sexes et de la raison pour laquelle elle est extrêmement importante pour tous les membres de la société, indépendamment de leur sexe. Elle devrait concerner les hommes, les femmes et les personnes en transition non seulement si des situations d'inégalité entre les sexes sont rencontrées par eux-mêmes ou par leur famille, leurs amis ou d'autres proches, mais aussi si ces inégalités semblent lointaines et non pertinentes. En effet, l'égalité des sexes est un sujet qui, d'une certaine manière, a une influence sur chacun d'entre nous et qui, même aujourd'hui en 2021, peut encore être amélioré. C'est pour ces raisons que les Nations Unies ont fixé un objectif spécifique dans la série de 17 objectifs de développement durable (ODD). Cet objectif, qui porte le numéro 5, est appelé "Égalité des sexes". Il vise à réaliser l'égalité des sexes et à autonomiser toutes les femmes et les filles dans le monde en atteignant des cibles et en respectant des indicateurs particuliers : mettre fin à toutes les formes de discrimination, de violence, de trafic et tout types d'exploitation, éliminer toutes les pratiques néfastes, reconnaître et valoriser les soins non rémunérés et le travail domestique, assurer la participation pleine et effective des femmes et l'égalité des chances en matière de leadership et de prise de décision, assurer l'accès universel à la santé et aux droits sexuels et reproductifs, entreprendre des réformes et adopter des politiques et des actes législatifs pour donner aux femmes des droits égaux dans tous les domaines de la vie (Nations Unies, 2019).

Le dernier rapport de l'ONU (2019) sur les ODD prouve que les problèmes tels



que les lois et les normes sociales discriminatoires, les pratiques néfastes et la violence sont toujours très présents partout dans le monde. Il est très important de garder à l'esprit que les résultats fournis par l'ONU représentent des résultats mondiaux. Ces résultats montrent que les femmes continuent de subir des violences physiques et sexuelles de la part de leur partenaire. Selon les dernières données disponibles, qui ont été mentionnées dans le rapport de 2019, 18% des femmes vivant dans 106 pays et âgées de 15 à 49 ans, ont subi de telles violences au cours de la dernière année. Cela suggère que la violence est toujours autant présente et qu'une femme sur cinq subie une telle pratique néfaste au moins une fois sans sa vie. Malheureusement, croire qu'une femme n'a été victime de violence qu'une fois dans sa vie est irrationnellement optimiste. Ce problème concerne non seulement les familles défavorisées socialement et financièrement instables, mais aussi les femmes de diverses ethnies, de statuts socio-économiques, de niveaux différents d'éducation et de vie différents.

Il existe également d'autres pratiques néfastes qui affectent profondément la vie des femmes. L'une d'entre elles est la mutilation génitale des femmes. Il s'agit d'une intense violation des droits de l'Homme qui a diminué de 25% au cours des 19 dernières années, mais qui touche encore plus de 200 millions de femmes dans 30 pays. Cette mutilation est surtout pratiquée en Afrique de l'Ouest sur une fille sur trois âgée de 15 à 19 ans. Une autre pratique extrêmement néfaste concernant les jeunes filles dans les régions d'Asie du Sud et d'Afrique subsaharienne est le mariage forcé des enfants. Bien qu'un énorme progrès ait été réalisé dans ce domaine, le problème reste très grave.

Un autre problème relatif à l'égalité des sexes, très courant, et auquel les femmes du monde entier sont confrontées quotidiennement, ce sont les tâches domestiques. La plupart du temps, cette situation n'est même pas considérée comme un problème, car il est largement admis qu'il s'agit d'une tradition inoffensive qui a débuté il y a maintenant des siècles. Cette situation implique qu'une femme s'occupe de diverses tâches domestiques quotidiennement : elle doit s'occuper des enfants, des personnes âgées, du ménage tel que le nettoyage de la cuisine etc. Même s'il s'agit d'activités importantes pour tous les membres du foyer, les données montrent que les femmes d'environ 90 pays consacrent trois fois plus de temps que les hommes à ces activités quotidiennes, sans oublier que ces activités ne sont pas rémunérées. De plus, ce travail exige beaucoup de temps et d'énergie, ce qui fait que les femmes ont moins de temps à consacrer à d'autres occupations importantes comme le travail rémunéré, leur carrière, l'éducation et loisirs, etc, et cela entraîne évidemment d'autres désavantages socio-économiques. Malheureusement, les résultats dans ce domaine n'ont pas connu de changements significatifs au cours des dernières années.

En outre, les femmes sont également sous-représentées dans la vie politique et se voient refuser le pouvoir de décision non seulement dans la vie publique mais aussi à la maison et au travail. Seuls 15 pays assurent une représentation des femmes de 40% ou plus au sein des collectivités locales. Il est important de mentionner que grâce à l'adoption de quotas de femmes légiférés, la proportion de femmes élues au niveau local et national a considérablement augmenté. Cependant, les données montrent que le nombre de femmes représentées au sein des élus locaux des organes délibérants, varient avec une grande différence: de 1 à 50%. De plus, la proportion de femmes qui occupent des postes de direction au travail est également disproportionnellement

faible par rapport aux hommes : en 2018, les femmes représentaient 39% de la main d'œuvre mais seulement 27% occupaient des postes de direction. De plus, les femmes ne gagnent que 81 centimes pour chaque euro que gagnent les hommes - il y a donc un énorme écart de rémunération.

Par ailleurs, les données montrent que seulement 57% des femmes âgées de 15 à 49 ans prennent leurs propres décisions concernant leurs relations sexuelles, l'utilisation des contraceptifs et les services de santé génésique. Ces décisions sont imposées ou influencées par d'autres personnes pour les 43% de femmes restantes.

Toutefois, bon nombre de ces résultats ont été obtenus grâce à des changements dans les cadres juridiques, et il faudrait encore les améliorer. Des études montrent que deux tiers des 53 pays n'ont pas de lois couvrant à la fois la discrimination directe et indirecte : plus de 25% de ces pays ont des lacunes juridiques dans le domaine de la violence contre les femmes, 68% n'ont pas assez de lois concernant le viol, 29% ont des lacunes juridiques dans les domaines de l'emploi, des avantages économiques, du mariage et de la famille. En outre plus de 50% ne disposent pas d'actes législatifs garantissant l'égalité de rémunération entre les personnes de tous les sexes pour un même travail ou un travail de même valeur.

4.1.2. Cadre Européen

Bien que l'Union Européenne progresse en matière d'égalité des sexes, les résultats qui ont été atteints jusqu'à présent, ne sont pas équilibrés entre les pays membres et le progrès se fait très lentement. Le score de 67,4 sur 100 de l'indice sur l'égalité des sexes souligne que tous les pays membres ont besoin de faire un effort considérable pour s'assurer que les femmes et les hommes soient égaux dans tous les domaines de la vie. Bien que le chiffre soit supérieur de 5,4 à celui de 2005, il montre encore peu de progrès vers l'objectif sur une période de 12 ans. La Lituanie reste le seul pays membre européen à n'avoir fait aucun progrès en termes d'égalité des sexes depuis 2005. Ces résultats sont basés sur l'index sur l'égalité des sexes effectué en 2019 par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

4.1.3. Défis et obstacles

Comme nous pouvons le constater avec le contexte actuel, les défis rencontrés pour assurer l'égalité des sexes est complexe et nécessite une approche sociétale. **Les rôles stéréotypés** attribués aux filles et aux garçons, aux femmes et aux hommes influencent plusieurs aspects de leur vie. Par exemple, on dit souvent que certaines actions ou certains comportements conviennent mieux à un sexe spécifique. Ainsi, maintes activités deviennent restreintes pour beaucoup de personnes juste parce qu'ils sont de sexe féminin ou masculin.

4.1.4. Intérêt dans le secteur de la jeunesse au sein d'environnement multiculturels

L'aspect de l'égalité des sexes est crucial pour les travailleurs de jeunesse et autres professionnels qui travaillent avec des groupes multiculturels de jeunes puisqu'ils sont généralement mixtes et constitués à la fois de jeunes filles et de jeunes garçons. Ainsi, il est important de s'assurer que tout le groupe soit traité de manière égale et que personne

4. Les 10 Modules

ne se sente mal à cause de son sexe ou autre. De plus, les stéréotypes qui mènent aux inégalités de genre dans plusieurs domaines de la vie des jeunes sont liés à l'éducation qu'ils acquièrent dès le plus jeune âge. Cela est dû notamment à la notion de rôle de genre. Depuis petit, on apprend aux enfants qu'un membre d'un tel sexe est plus talentueux que l'autre dans certains domaines et occupent des emplois déterminés (par exemple, les hommes sont souvent déclarés astronautes, présidents, scientifiques, et les femmes enseignantes, infirmières, femmes de ménage, etc). Cela montre que les hommes sont souvent considérés comme des personnes fortes et influentes contrairement aux femmes.

Des recherches montrent qu'il est possible de changer la situation en éduquant correctement les personnes et en changeant leur approche dès le plus jeune âge. C'est pourquoi les travailleurs de jeunesse peuvent contribuer à assurer une plus grande égalité entre les sexes dans la société. En enseignant aux jeunes que les garçons et les filles sont égaux, ils leur feront comprendre qu'il n'y a pas tant de différences entre eux et que tous méritent d'être traités de la même manière, quel que soit leur sexe.

Pour cela, les travailleurs de jeunesse peuvent organiser des activités afin de reconnaître et évaluer les stéréotypes de genre, débattre pour essayer de comprendre comment et où elles se créent et réaliser à quel point il est important d'opérer un changement.

4.2. Contexte socio-économique: Éducation et Emploi

4.2.1 Introduction

Le statut socio-économique est un facteur explicatif important dans plusieurs disciplines comme la santé, le développement de l'enfance et l'éducation. De manière générale, il a été démontré que les résultats scolaires sont influencés par le contexte familial de plusieurs façons. Par exemple, il s'avère que le statut socio-économique de la famille est une variable importante pour expliquer la variance des résultats des élèves. Ainsi, le contexte socio-économique peut affecter les résultats de l'apprentissage de différentes manières.

Il a été prouvé que:

- Les parents avec un statut socio-économique plus élevé sont dans la capacité de fournir à leurs enfants les ressources financières nécessaires pour un apprentissage individuel à la maison. Ils sont également les plus susceptibles à fournir un environnement plus stimulant à domicile pour promouvoir leur développement cognitif;
- Les enfants des familles avec un statut socio-économique plus faible sont beaucoup moins susceptibles d'avoir des expériences qui encouragent le développement de compétences fondamentales et l'acquisition du langage écrit et orale comme la conscience phonologique ou encore le vocabulaire (Buckingham, Wheldall, & Beaman-Wheldall, 2013);
- Les compétences en lecture initiale des enfants sont liées à l'environnement et l'alphabetisation du domicile familial, au nombre de livres possédés et à

la détresse des parents (Aikens & Barbarin, 2008; Bergen, Zuijen, Bishop, & Jong, 2016). En outre, les ménages pauvres ont moins accès aux matériaux et expériences d'apprentissage, y compris les livres, ordinateurs, jeux d'éveils, leçons de renforcement de compétence, ou de tuteur pour créer un environnement d'apprentissage positif (Bradley, Corwyn, McAdoo, & García Coll, 2001; Orr, 2003);

- Selon le Bureau de recensement des États-Unis en 2014, les personnes appartenant au premier quartile du revenu familial ont 8 fois plus de chances que les personnes ayant le plus faible revenu familial d'obtenir une licence à l'âge de 24 ans;
- Les étudiants universitaires potentiels ayant un statut socio-économique faible sont moins susceptibles d'avoir accès à des ressources d'informations sur les universités (Brown, Wahn, & Ellison, 2016). De plus, les jeunes adultes ayant un statut socio-économique faible sont plus exposés au risque d'avoir de lourds prêts étudiant comparé aux étudiants ayant un statut socio-économique élevé. (Houle, 2014).
- Le taux de réussite des étudiants en science, technologie, ingénierie et en mathématique ayant un statut socio-économique faible est beaucoup plus bas que celui des étudiants ne venant pas de milieux défavorisés (Doerschuk et al., 2016).

Au niveau des structures et des services éducatifs, les étudiants de famille ayant un statut socio-économique élevé ont plus de chance d'accéder à de meilleures écoles, en particulier dans les pays utilisant une pédagogie différenciée, une forte ségrégation dans le système scolaire en fonction des facteurs d'habitation et/ou des avantages spécifiques à l'enseignement privé par rapport à l'enseignement public (ce qui est le cas dans plusieurs pays développés). Des mesures concernant le contexte socio-économique ont été mise en place pour contrôler les effets des caractéristiques des écoles sur plusieurs dates : Coleman et d'autres (1966) ainsi que Jencks (1972) ont déclaré que les écoles ne constituaient pas un déterminant majeur dans la réussite de l'enfant, particulièrement lorsque contrasté avec l'influence du contexte familial sur les résultats de l'étudiant.

Les statuts socio-économiques comprennent non seulement les revenus et le niveau d'éducation mais aussi la sécurité financière ainsi que la perception subjective des statuts et classes sociales. Les statuts socio-économique englobe les attributs de la qualité de vie ainsi que les possibilités et opportunités qui sont accordées aux personnes au sein de la société. La pauvreté, en particulier, n'est pas due à un facteur unique mais est plutôt caractérisée par une multitude de stress physique et psychosocial. En outre, le statut socio-économique est un indicateur cohérent et fiable d'une vaste gamme de résultats sur toute la durée de la vie, y compris la santé physique et psychologique. Ainsi, le statut socio-économique est pertinent dans tous les domaines du comportement et des sciences sociales y compris les recherches, les bonnes pratiques, l'éducation et le plaidoyer.

Des recherches montrent que les enfants de ménage et communautés dont le statut socio-économique est faible, développent des compétences académiques plus lentement que les enfants de statut socio-économique plus élevé (Morgan, Farkas, Hillemeier, & Maczuga, 2009). Par exemple, un statut socio-économique faible

4. Les 10 Modules

durant l'enfance est associé à un moindre développement des capacités cognitives, du langage, de la mémoire et du processus socio-émotionnel, et donc conduit, une fois adulte, à de faibles revenus et une santé fragile. Les systèmes scolaires, dans les communautés où les statuts socio-économiques sont faibles, manquent souvent de ressources, ce qui affecte négativement le processus et la réussite académique des étudiants (Aikens & Barbarin, 2008).

Une éducation inadéquate et une augmentation des abandons affectent la réussite académique des enfants ce qui perpétue donc de faibles statuts socio-économique dans la communauté. Ainsi, améliorer les systèmes scolaires et privilégier la mise en place d'intervention et de programmes dès le plus jeune âge pourraient contribuer à réduire ces facteurs de risque.

Cela a du sens car le statut socio-économique affecte l'humain dans sa globalité y compris sa santé physique et mentale. Un faible statut socio-économique et les conséquences liées telles que des échecs scolaires ou une santé fragile affectent finalement toute la société. Les inégalités dans le domaine de la santé et de la qualité de vie sont en constante augmentation bien que notre société concentre ses efforts sur le fondement des égalités socio-économiques et sur la réduction des écarts profonds dans les statuts socio-économique.

Le sport est reconnu comme étant une opportunité de faire participer les jeunes dans un contexte de loisirs non pas seulement en termes d'activités sportives mais aussi à travers une variété d'autres thèmes dont l'éducation, l'emploi, la formation, le leadership et la diversité des modes de vie. Cela a récemment pris le nom de "sport-plus" pour désigner une gamme d'activités ciblées dans le cadre d'un programme sportif qui vise à intervenir auprès des jeunes. (Coalter, 2010). En effet, des recherches ont démontré que la participation sportive était positivement liée au développement des jeunes. (Haudenhuysea, Theebooma, & Coalter, 2012).

4.2.2. Cadre européen

Les inégalités de revenus demeurent élevées. Dans les années 1980, le revenu moyen des 10% les plus riches était sept fois plus élevé que ceux des 10% les plus pauvres, de nos jours il est neuf fois plus élevé. Le redressement économique n'a pas renversé la tendance à long terme vers l'augmentation des inégalités de revenus. Les 10% des ménages les plus riches détiennent 50% de la richesse totale, tandis que les 40% moins riches ne détiennent qu'environ 3%. Des taux élevés de dettes exposent les ménages à des risques de grande ampleur dans le cas d'un changement soudain du prix des actifs. Au sein des pays de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques), la moitié des ménages sont endettés et un dixième est surendetté. Les écarts d'emploi après la crise se rétrécissent en moyenne en Europe, mais il y a toujours 1,4 million d'emplois en moins dans l'Union Européenne en 2015 par rapport à 2007. De grandes inégalités subsistent entre les pays en termes d'emploi global, avec des taux de chômage atteignant 24% en Grèce contre 4% en Islande. Les inégalités en termes de type d'emploi, comme la part d'emplois à temps partiel sont également importantes en Europe. Les écarts entre les sexes en matière d'emploi et de rémunération se sont réduits dans la plupart des pays de l'UE, mais ils persistent à 9,8% et 12,8% respectivement et

les femmes sont toujours désavantagées en termes de type d'emploi et de profession qu'elles occupent. Les jeunes peu qualifiés qui sont déconnectés à la fois de l'emploi et de l'apprentissage représentent 17% des 15-29 ans dans l'UE et risquent d'être mis à l'écart sur le marché du travail. Il existe un écart entre les résultats scolaires des personnes issues de milieux socio-économique différents. Un enfant issu d'un milieu socio-économique favorisé obtiendra en moyenne des résultats supérieurs de 20% en mathématiques à ceux d'un enfant issu d'un milieu défavorisé. Il existe des liens étroits entre le milieu socio-économique et les résultats en matière d'éducation et de santé. Les hommes ayant un faible niveau d'éducation ont une espérance de vie inférieure de 2,7 ans à celle des personnes plus instruites, et les femmes de 1,2 ans. Les immigrés ont tendance à avoir des résultats plus faibles en termes de marché du travail ou de revenus que les natifs dans la plupart des domaines : 36% ont un faible niveau d'éducation, contre 25% des natifs et 64,8% ont un emploi contre 66,3% des natifs. Ceux qui ont un emploi ont deux fois plus de chances que leurs homologues natifs de vivre sous le seuil de pauvreté. Les enfants d'immigrés élevés et éduqués dans le pays d'accueil sont confrontés à des désavantages persistants par rapport aux enfants de parents nés dans le pays. Dans l'UE, le taux de chômage des jeunes issus de l'immigration est près de 50% plus élevé que celui des jeunes dont les parents sont natifs du pays. Dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) non membres de l'UE, les taux des deux groupes sont similaires.

Les pays de l'UE ont un rôle clé à jouer pour relever ces défis, tandis que l'UE assure l'échange des bonnes pratiques dans les différents systèmes d'éducation et de formation, en particulier dans l'enseignement préprimaire.

L'Union Européenne veille à ce que les bonnes pratiques soient partagées entre les pays et les systèmes et à ce que les méthodes d'éducation et de formation soient adaptées. Des programmes tels que le programme d'éducation et de formation tout au long de la vie permettent aux citoyens de travailler, de faire du bénévolat et d'étudier dans tous les pays de l'UE, d'acquérir de nouvelles compétences et connaissances et de découvrir des cultures et des marchés du travail différents. Le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) et plus précisément les articles 9 et 165 garantissent que les politiques de l'UE favorisent des niveaux élevés d'éducation et invitent les pays à coopérer et à partager les méthodes et les pratiques culturelles réussies, EUR-Lex (2018).

4.2.3. Défis et obstacles

Les différences de statut socio-économique créent un fossé socio-économique qui s'est creusé en Europe au cours des dernières décennies et s'est intensifié depuis le début de la crise financière mondiale. Les inégalités élevées et croissantes nuisent à nos sociétés à de nombreux égards notamment en termes de croissance économique. Elles peuvent entraver la cohésion sociale, faire perdre des opportunités à de nombreuses personnes et même entraîner une détérioration de la santé.

L'inégalité peut également réduire la confiance sociale dans les institutions et alimenter l'instabilité politique et sociale, et ce de plusieurs manières. Tout d'abord, plus le niveau

4. Les 10 Modules

d'inégalité économique est élevé, plus les barrières sociales entre les groupes seront importantes et moins les individus se sentiront familiers et connectés aux autres. D'autre part, l'inégalité peut générer une perception d'injustice : il est difficile de développer la confiance envers les autres s'ils sont considérés comme bénéficiant d'avantages injustes. Enfin, les communautés exclues peuvent être en désaccord sur la manière de partager et de financer les biens publics, et ces désaccords peuvent à leur tour briser les liens sociaux et diminuer la cohésion sociale. Une confiance brisée peut conduire à l'intolérance et à la discrimination, et l'on s'inquiète de plus en plus, dans les pays européens et à l'échelle mondiale, du lien avec l'instabilité politique.

Le travail est la meilleure protection contre l'exclusion. Toutefois, les marchés du travail ne sont pas toujours accessibles de manière égale. Un chômage élevé et surtout persistant constitue une menace sérieuse pour la cohésion sociale et peut infliger des dommages durables à la vie des individus. En outre, beaucoup d'emplois ne donnent pas accès à de nouvelles compétences, opportunités ou à des chances de gravir les échelons. Pour rendre les marchés du travail plus inclusifs, il faut également aider les groupes plus vulnérables, en particulier les jeunes peu qualifiés et inexpérimentés à accéder à des emplois gratifiants et de qualité.

4.2.4. Intérêt dans le secteur de la jeunesse au sein d'environnements multiculturels

Comme on peut le constater à partir des informations susmentionnées, pour réduire l'effet négatif du statut socio-économique, il est important de développer les compétences des personnes, ainsi que de les former à considérer de façon positive des personnes d'origines différentes dès leur plus jeune âge. C'est pourquoi il est central que les travailleurs de jeunesse apprennent à travailler avec des jeunes d'origines diverses. Il est important d'améliorer les compétences de base de ces jeunes, ce qui leur permettra d'obtenir de meilleurs résultats scolaires et, par conséquent, d'améliorer leur carrière et leur statut socio-économique. En outre, il y a de fortes chances que les groupes accompagnés par les travailleurs de jeunesse, soient diversifiés et il est important de maintenir le contact entre eux, même s'ils appartiennent à des groupes socio-économiques différents. C'est pourquoi les travailleurs de jeunesse peuvent faire participer les jeunes à des activités où : des personnes issues de milieux socio-économique différents participent et travaillent ensemble dans un même but, et où ils apprennent à faire des choses nouvelles montrant qu'ils sont capable d'apprendre et de développer leurs compétences et leur carrière tout au long de la vie.

4.3. Choc culturel et adaptation interculturelle

4.3.1. Introduction

Le fait de vivre dans une culture différente de la nôtre peut être une expérience passionnante et stimulante. La culture est en effet la manière dont nous interagissons avec les gens. C'est aussi un formidable défi, car les gens se rendent compte que leur façon habituelle (perçue comme normale) de se comporter peut ne pas être appropriée

dans le nouveau cadre culturel. Chacun d'entre nous a été conditionné par sa culture à savoir, sa famille, ses amis, les institutions éducatives et religieuses pour agir, interpréter, penser, percevoir et ressentir d'une certaine manière. Ce qui était facile pour nous dans notre culture devient soudain difficile et inefficace, voire insultant, pour les personnes d'une culture étrangère.

L'expérience de l'adaptation culturelle, ou choc culturel, se déroule par étapes qui peuvent être raccourcies en fonction de notre compréhension, de notre volonté de prendre des risques et de notre acceptation de la nécessité de modifier notre comportement. Il a été reconnu qu'il existe des stades dans le choc culturel et l'adaptation culturelle, mais il n'est pas certain que ces étapes soient les mêmes pour les réfugiés. Il est clair que des expériences telles que la guerre, le fait de perdre sa famille et de pleurer la perte d'être chers, vont compliquer ce processus.

Il est important que les travailleurs de jeunesse soient conscients de ces dynamiques, des implications du choc culturel et de l'adaptation culturelle lorsqu'ils travaillent avec des migrants. Au cours de ces dernières décennies, la question du choc culturel est devenue dominante dans les études sur l'adoption interculturelle et a été intégrée dans de nombreux programmes de formation avant le départ pour les expatriés.

Choc culturel

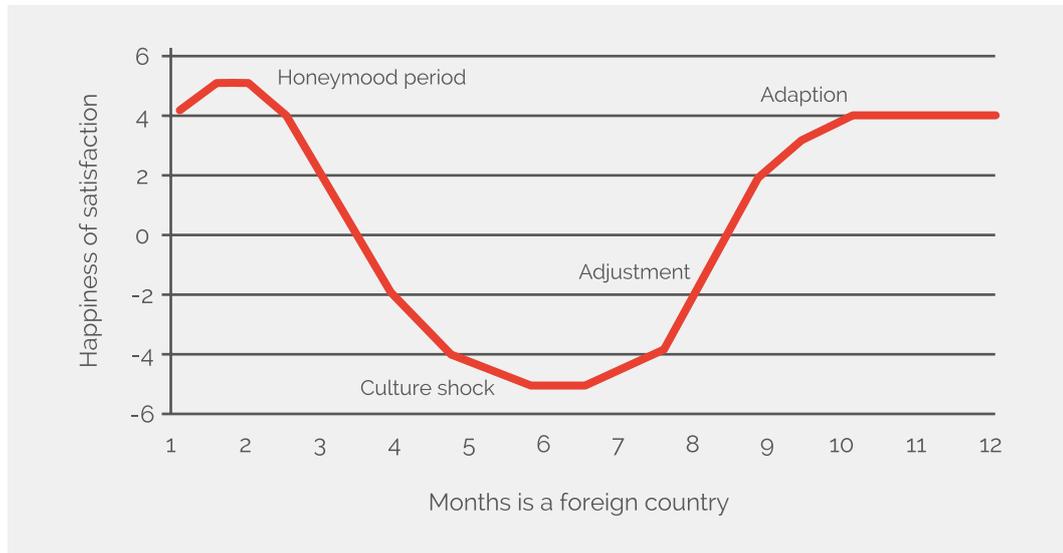
Le terme de choc culturel, introduit pour la première fois par l'anthropologue Kalervo Oberg, est défini comme *"l'anxiété qui résulte de la perte de tous les signes et symboles familiers des échanges sociaux, qui comprennent les mots, les gestes, les expressions faciales, les coutumes ou les normes acquises inconsciemment au cours de la croissance"*.

Le choc culturel est un état naturel de désorientation psychologique et physique qui peut survenir lorsqu'on rencontre un nouvel environnement et une nouvelle culture. La perte des réseaux de soutien social, de l'indépendance et de la capacité à communiquer, combinée aux différences et aux défis de votre nouvel environnement, sont autant de facteurs qui contribuent à vous faire vivre un choc culturel. Le choc culturel peut se manifester à différents niveaux, comme une explosion de colère, de frustration, de dépression et de mal du pays.

Beaucoup de personnes réalisent que quelque chose ne va pas lorsqu'elles se sentent désillusionner par leur nouveau pays. Ils peuvent ressentir les sentiments suivants :

- Tristesse
- Peur de sortir
- Sentiment d'être exclu
- Un mal du pays extrême
- Perte de confiance
- Développement d'opinions négatives
- Solitude
- Anxiété
- Frustration
- Sentiment incompréhension
- Envie de rentrer chez soi

Culture Shock Curve



Source - Sverre Lysgaard, 1955

Le choc culturel passe généralement par quatre phases différentes: la lune de miel, la frustration (ou choc culturel), l'adaptation, et l'acceptation (respectivement *honeymoon period*, *culture shock*, *adjustment* et *adaption* sur le schéma).

- 1. La phase de lune de miel:** la première phase du choc culturel est souvent extrêmement positive dû à l'engouement des voyageurs qui apprécient la langue, la nourriture et la culture de leur nouvel environnement.
- 2. La phase de frustration:** la phase de frustration est sans doute la phase la plus difficile du choc culturel et elle est probablement familière à toute personne ayant vécu à l'étranger ou voyageant fréquemment. À ce stade, la fatigue de ne pas comprendre les gestes, les signes et la langue s'installe et les erreurs de communication peuvent être fréquentes. De petites choses telles que perdre ses clés, rater le bus ou ne pas pouvoir commander facilement à manger dans un restaurant peuvent déclencher la frustration.
- 3. La phase d'adaptation:** la navigation devient plus facile, des amis et des communautés de soutien se créent, et certains détails des langues locales peuvent devenir plus reconnaissables pendant la phase d'adaptation.
- 4. La phase d'acceptation:** la dernière phase du choc culturel est l'acceptation. L'acceptation ne signifie pas que l'on comprend parfaitement les nouvelles cultures ou les nouveaux environnements, mais plutôt que l'on se rend compte qu'une compréhension complète n'est pas nécessaire pour s'épanouir dans ce nouvel environnement.

Adaptation interculturelle

Le choc culturel et l'adaptation interculturelle sont deux concepts liés.

L'adaptation interculturelle est un processus d'acclimatation à la demande d'un nouvel environnement culturel, ce qui signifie à la fois changer de perspective et

réconcilier les croyances avec la culture d'accueil. Elle fait référence au processus et au temps qu'il faut à une personne pour s'assimiler à une nouvelle culture.

Young Yun Kim (1988), professeur au département de communication de l'université d'Oklahoma, a proposé une théorie de l'adaptation interculturelle selon laquelle les immigrants et les résidents temporaires sont considérés comme des "système ouverts" interagissant dans un environnement culturel donné, différent de la culture d'origine dans laquelle ils sont nés et ont grandi. La théorie suggère que les individus réagissent à leur environnement d'une manière qui leur permettra de faire face à des changements environnementaux drastiques par un stress psychologique, mieux connu sous le nom de choc culturel. Selon Kim, le stress causé par le choc culturel entraîne les individus dans un processus d'adaptation et cette adaptation est un long processus de transformation qui est graduel.

Kim affirme que le succès de l'adaptation dépend, en partie, de la motivation des étrangers à s'adapter en fonction de leur degré de pérennité personnelle dans l'environnement d'accueil. Par exemple, les immigrants sont plus susceptibles de s'engager à participer pleinement à la culture d'accueil puisqu'ils ont peu d'espoir de retourner dans leur pays d'origine.

Le processus psychologique d'adaptation a fait l'objet de nombreuses recherches, l'accent étant mis sur le choc culturel que subissent les étrangers lorsqu'ils entrent dans une nouvelle culture.

4.3.2. Défis et obstacles

Dix causes du choc culturel ont été identifiées : le climat, les codes vestimentaires, la langue, l'éducation, les habitudes alimentaires, les infrastructures, les croyances religieuses, les loisirs, la vie de famille et les fréquentations. Des recherches indiquent également que le principal défi pour les expatriés est de réussir à traverser les cultures, en d'autres termes, l'incapacité à s'adapter est l'une des plus grandes craintes des expatriés. La plupart des symptômes concernant le choc culturel ont été examinés : les menaces qui pèsent sur les domaines sensibles de la confiance, de l'ego et de l'estime de soi peuvent provoquer des réactions extrêmes liées à l'adaptation interculturelle.

Les principaux obstacles et défis du choc culturel et de l'adaptation interculturelle sont les suivants:

- Incapacité de s'adapter aux cultures avec succès
- La langue et la communication
- La tradition
- Préoccupations religieuses
- Le racisme
- Orientation temporelle
- Questions personnelles
- Solitude/Isolement
- Forte pression des tâches professionnelles
- Mauvaise adaptabilité de l'entreprise.

4.3.3. Intérêt dans le secteur de la jeunesse au sein d'environnements multiculturels

Il est important que les travailleurs de jeunesse et les professionnels travaillant avec des groupes multiculturels soient informés sur le choc culturel et l'adaptation, afin de connaître les symptômes du choc culturel et soutenir les jeunes dans le processus d'adaptation interculturelle.

Ces symptômes sont les suivants:

- Fatigue culturelle, irritabilité, hostilité, insomnie, trouble psychosomatique
- Un sentiment de perte, de déracinement
- Rejet par les membres du nouvel environnement
- Sentiment d'impuissance à changer et s'adapter

En outre, en tant qu'animateur de jeunesse travaillant avec des groupes multiculturels, il est essentiel de développer et d'utiliser des compétences liées à la communication interculturelle, telles que:

- L'altérocentrage (se concentrer sur les autres)
- La capacité à nouer des relations
- Être extraverti
- L'intuition
- Estimer la valeur des autres
- La prise de risque, l'esprit d'aventure, la volonté d'essayer de nouvelles choses
- La capacité à décrire plutôt qu'évaluer
- La capacité à gérer efficacement les tours de parole
- Le sentiment de sécurité dans sa propre identité
- Relations familiales saines
- Connaissance des autres cultures et des outils permettant de trouver de nouvelles connaissances
- Empathie
- Pas d'ethnocentrisme
- Attentes positives
- La capacité à parler la langue
- Force psychologique
- Ouverture d'esprit, flexibilité
- Capacité à gérer le stress.

4.3.4. Curiosités

Par le passé, des études ont lié les symptômes des troubles mentaux aux violences collectives subies par les réfugiés dans leur pays d'origine. Cependant, selon les témoignages de Hawazin Alhawsaw, étudiante en master de soins infirmiers, le stress du processus d'acculturation contribue également à ces problèmes de santé mentale.

Elle affirme que la plupart des études indiquent que l'exposition à la violence collective entraîne des troubles psychologiques chez les réfugiés. Toutefois elle pense que si les réfugiés souffrent de problèmes de santé mentale ou de troubles psychologiques, ils ne sont pas totalement liés à la violence collective. Ils seraient aussi liés au processus d'acculturation qui est un processus stressant.

Elle a travaillé et interviewé plusieurs réfugiés qui ont déclaré qu'avant de s'installer dans un nouveau pays, ils étaient heureux, mais que la réalité était différente lorsqu'ils passaient à l'autre étape du choc culturel, à savoir la phase de crise. La nécessité de comprendre et de maîtriser la langue est l'objectif premier car elle ouvre les portes de l'emploi et présente divers avantages sociaux. Les citoyens et les pays d'accueil ont un rôle à jouer pour aider ce processus, notamment en faisant preuve d'empathie et en offrant aux réfugiés la possibilité de participer à des activités sociales et à des emplois.

Ceci est important pour les travailleurs de jeunesse car ils doivent être conscients des implications possibles du choc culturel sur les problèmes de santé mentale des réfugiés..

4.4. Identity, Diversity and Discrimination

4.4.1. Introduction

L'exclusion et la diversité sont souvent basées sur le fait que les individus sont différents, mais on peut être différent de diverses manières. Nous avons tous une identité, mais il n'est pas facile de trouver une définition commune de cette identité :

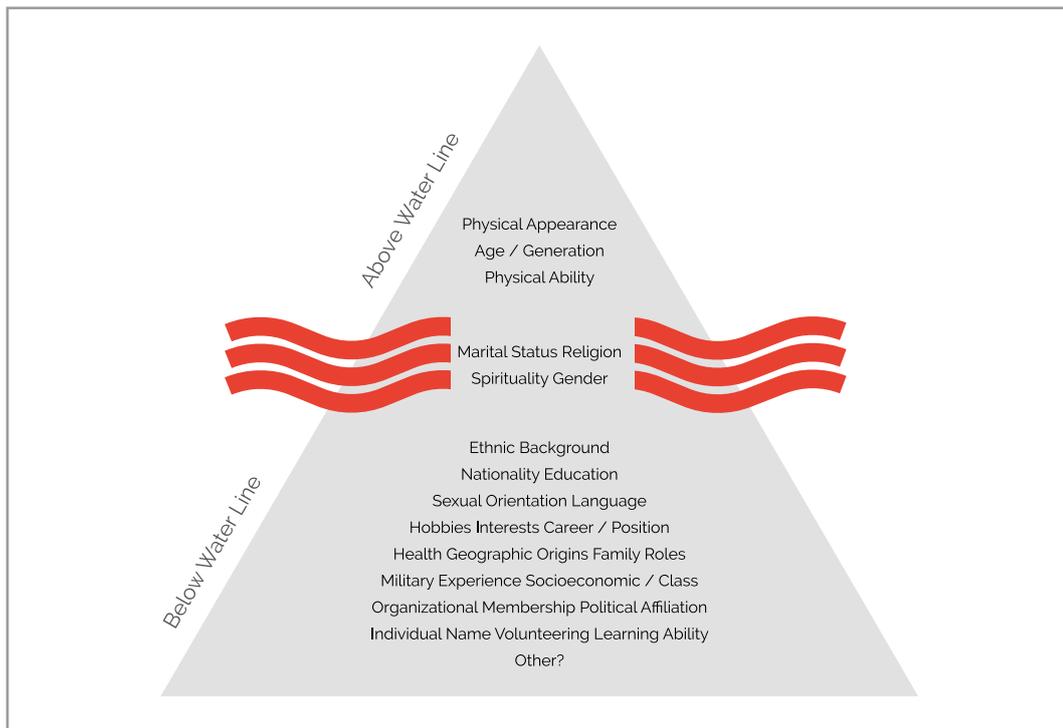
"L'identité est ce qui nous distingue des autres et ce qui nous rend à la fois identique aux autres".

La définition met fortement l'accent sur "les autres" en suggérant que l'on ne peut jamais connaître vraiment notre propre identité sans voir le contraste chez les autres. En effet, les individus développent leur propre identité en se comparant aux autres.

Cela ne pose pas de problème tant que l'on n'oublie pas que l'identité de chaque individu est composée de plusieurs couches et de plusieurs aspects. Nous ne sommes jamais définis par seulement un aspect mais plutôt par une compilation de plusieurs couches d'appartenance et de différenciation par rapport aux autres. Laquelle de ces couches est la plus importante dépend de l'individu et peut changer en fonction de la situation. Cependant, les identités ne sont pas fixes, elles changent.

La métaphore de l'iceberg est très intéressante et utile pour décrire "l'identité et la diversité". En effet, cette métaphore est très connue pour décrire, d'une part, ce qui est directement visible et possible de ressentir chez une autre personne, et d'autre part, ce qui se cache derrière la ligne d'eau alors même que cette partie invisible est plus grosse que le sommet de l'iceberg. La métaphore est également utile lorsqu'il s'agit d'examiner l'identité et la manière dont l'invisibilité de la plupart des éléments qui nous constituent affecte l'interaction personnelle.

4. Les 10 Modules



2008 Anti-Defamation League, www.adl.org/education.

La métaphore de l'iceberg montre que de nombreuses couches de notre identité qui sont particulièrement significatives pour nous ne peuvent pas être vues immédiatement par les autres. Certains aspects peuvent être visibles dans certaines situations (pour rester dans l'exemple de l'iceberg, vous pouvez imaginer des vagues qui couvrent parfois certaines parties de l'iceberg et les montrent parfois), mais la majorité de ce qui fait de nous ce que nous sommes est invisible et nécessite beaucoup de temps, d'efforts et de patience de la part d'une autre personne pour être découvert.

Bien sûr, l'identité d'une personne est beaucoup plus dynamique et fluide qu'un iceberg ne pourra jamais l'être. L'image de l'iceberg n'expliquera pas comment nous sommes dans notre ensemble, mais il est utile d'examiner la relation entre les aspects visibles et invisibles de ce que nous sommes.

Diversité et discrimination

La diversité est le terme utilisé pour décrire l'incroyable éventail des différences humaines. Elle comprend, sans s'y limiter, l'origine ethnique, le sexe, l'identité sexuelle, l'âge, la classe sociale, les capacités ou les caractéristiques physiques, le système de valeurs religieuses ou éthique, l'origine nationale et les convictions politiques.

La diversité entraîne souvent des stéréotypes et des préjugés. Le terme "stéréotype" vient de la langue grec. Le mot est formé par l'union des mots stereos (solide) et typos (impression) signifiant donc "impression solide". Il s'agit d'une image ou d'une idée largement répandue, mais fixe et trop simpliste, que les gens se font d'une personne ou d'une chose. Il est souvent dépourvu de base théorique et repose sur des idées préconçues et des "étiquettes" créées de manière généralisée et simplifiées par le sens

commun. Ainsi, les préjugés sont des hypothèses fondées sur des stéréotypes, qui conduisent souvent à un traitement injuste de différentes catégories de personnes ou à la discrimination. Dans certains cas, les stéréotypes renforcent les idées préjudiciables, ce qui engendre ensuite la discrimination, la violence verbale ou physique entre les individus.

4.4.2. Cadre européen

La devise de l'Union européenne est "Unie dans la diversité". Cette devise met clairement en évidence le sentiment d'identité européenne qui est un droit de naissance de chaque citoyen de l'Union européenne au-delà de l'Union européenne elle-même.

L'Union européenne dispose de plusieurs règlements relatifs à la diversité, à l'identité et à la discrimination. La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne vise à garantir la protection de l'identité, la diversité culturelle, religieuse et linguistique, l'égalité et la non-discrimination. En outre, la protection de la diversité culturelle est devenue une question importante à l'ordre du jour de nombreuses organisations internationales. Le G8, le conseil de l'Europe, l'Union européenne et l'UNESCO ont tous exprimé la nécessité de protéger la diversité culturelle. En octobre 2005, 148 pays ont signé la Convention de l'UNESCO sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles. Cette convention de l'UNESCO est entrée en vigueur le 18 mars 2007. Avec l'adoption de cette convention, la communauté internationale a créé un cadre pour des mesures de protection dédiées à la diversité des expressions culturelles contre les influences de la mondialisation et du libre-échange.

4.4.3. Défis et obstacles

Le discours ordinaire sur l'autre, c'est à dire celui qui est produit dans les interactions quotidiennes, sans faire l'objet d'une évaluation directe ou indirecte à l'école, peut-être caractérisé de la manière suivante:

- Le discours sur "l'autre" confond généralement les différents niveaux d'analyse. D'un point de vue économique, l'autre est perçu positivement s'il est un acheteur potentiel pour le pays vendeur. En revanche, les citoyens d'un pays étranger qui émigrent dans un pays sont perçus comme des concurrents sur un marché du travail limité. Du point de vue anthropologique, il est admis depuis le début de ce siècle que toutes les cultures sont égales en termes scientifiques. Du point de vue politique, les différents pays ont une importance économique et politique différente, ce qui signifie qu'ils ne sont pas placés sur un pied d'égalité dans les négociations internationales.
- Ces discours fonctionnent comme des catégorisations binaires qui ont pour effet de distinguer l'autre tout en supprimant les marques identitaires sur lesquelles se fonde ce principe de classification. En d'autres termes, en parlant de l'autre, chaque communauté trouve un consensus sur la manière de parler qui crée indirectement des références culturelles, morales et idéologiques pour marquer son identité.

Pour surmonter ces obstacles, il est important de pouvoir présenter aux jeunes des concepts d'identité et de diversité qui les aident à aborder les différentes cultures en termes positifs. Par exemple:

4. Les 10 Modules

- Le concept de compréhension mutuelle présuppose une relation duelle entre deux cultures. Apprendre à comprendre l'autre signifie être prêt à étudier la vision ethnocentrique que l'autre a de la culture à laquelle on appartient soi-même, en suspendant tout jugement de valeur sur les membres de la culture qui produit une perception dérangeante.
- Le concept de dialogue entre les cultures, fondé sur une relation fondamentalement positive entre les cultures.
- Le concept des droits de l'homme, fondé sur l'idée que la démocratie est une forme équilibrée de pouvoir politique qui accorde un statut égal à presque toutes les formes de pensée et d'expression.
- Le concept d'empathie
- Le concept de paix.

4.4.4. Intérêt dans le secteur de la jeunesse au sein d'environnements multiculturels

Le défi de l'identité et de la diversité dans le travail de jeunesse consiste à créer des opportunités pour que les jeunes apprécient la diversité et apprennent à voir les choses sous des angles différents. L'environnement créé par les travailleurs de jeunesse peut être un lieu où les jeunes peuvent interagir avec des personnes de différents groupes, avec lesquelles ils n'auraient jamais été en contact autrement. Ces expériences positives avec d'autres personnes leur permettent d'acquérir des compétences de vie précieuses pour la société moderne et toute la diversité qu'elle implique.

Il est important que les animateurs de jeunesse travaillent avec les jeunes et leurs perceptions, car il est vital que les jeunes soient conscients du monde qui les entoure et qu'ils comprennent que la différence est une chose normale. Un message important que les animateurs et les professionnelles de la jeunesse pourraient transmettre aux jeunes est que, dans ces différentes approches de la vie, l'une n'est pas intrinsèquement meilleure que l'autre.

Une culture n'est pas meilleure ou pire qu'une autre, elles apportent simplement des réponses différentes aux mêmes défis de la vie quotidienne. Lorsque les jeunes sont en mesure de voir les choses à partir de perspectives différentes (d'autres groupes), cela élargit non seulement leur horizon, mais leur donne également un ensemble plus varié de réponses possibles aux défis qu'ils rencontrent dans leur vie.

Donc, si nous savons que la diversité est un élément fondamental de notre société (impossible de l'éviter), il est bénéfique pour les jeunes d'apprendre à gérer cette diversité. L'idéal serait qu'ils ne se contentent pas de tolérer la différence, mais qu'ils considèrent l'inclusion de personnes d'origines et de groupes différents dans leur cercle d'amis et dans leur vie comme un enrichissement.

4.4.5. Curiosités

Les étapes de l'identité au cours d'une vie

Le psychanalyste Erik Erikson a affirmé que chaque personne passe par plusieurs étapes identitaires au cours de sa vie.

Les étapes de l'identité au cours d'une vie , selon Erik Erikson:

Espoir	Confiance vs Méfiance
	<i>Nourrisson, 0 à 1 an</i>
Volonté	Autonomie vs Honte et Doute
	<i>Petits, 2 à 3 ans</i>
Intention	Initiative vs Culpabilité
	<i>Maternelle, 4 à 6 ans</i>
Compétence	Ardeur au travail vs Infériorité
	<i>Enfance, 7 à 12 ans</i>
Fidélité	Identité vs Diffusion d'identité
	<i>Adolescence, 13 à 19 ans</i>
Amour	Intimité vs Isolement
	<i>Jeune adulte, 20 à 34 ans</i>
Soin	Générativité vs Stagnation
	<i>Adulte, 35 à 65 ans</i>
Sagesse	Intégrité de l'égo vs Désespoir
	<i>Senior, plus de 65 ans</i>

Selon Erikson, pendant la période de transition entre l'enfance et l'âge adulte, les jeunes doivent prendre de nombreuses décisions sur eux-mêmes et sur le rôle qu'ils veulent jouer dans le monde des adultes. Ils peuvent expérimenter une variété de comportements et de versions d'eux-mêmes qui peuvent être à la fois harmonieux et conflictuels. C'est donc à Erikson que l'on doit l'expression crise d'identité. Chaque étape, qui a précédé et qui suit, a sa propre crise mais c'est encore plus vrai pour une jeune personne, car cette étape marque la transition de l'enfance à l'âge adulte.

4.5. Discours de haine et Tolérance

4.5.1. Introduction

Le discours de haine est tout discours qui véhicule un message violent, en face à face ou en ligne ou tout comportement qui peut être des gestes ou de l'intimidation, à l'encontre d'un individu en raison d'une démarcation personnelle.

Ces démarcations sont généralement fondées sur l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine, la nationalité, l'ethnie, la race, la couleur, l'apparence physique, le handicap ou la religion. Le discours de haine est la représentation de l'intolérance envers une autre personne. Dans le cas de la religion, il existe différents termes pour caractériser

4. Les 10 Modules

ce type de discrimination. Par exemple, le racisme contre la communauté juive est appelé antisémitisme, contre la communauté musulmane, islamophobie.

De nos jours, il n'existe pas de définition juridique internationale du concept de discours de haine. D'un continent à l'autre, les formes de discrimination n'ont pas cessé malgré l'évolution des sociétés et la mondialisation. On assiste à la montée des mouvements néo-nazis et antisémites, à la haine anti-musulmane et à la persécution des chrétiens. Toutes ces injustices oppriment des groupes de personnes, de minorités, des migrants, des réfugiés et des femmes. En règle générale, les discours de haine s'expriment aussi bien dans la sphère publique que privée.

Selon une enquête de l'institut OpinionWay en 2018, 53% de la société française a été victime de discours de haine sur internet et les médias sociaux tels que Facebook ou Google et 44% de ces atteintes sont dues à des attaques racistes ou sexistes. Les individus de moins de 35 ans représentent plus de 67% des victimes, mais les discours de haine concernent tous les membres de la société. Parfois, une différence est faite entre les menaces ou insultes qui font partie du discours de haine et les actions mais les deux font référence et définissent le discours de haine.

Nelson Mandela a écrit dans son roman "Un long chemin vers la liberté" (1994) "Personne ne naît en haïssant une autre personne à cause de la couleur de sa peau, ou de son milieu social, ou de sa religion. Les gens doivent apprendre à haïr, et s'ils peuvent apprendre à haïr, on peut leur enseigner aussi à aimer, car l'amour naît plus naturellement dans le cœur de l'homme que son contraire".

4.5.2. European framework

Empêcher ou interdire le discours de haine est une tâche périlleuse en raison de son aspect officieux. Les victimes n'ont souvent aucune trace des insultes ou des menaces car elles sont diffusées oralement. Il est donc difficile de traquer ces discours de haine.

Cependant, lorsque ceux-ci apparaissent, des outils en ligne, réalisés par le ministère français de la justice, ont été mis en place afin de faciliter la révélation des faits afin que les témoins et les victimes de discours de haine puissent se connecter à la plateforme en ligne reliée aux enquêteurs formés. Ces enquêteurs échangent via un chat avec les victimes, disponible 24h/24 et 7j/7 puis procèdent au recueil des discours et des plaintes. La plateforme en ligne d'harmonisation, d'analyse, de recoupement et d'orientation des signalements (PHAROS) reçoit les signalements en ligne par les utilisateurs. En outre, une unité nationale contre les crimes de haine (ASTREE) rattachée à la gendarmerie française a été créée récemment.

Au niveau européen, l'article 2 du traité sur l'Union Européenne dispose:

"L'Union est fondée sur les valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'Etat de droit, ainsi que de respect des droits de l'Homme, y compris des droits des personnes appartenant à des minorités. Ces valeurs sont communes aux Etats membres dans une société caractérisée par le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes."

Au sein de la Commission européenne, la plateforme du groupe de haut niveau sur la non-discrimination, l'égalité et la diversité accompagne le développement et la mise en oeuvre des politiques et des programmes au niveau européen et national concernant la discrimination, la promotion de l'égalité et la diversité. En mai 2016, la commission européenne a conclu un "code de conduite pour la lutte contre les discours haineux illégaux en ligne" avec Facebook, Microsoft, Twitter, Youtube, Instagram, Google+, Snapchat, Dailymotion et Jeuxvideo.com. Ces sites sont tenus de surveiller les messages de haine et de les évaluer chaque année dans un rapport disponible en ligne.

Le Conseil de l'Europe a été la première institution à donner une définition du discours de haine. Le Conseil dispose de plusieurs bureaux, dont la Commission Européenne Contre le Racisme et l'Intolérance (ECRI), qui est un organe unique de surveillance des droits de l'Homme, et le département anti-discrimination. Le Conseil dispose également d'outils pour informer les jeunes et les travailleurs afin qu'ils puissent exprimer leur respect et leur tolérance dans la vie quotidienne. Afin de diffuser leur messages, ils ont déjà eu recours à des campagnes de sensibilisation comme le mouvement contre le discours de haine de 2013-2017.

4.5.3. Défis et obstacles

Pour répondre aux discours de haine, des outils ont été développés tels que le signalement en ligne ou la campagne pour la tolérance. Néanmoins, ce n'est pas suffisant. Ces actions sont limitées et restreintes car l'arrêt des discours de haine dépend des utilisateurs d'internet ou de la population locale. Tous les pays ne mettent pas en place de tels outils pour traquer la haine comme ils devraient le faire. Si les pays européens ressentent le besoin de menacer les réseaux sociaux avec des amendes comme l'Allemagne et la France envers Facebook en 2019 car ils ne combattent pas assez le discours de haine, alors que peut-on faire dans la vie réelle pour les populations locales ? Dans la vie réelle, les tortionnaires peuvent encourir une amende et une peine de prison. Encore une fois, cela arrive rarement dû à l'absence de preuves.

Le discours de haine n'est pas une liberté d'expression, puisqu'elle est limitée. Contrer les discours de haine en acceptant la diversité et en faisant preuve de respect les uns envers les autres pourrait être le défi du 21ème siècle. La diversité va au-delà de la tolérance de la différence. La diversité, c'est comprendre que chaque individu est unique, et qu'il est important d'accueillir positivement les différences de la population.

L'éducation et les contre-discours sont également importants pour combattre les incompréhensions et les fausses informations qui sont à l'origine du discours de haine. En rapportant les discours de haine et en essayant de nous éduquer nous pouvons faire une énorme différence. Par exemple, l'engagement civique et la littérature sont des supports bénéfiques.

Il ne semble pas que tous les gouvernements émettent la volonté de développer des modules d'éducation dans les écoles, des formations aux adultes ou encore des campagnes de sensibilisation publiques. Pourtant, les gouvernements sont dans la capacité de contrôler les médias et d'opprimer les groupes minoritaires comme les Roms ou les femmes dont le rôle est sois-disant de s'occuper des enfants et faire le ménage. En ce qui concerne le discours de haine, si les gouvernements ne prennent

4. Les 10 Modules

pas les choses en main, alors la haine sera sans fin. En outre, si ces types de discours ne sont pas pris au sérieux, cela pourrait entraîner un manque de régulation ou de respect des valeurs européennes dans le pays. Néanmoins, chaque pays reste indépendant dans la gestion de sa population et tous les pays ne suivent pas les mêmes règles ce qui implique que certains sont plus impliqués que d'autres.

Des changements peuvent être établis si les deux partis, à savoir le gouvernement et la population locale, ne sous-estiment pas ce problème et si les moyens sont renforcés. Par ailleurs, si les médias et le gouvernement ont un grand rôle à jouer, les associations sont laissées à l'abandon. Elles n'ont pas le soutien nécessaire pour développer du travail qualitatif sur le sujet et doivent se charger de toutes les tâches par elles-mêmes. Elles ont un double rôle à jouer : non seulement elles doivent s'occuper de leur propre activité mais aussi aider d'autres associations dans le même domaine. Cela est reconnu comme un défi car chaque acteur est important dans la lutte contre les discours de haine.

Ainsi, le discours de haine doit être une grande préoccupation pour les travailleurs de jeunesse.

4.5.4. Intérêt dans le secteur de la jeunesse au sein d'environnements multiculturels

Le discours de haine est un sujet intéressant pour les travailleurs de jeunesse car ils sont eux-mêmes exposés à la multiculturalité et à la diversité. Il est donc essentiel pour eux de maîtriser sa définition et d'adopter le bon comportement envers chaque situation et chaque groupe multiculturel.

Travailler avec des groupes multiculturels nécessite une formation, puisque les travailleurs de jeunesse seront confrontés à différentes situations, langues, et comportements. Ainsi, si les travailleurs de jeunesse savent comment identifier les discours de haine ou les mauvais comportements, alors ils seront plus attentifs et pourront plus facilement promouvoir la tolérance.

Les travailleurs de jeunesse, à travers des activités interactives, peuvent sensibiliser les jeunes et faire en sorte qu'aucun d'entre eux ne se sentent isolés. C'est donc en intégrant tout le monde dans le projet et en apprenant les différences que les jeunes pourront s'émanciper et former une bonne harmonie de groupe.

Malheureusement, il y a de moins en moins d'activités qui sont à la fois éducatives et interactives, et donc dans lesquelles les jeunes peuvent apprendre tout en s'amusant car des thèmes tels que le discours de haine, la diversité et la tolérance sont souvent pris pour acquis ou trop au sérieux. Pour cette raison, il est donc essentiel d'intégrer des valeurs communes dans les activités.

Les travailleurs de jeunesse devraient se rappeler qu'ils sont les personnes adultes qui passent le plus de temps avec les jeunes sans pour autant être un membre de leur famille ou leur professeur. Ils suivent les jeunes au quotidien, les aident dans leur problème et développent leur éducation personnelle et sociale. Les travailleurs de jeunesse leur fournissent un accès à un endroit sécurisé dans lequel il n'y aucune barrière, la possibilité d'apprendre de nouvelles compétences, de construire leur futur et de développer leur confiance.

4.6. Religion

4.6.1. Introduction

La religion est le fait de croire en un dieu ou plusieurs dieux et de pratiquer des actions régulières qui génèrent de l'enthousiasme telles que prier par exemple.

Les croyances religieuses font partie du domaine privé puisque c'est le choix de chacun de choisir une religion. Le choix peut être influencé par la culture ou l'origine, mais il dépend également de la nation et des aspects propres à la religion. Même s'il s'agit d'une décision privée et personnelle, quelques caractéristiques peuvent apparaître dans le domaine social ou public telles que, les régimes alimentaires, la manière de s'habiller, le maquillage et les différents horaires de prières par exemple.

S'exposer aux yeux de tous, afficher ses convictions religieuses par exemple, c'est parfois prendre le risque d'être jugé. Selon le ministère de l'intérieur français en 2019, 687 cas d'anti-sémitisme ont été enregistrés comparé à 541 en 2018, ce qui correspond à une augmentation de 27%. Ces cas sont divisés en 151 actions (catégorie qui inclut des atteintes à la personne et à la propriété privée, vol, violence physique...) et 536 menaces (des remarques menaçantes ou des actes, des lettres etc.). De plus, 42% des musulmans en France, à savoir un musulman sur quatre a déjà été insulté, selon une étude de l'institut français d'opinion publique en 2019.

Cela montre qu'un choix personnel peut facilement être jugé et critiqué par d'autres personnes. Cela arrive souvent malgré le fait que la laïcité a été reconnue et qu'aucune religion ne devrait prendre le dessus sur l'autre ou définir un État. Le récent manque de représentations de la religion est à l'origine de mouvements anti-religieux qui attaquent les personnes croyantes. Quelques mouvements anti-religieux affirment qu'être religieux est une contradiction au droit de liberté, mais en réalité ces mouvements rejettent aussi la liberté de croyance et de religion incluse dans la déclaration universelle des droits de l'Homme.

4.6.2. Cadre européen

En France, la laïcité est devenue la valeur politique principale depuis qu'elle a été incluse dans l'article 2 de la loi de 1905 qui affirme *“ la République ne reconnaît, ne salarie ni ne subventionne aucun culte ”* et dans la constitution de 1946 et de 1958 *“ la France est une république indivisible, laïque ”*. Dans le domaine de l'éducation il y a le projet de loi Savary du 26 janvier 1984 sur la liberté de religion et la diversité des opinions *“ le service public de l'enseignement supérieur est laïque et indépendant de toute entreprise politique, économique, religieuse ou idéologique : il tend à l'objectivité du savoir ; il respecte la diversité des opinions. Il doit garantir à l'enseignement et à la recherche leurs possibilités de libre développement scientifique, créateur et critique ”*.

Malheureusement, dans nos sociétés modernes avec de nouvelles exigences, les conflits ont augmenté depuis qu'on a interdit à un parent accompagnateur de porter un signe religieux. En effet, il a été considéré que même si les sorties scolaires ont lieu à l'extérieur, elles restent organisées par l'école et les élèves sont toujours sous le contrôle de l'académie : le port du voile doit donc y être interdit car

4. Les 10 Modules

la loi interdit le port de signes religieux au sein de l'environnement académique. C'est ce qui est arrivé à des femmes musulmanes qui ont été exclues des sorties scolaires auxquelles elles participaient auparavant. L'Etat n'a pas encore décidé de reconsidérer le sujet, néanmoins les principes de laïcité sont toujours mis en avant.

L'Union européenne, étant un mix de culture et de religions, a établi dans l'article 17 du traité de Lisbonne, un dialogue fort et durable entre les organisations religieuses, les organisations non-confessionnelles et les institutions européennes.

1. *"L'Union respecte et ne préjuge pas du statut dont bénéficient, en vertu du droit national, les églises et les associations ou communautés religieuses dans les États membres"*
2. *"L'Union respecte également le statut dont bénéficient, en vertu du droit national, les organisations philosophiques et non confessionnelles"*
3. *"Reconnaissant leur identité et leur contribution spécifique, l'Union maintient un dialogue ouvert, transparent et régulier avec ces églises et organisations."*

Ceci est donc présent pour instaurer le respect de la diversité et les valeurs communes des droits de l'Homme, de la liberté de croyance et de religion. Cela signifie qu'un individu peut être croyant ou ne pas l'être, ou changer de religion au cours de sa vie.

En février 2016, un envoyé spécial pour la promotion de la liberté de religion et de croyance a été nommé par le président de la commission européenne Jean-Claude Juncker grâce à la recommandation du politicien slovaque Jan Figel, trois ans auparavant. Cet envoyé procède à des visites dans les pays européens ainsi que dans les pays internationaux pour assurer le respect des droits de l'Homme concernant la liberté de croyance. Cela aide les associations à mettre en avant leurs idées auprès des acteurs, et à participer à des événements et conférences internationales sur le sujet. Néanmoins, l'envoyé n'a toujours pas été renouvelé depuis la nouvelle élection de la présidente Ursula Von der Leyen...

4.6.3. Défis et obstacles

Les barrières religieuses ont été renforcées depuis que l'inclusion sociale s'est développée mais en n'incluant pas les croyances religieuses, car elles sont considérées comme des croyances obsolètes par les athées ou les agnostiques. Le défi est donc de développer un dialogue avec les personnes ou institutions religieuses et la population afin de déconstruire les stéréotypes que chaque groupe a sur l'autre. La population pourrait alors comprendre les obligations religieuses et les groupes croyants pourraient comprendre les nouveaux défis de la société moderne et les relations entre eux.

Les différentes religions pourraient se protéger en formant une association de groupe. Comme pour le racisme, il est important de travailler ensemble et d'unir ses forces pour lutter contre les attaques terroristes ou la discrimination due à des aspects religieux. Par exemple, une association peut être créée pour reconnaître les similitudes et les différences de plusieurs religions afin de reconnaître les valeurs communes et d'intégrer les groupes religieux minoritaires. On appelle ça le dialogue interconfessionnel.

4.6.4. Intérêt dans le secteur de la jeunesse au sein d'environnements multiculturels

Les travailleurs de jeunesse devraient s'informer sur les différents aspects de la religion comme par exemple la reconnaissance des signes religieux (boucle d'oreille, collier, tatouage). Les travailleurs de jeunesse devraient aussi être capable de reconnaître les religions afin de les adapter aux lois dans des lieux académiques: aucun signe religieux ne doit différencier les individus.

En pratique, les animateurs de jeunesse doivent être en mesure d'expliquer ce qu'est une religion, ses différences et pourquoi c'est un choix personnel d'en suivre une, afin que les jeunes ne fassent pas de discrimination à l'encontre d'un groupe. La religion étant un aspect privé de la vie d'une personne, cela n'a rien à voir avec le fait de faire partie d'un groupe multiculturel ou d'avoir des amis aux croyances multiples. Une religion ne définit pas un groupe, car les individus sont libres.

Parler de religion aux jeunes est parfois difficile, car ce n'est pas une valeur que chaque famille développe, les jeunes ne sont pas éduqués de la même manière ou ne suivent pas les mêmes croyances. Il peut également être difficile de défaire les stéréotypes d'un groupe religieux véhiculés par la société auprès des jeunes. Néanmoins, ces explications leur serviront à être plus conscients des conceptions culturelles dans le monde et à former des adultes ouverts d'esprit.

4.7. Droits de l'Homme et législation

Selon le rapport mondial sur l'immigration 2020, l'immigration internationale est passée de 150 millions en 2000 à 272 millions en 2020, ce qui équivaut à 3,5% de la population mondiale. Les défis mondiaux auxquels sont confrontés les jeunes peuvent donner lieu à différentes formes de discrimination, qui se combinent souvent à d'autres motifs de discriminations tels que la race, l'origine ethnique, le sexe, le statut de migrant, le contexte économique, etc. Les travailleurs de jeunesse ont les moyens et la culture pour fournir des environnements sûrs aux autres jeunes lorsqu'ils sont confrontés à de tels défis. Le travail de jeunesse est une opportunité pour les jeunes de se changer eux-mêmes et de changer leur pairs, et donne la possibilité d'agir pour le changement social. Coussée et al. (2010) ont déclaré que lorsque les travailleurs de jeunesse sont formés à une pratique qui permet la création d'un espace de parole pour que les jeunes s'engagent, discutent, réfléchissent, identifient et agissent sur les questions qu'ils identifient, cela donne la possibilité aux jeunes de façonner leur propre avenir. Les travailleurs de jeunesse abordent la dimension verticale des droits de l'Homme qui repose essentiellement sur des connaissances et des compétences en matière de création de réseaux entre l'Etat et les jeunes qui sont affectés par les politiques de l'Etat ainsi qu'à la dimension horizontale des droits de l'Homme qui affectent la vie quotidienne des jeunes. Ils encouragent les jeunes à devenir des citoyens actifs et à être autonomes dans une société pour jouir de leurs droits en identifiant leurs propres besoins et idées, ce qui influencerait également les jeunes travailleurs eux-mêmes en les rendant plus confiants et conscients de leur rôle et de leurs contributions à la société. Par le biais d'activités, de campagnes, de jeux et d'amusements, l'échange d'informations, la mobilité, l'association et la conversation entre jeunes multiculturels favorisent leur

4. Les 10 Modules

engagement critique et la compréhension de leur place au sein de la communauté. Les programmes d'éducation formelle et non-formelle sur les droits de l'Homme, le travail et les échanges des jeunes sont des outils efficaces pour sensibiliser aux questions de migration, développer les compétences interculturelles et interpréter la diversité ethnique, linguistique, religieuse et culturelle non pas comme un problème mais comme une source de croissance.

4.7.1. Introduction

La Déclaration universelle des droits de l'Homme (décembre, 1948) est un document historique qui a servi de base à la Convention européenne des droits de l'Homme (CEDH) de 1966, et garantit les droits de l'Homme et les libertés fondamentales auxquels chacun a droit et interdit les pratiques nuisibles et déloyales, quels que soient la nationalité, le sexe, le lieu de résidence, la couleur, la religion, l'identité ethnique, la langue ou tout autre statut. La déclaration est acceptée par presque tous les Etats du monde et traduite dans plus de 360 langues. Elle a inspiré plus de 80 conventions internationales, conventions régionales et lois nationales. Tous les 47 États membres du conseil de l'Europe ont signé la convention, dont le titre complet est Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales. La convention comporte trois éléments communs : le droit à l'autodétermination, le principe d'égalité entre les sexes et de non-discrimination fondée sur la religion ou la race, le principe d'indivisibilité (libertés politiques et civiles avec les normes économiques, culturelles et sociales).

Les droits de l'Homme et la migration se recoupent en de nombreux points. La prévention de l'exclusion sociale et de la marginalisation de tous les migrants et de leur famille dans leur pays d'accueil repose sur l'efficacité de l'accès à leurs droits sociaux, ce qui facilite le processus d'intégration et renforce le développement de l'emploi et de l'inclusion dans le pays. La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille de 1990 souligne le principe de l'égalité de traitement et de la non-discrimination entre les nationaux et tous les travailleurs migrants et leurs familles pour l'accès aux droits sociaux de base tels que l'accès à l'éducation, aux soins médicaux et à la sécurité sociale (articles 30, 28 et 27 respectivement). Le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés dirige et coordonne la protection des réfugiés conformément à la Convention de Genève, qui repose sur un certain nombre de principes fondamentaux, notamment le *"non-refoulement"*, la non-pénalisation et la non-discrimination. Le principe de *"non-refoulement"* signifie qu'une personne ne peut être renvoyée dans le pays où sa liberté et/ou sa vie est menacée en raison de sa nationalité, de sa religion, de sa race, de son appartenance à un groupe politique ou à un groupe social particulier. La *"non-pénalisation"* signifie que les personnes venant d'un territoire où leur vie ou leur liberté a été menacée pour les raisons susmentionnées et qui demandent l'asile aux autorités immédiatement après leur entrée dans un état ne peuvent être pénalisées pour présence illégale.

Le Comité européen sur les migrations définit les migrants en fonction du contexte et de divers facteurs : émigrants, immigrants, réfugiés, migrants de retour, personnes issues de l'immigration et/ou membres de groupes ethniques minoritaires et personnes déplacées. L'Organisation internationale pour les migrations reflète la distinction entre les migrations forcées et volontaires et définit le terme migrant comme un terme *"couvrant tous les cas où la décision de migrer est prise librement par l'individu concerné pour des raisons de convenance personnelle" et sans l'intervention d'un facteur contraignant extérieur*. De

la même manière, le Haut Commissariat aux Réfugiés indique que les demandeurs d'asile et les réfugiés sont des groupes différents des migrants, car ils ont quitté leur pays d'origine en réponse à des situations menaçant leur vie et leur liberté, contraints de fuir pour sauver leur vie, alors que la migration est un acte volontaire.

4.7.2. Cadre européen

Les institutions européennes et les politiques européennes de la jeunesse sont façonnées par les normes et valeurs internationales des droits de l'Homme de manière explicite et implicite. Les droits de l'Homme offrent un cadre normatif pour renforcer les politiques par des obligations légales et pour la formulation de politiques de jeunesse nationales et régionales. La non-discrimination et l'égalité sont les principes les plus fondamentaux du droit international des droits de l'Homme. La politique et l'action du Conseil de l'Europe en matière de jeunesse donnent la priorité à "la pleine jouissance par les jeunes des droits de l'Homme et de la dignité humaine" dans l'agenda 2020. Ce cadre exige la participation active des travailleurs de jeunesse à l'élaboration de lignes directrices, à la formulation, à la mise en œuvre et au suivi des politiques de jeunesse. Ce cadre soutient également les activités internationales de jeunesse qui promeuvent les droits de l'Homme, la citoyenneté, la mobilité, la démocratie et le pluralisme culturel pour travailler avec les jeunes demandeurs d'asile, réfugiés et personnes déplacées. L'éducation et la formation jouent un rôle crucial dans l'intégration de l'éducation aux droits de l'Homme dans la politique de la jeunesse et les pratiques du travail de jeunesse. Afin de promouvoir les valeurs et les principes internationaux des droits de l'homme, la direction de la jeunesse et du sport du conseil de l'Europe a lancé en 2000 le programme jeunesse d'éducation aux droits de l'Homme. Pour soutenir une éducation aux droits de l'Homme formelle et non formelle appropriée, ils ont créé un manuel appelé Compass. Compass est une vaste ressource d'informations, d'outils et de conseils sur l'éducation aux droits de l'Homme, utile à la fois aux formateurs/enseignants et aux nouveaux apprenants. Il explique comment développer et mener des activités en fonction des besoins des apprenants et des informations pratiques.

Il existe 9 instruments internationaux fondamentaux en matière de droits de l'Homme qui sont contrôlés par les experts du comité:

	Nom	Organe de surveillance	Date
CIEDR	Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale	21 Dec 1965
PIDCP	Pacte international relatif aux droits civils et politiques	Comité des droits de l'Homme	16 Dec 1966
PIDESC	Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels	Comité des droits économiques, sociaux et culturels	16 Dec 1966

4. Les 10 Modules

CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes	Comité sur l'élimination des discriminations envers les femmes	18 Dec 1979
CCT	Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants	Committee against Torture	10 Dec 1984
CIDE	Convention internationale des droits de l'enfant	Comité sur les droits de l'enfant	20 Nov 1989
CIDTM	Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille	Comité sur les travailleurs migrants	18 Dec 1989
CED	Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées	Comité sur les disparitions forcées	20 Dec 2006
CDPH	Convention relative aux droits des personnes handicapées	Comité sur le droit des personnes handicapées	13 Dec 2006
CIEDR sur la discrimination raciale	La discrimination raciale étant définie comme suit : "toute exclusion, distinction, préférence ou restriction fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique...."		
PIDCP sur les droits civils et politiques	Contient deux protocoles facultatifs: 1. Crée un mécanisme de plainte individuelle qui est examiné par le Comité des droits de l'homme 2. Abolit la peine de mort		
PIDESC sur les droits économiques, sociaux et culturels	L'idéal d'être un humain libre, à l'abri de la peur et du besoin, ne peut être atteint que si chacun jouit de ses droits économiques, sociaux et culturels, ainsi que de ses droits civils et politiques.		
CIDE sur les droits de l'enfant	Correspond aux droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels des enfants. La convention définit généralement un enfant comme toute personne âgée de moins de 18 ans.		
CIDTM sur les droits de travailleurs migrants	Il sert de guide et établit une norme morale pour la promotion des droits des migrants dans chaque pays.		

4.7.3. Défis et obstacles

The second European Youth Work Convention brought together 500 participants active in the field of youth work. The second European Youth Work Convention brought together 500 participants active in the field of youth work. Les participants se sont mis d'accord sur deux défis auxquels ils sont confrontés dans la pratique contemporaine du travail de jeunesse : le numérique et la diversité culturelle.

De nos jours, l'utilisation des nouvelles technologies et du numérique s'est accrue chez les jeunes, ce qui leur permet de pratiquer le travail de jeunesse en ligne et leur donne l'occasion d'avoir un nouvel espace. Les implications pratiques pour les travailleurs de jeunesse résident dans de nouvelles formes de frontières et de compétences pour maintenir les relations avec les jeunes et faire face à certains des risques associés.

Soutenir l'apprentissage interculturel et se concentrer sur l'intégration a augmenté la diversité culturelle en Europe. Les éléments essentiels de la pratique du travail de jeunesse consistent à permettre aux autres d'explorer et de construire leur propre identité, à s'adapter et à comprendre la culture, la communication et le contexte familial, à développer des compétences culturelles et à favoriser l'inclusion tout en respectant les différences et les traditions. Certains jeunes sont obligés de prendre des décisions pour leur avenir par eux-mêmes à un stade précoce de leur vie, ce qui leur donne différents types de stratégie de gestion dans leur vie quotidienne. Les travailleurs de jeunesse doivent être conscients du fait que chacun a des expériences différentes et adapter soigneusement le processus de travail en respectant les besoins, les valeurs et les décisions morales du participant. Gavrielides (2018) a mentionné que le fait de considérer l'éducation aux droits de l'Homme comme faisant partie de notre humanité, pourrait conduire à des hypothèses erronées telles que l'idée que "nous les avons tous de toute façon". Les droits de l'Homme sont souvent conçus par le public dans le cadre de ou pour des traitements inhumains. De la même façon, l'idée de l'Union européenne selon laquelle "nous sommes tous dans le même bateau" en temps de pandémie de Covid-19 pourrait conduire à des hypothèses erronées. La violence et la guerre, se poursuivant dans de nombreuses régions du monde, suspendent de fait le droit de l'Homme et le droit des personnes à demander l'asile. Les personnes à la recherche d'un abri et d'un lieu sûr sont refoulées en mer ou sur terre et renvoyées vers d'autres pays, ce qui peut les exposer à de graves menaces de mort. L'agence des Nations Unies pour les réfugiés a estimé qu'au moins 57 États ne font aucune exception pour les personnes demandant l'asile, tandis que 167 pays ont partiellement ou totalement fermé leurs frontières pour contenir la propagation du virus. Une augmentation du risque de violence sexuelle et/ou domestique, un recours disproportionné à la détention des migrants, des restrictions discriminatoires à l'accès aux services sociaux et de santé poussent les réfugiés et les migrants à la pauvreté. Ainsi, l'illusion de l'unité pourrait sous-estimer les droits fondamentaux auxquels chacun a droit de la naissance à la mort. Les droits de l'Homme et son éducation doivent être liés à notre réalité quotidienne, à nos désirs et à nos besoins. Les institutions et les travailleurs de jeunesse devraient être capables d'apporter une valeur ajoutée afin que les initiatives aient plus de valeur que des simples ajouts aux récits existants (Gavrielides, 2018).

4.7.4. Intérêt dans le secteur de la jeunesse au sein d'environnements multiculturels

Il est possible de s'accorder sur le fait que les travailleurs et professionnels qui travaillent avec des groupes vulnérables doivent avoir une compréhension plus approfondie des droits de l'Homme, puisqu'ils constituent une base pour leur travail. Ceci est valable

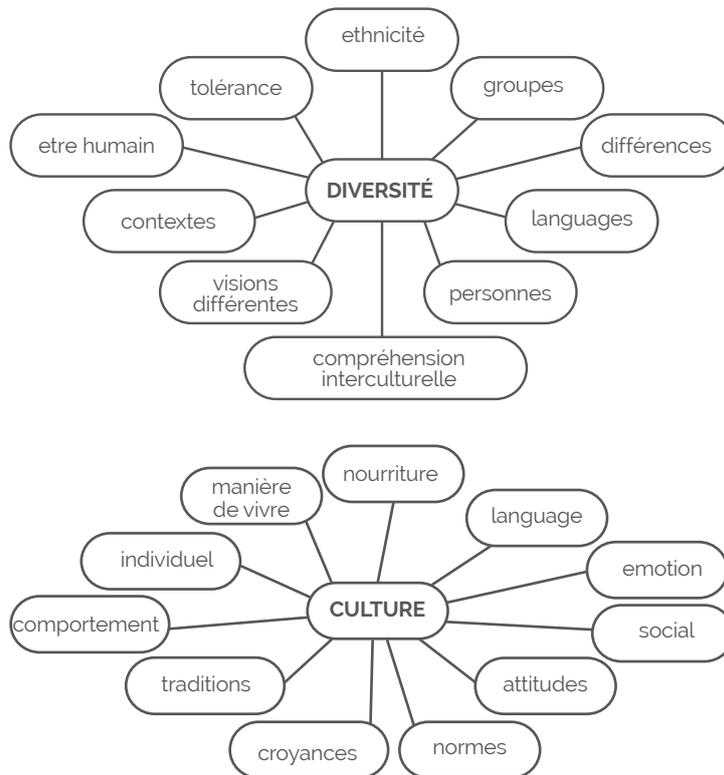
pour les travailleurs et les professionnels de la jeunesse qui travaillent avec des jeunes multiculturels, en particulier lorsque l'un des principaux objectifs est de promouvoir l'inclusion sociale. Ainsi, nous pensons que ce module sur les droits de l'Homme est important pour actualiser les connaissances et inciter les participants à réfléchir avec d'autres professionnels ou collègues sur ce sujet important. Nous sommes d'accord sur le fait qu'ils comprennent sûrement les sujets liés aux droits de l'Homme, ce sera donc un moment de partage d'idées et de perceptions par de moyens interactifs (voir les activités de formation ci-dessous).

4.8. Migration et diversité culturelle

La diversité culturelle est importante. Nos écoles, nos lieux de travail et notre pays, sont de plus en plus composés de différents groupes ethniques, raciaux et culturels. Il est important de mentionner que les gens utilisent naturellement leur propre culture comme norme pour juger d'autres cultures. Toutefois, travailler avec des groupes multiculturels et apprendre d'autres cultures aident les professionnels et les travailleurs de jeunesse à comprendre diverses perspectives et à réduire leurs propres préjugés et stéréotypes par rapport à différents groupes. Cela fait apprendre et voir aux gens différentes manières d'être. De plus, la diversité permet aux gens de s'engager dans de nouvelles façons de penser, de développer leurs compétences linguistiques, d'apporter de nouvelles connaissances et des expériences différentes. La diversité doit être accompagnée de conditions préalables à l'égalité d'accès aux droits et à l'égalité dans la dignité et les opportunités sociales ainsi qu'à la coopération et à la cohésion sociale. L'exclusion sociale, la discrimination, le racisme et la pauvreté persistent dans de nombreuses sociétés. Les travailleurs de jeunesse et les jeunes multiculturels ont un rôle crucial dans la promotion du changement social puisqu'ils représentent l'avenir déjà présent (Surian, 2009).

4.8.1. Introduction

la survie. Elle implique des croyances, des attitudes, des valeurs, des normes et des comportements, communiquées explicitement et implicitement entre les générations, elle a le potentiel de changer avec le temps mais elle est relativement stable (Matsumoto & Juang, 2004, p. 10). Dans une certaine mesure, elle est souvent tacite et ses limites ne sont parfois pas reconnaissables. L'esprit humain et le processus psychologique, façonnés par le contexte, sont affectés par la culture : le monde physique et social et la culture peuvent être différenciés en termes d'approbation d'une vision du monde, tel qu'il est montré que les cultures orientales soutiennent une vision holistique tandis que les cultures occidentales approuvent des visions du monde analytiques (Nisbett et coll., 2001). De plus la culture peut influencer les compétences de résolution de conflit, le raisonnement et les styles de travail des gens (Shin et Choi, 2003), les styles de négociation, la façon dont une personne analyse le contexte social et/ou moral (Miller, 1984), les opinions sur sa propre personnalité et celle des autres. (Hamamura et al., 2008) ainsi que l'activité cérébrale sur différentes tâches (Hedden et al., 2008). La conscience et la sensibilité culturelle deviennent de plus en plus cruciales avec l'immigration croissante dans le monde. La conscience culturelle consiste à se familiariser avec les valeurs culturelles, le système de croyance, l'histoire et les comportements d'un autre groupe ethnique, tandis que la sensibilité culturelle consiste à comprendre les similitudes et les différences



entre les cultures, sans attribuer certaines valeurs (c'est-à-dire bonnes ou mauvaises, meilleures ou pires) à ces différences. Le terme diversité culturelle est utilisé de manière interchangeable avec le concept de multiculturalisme et se définit comme : un système de croyances et de comportements qui respecte et reconnaît l'existence de tous les groupes divers dans une société, valorise et reconnaît leurs différences socioculturelles et encourage/permets une contribution continue dans un contexte culturel. Il est essentiel d'assurer une interaction harmonieuse entre des personnes et des groupes aux identités variées et dynamiques ainsi que leur volonté de vivre ensemble. C'est l'une des racines de la croissance économique, d'une existence émotionnelle, intellectuelle, spirituelle et morale satisfaisante.

Selon la Déclaration universelle des droits de l'Homme (article 27) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (articles 13 et 15), la diversité créatrice exige la pleine mise en œuvre des droits culturels. Ceux-ci incluent: *«Tout le monde devrait avoir droit à une éducation et à une formation de qualité qui respectent pleinement leur identité culturelle; et toute personne a le droit de participer à la vie culturelle de son choix et de mener ses propres pratiques culturelles, sous réserve du respect des droits de l'Homme et des libertés fondamentales ».*

4.8.2. Cadre européen

La diversité culturelle est indissociable de la dignité humaine et des droits de l'Homme. Les États membres de la Commission européenne reconnaissent que chacun a le droit de s'engager dans sa culture patrimoniale tout en respectant le droit et la liberté d'autrui, que chacun a le droit de participer librement à la vie culturelle garantie par le Pacte

4. Les 10 Modules

international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966) et inscrit dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations Unies (1948). La Déclaration universelle sur la diversité culturelle (2001) s'est engagée à mettre pleinement en œuvre les droits et libertés fondamentaux. Le nouvel agenda stratégique de l'Union européenne 2021-2024 s'est préparé à discuter des moyens de renforcer la diversité et les efforts de coopération et d'inclusion sur le lieu de travail par les chefs des neuf Justice et affaires intérieures de l'UE (JAI). Le programme souligne l'importance de la diversité et d'une culture d'entreprise inclusive pour accroître la cohésion et l'engagement du personnel. La déclaration commune se concentre sur la lutte contre les comportements discriminatoires, la sensibilisation aux droits fondamentaux et l'égalité des chances, une culture d'entreprise inclusive et une diversité renforcée. La plateforme européenne des chartes de la diversité a été créée en 2010 pour encourager des organisations telles que des entreprises privées, des organismes publics, des ONG, etc. à développer et mettre en œuvre des politiques de diversité et d'inclusion financées par la Commission européenne. La plateforme propose des bonnes pratiques à travers des réunions, des forums annuels de haut niveau et des séminaires d'experts. Comme le soutiennent les articles 7 et 8 de la Déclaration sur la diversité culturelle, la création et l'innovation s'appuient sur les traditions des cultures, il faut donc accorder une attention cruciale à la diversité pour favoriser un véritable dialogue et reconnaître la valeur et la signification des biens culturels.

4.8.3. Défis et obstacles

Le respect des différentes valeurs et croyances des autres est important, mais il est essentiel pour les travailleurs sociaux. Des différences fondamentales peuvent être observées entre les cultures : différents styles de communication, attitudes à l'égard des conflits, approches pour accomplir des tâches, styles de prise de décision, attitudes à l'égard de la divulgation d'émotions ou d'informations personnelles, approches de la connaissance. La culture africaine est plus susceptible de préférer des moyens affectifs de savoir pour acquérir des informations, notamment des images symboliques et du rythme. Les cultures asiatiques ont tendance à mettre l'accent sur les informations transcendantes, tandis que les cultures européennes ont tendance à considérer les informations par des moyens cognitifs tels que la mesure et le comptage.

Bø (2015) a étudié les expériences difficiles des travailleurs sociaux avec des bénéficiaires défavorisés et appartenant à des groupes minoritaires dans sa pratique. Le plus grand défi concerne les problèmes de communication causés par le manque d'une langue commune. Un problème de langue oblige parfois à utiliser des services de traduction qui peuvent être difficiles à trouver en cas de besoin. Des malentendus et des idées fausses peuvent survenir lorsque le bénéficiaire ou le travailleur social ne connaissent pas la langue ainsi que les codes culturels de l'autre et les différents cadres de référence de la communication. En outre, le processus de mondialisation et de développement technologique de la communication créent des défis pour la diversité culturelle tout en facilitant de nouvelles conditions, méthodes et outils différents pour permettre un dialogue entre les civilisations et les cultures.

Les travailleurs sociaux ont besoin de plus d'informations sur les troubles post-traumatiques. Beaucoup de réfugiés peuvent avoir de graves problèmes de santé mentale en raison des expériences traumatisantes de guerre et de persécution dans leur pays d'origine, de la séparation des membres de leur famille lors de voyages dramatiques depuis le pays d'origine, des mauvaises expériences qu'ils rencontrent. La situation sanitaire peut être compliquée par le fait que les problèmes de santé mentale peuvent être considérés comme tabous et que les bénéficiaires appartenant à des minorités ethniques peuvent refuser d'accepter un traitement psychiatrique ou des diagnostics.

4.8.4. Intérêt dans le secteur de la jeunesse au sein d'environnements multiculturels

Il est important que les travailleurs de jeunesse au sein de groupes multiculturels soient conscients des caractéristiques de chaque culture, notamment en termes de coutumes et de croyances, afin d'avoir un respect mutuel pour chaque personne. Il est important de reconnaître les similitudes et les différences concernant la communication et les attitudes. De cette façon, il sera plus facile d'adapter leur façon de travailler à chaque participant, d'avoir une meilleure compréhension de ses préoccupations et de ses défis lorsqu'il vient d'une culture différente de la leur, et par conséquent, de promouvoir l'inclusion sociale plus efficacement.

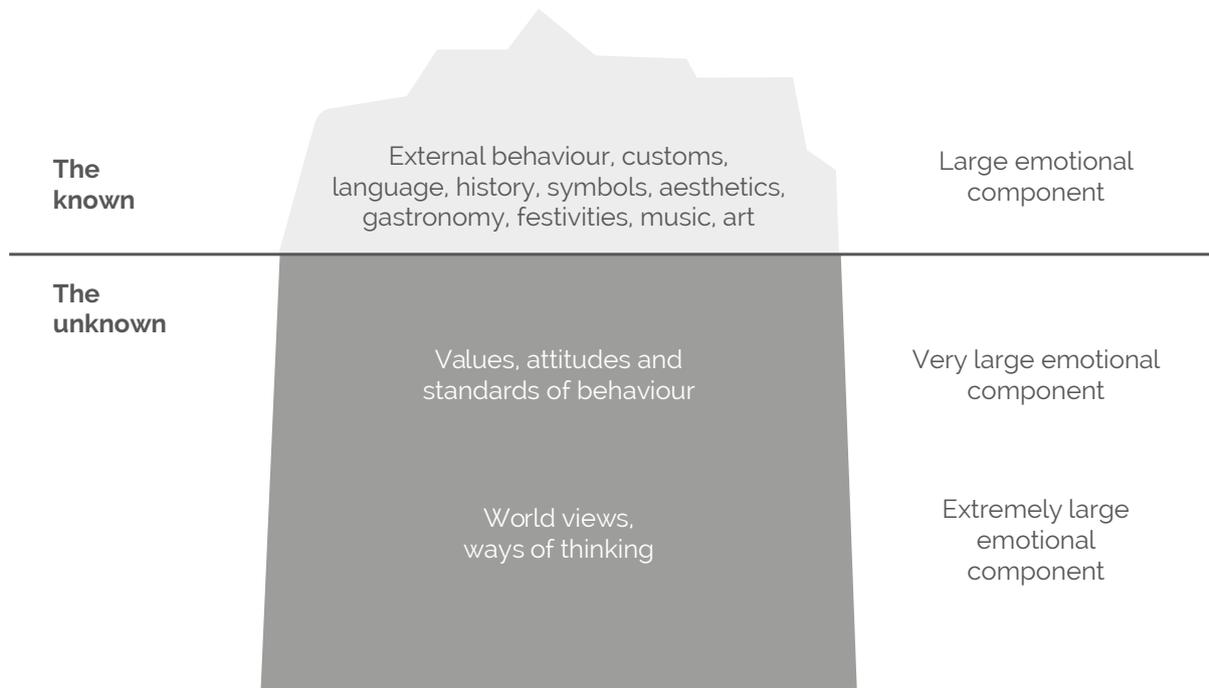
4.9. Communication interculturelle

Les contacts accrus entre les sociétés et les groupes sociaux utilisant des langues différentes produisent souvent des situations problématiques ou conflictuelles qui doivent être surmontées grâce à une approche spécifique appelée communication interculturelle. Le succès de la communication entre des personnes appartenant à des cultures différentes dépend du choix du code approprié, qui est utilisé comme moyen habituel de communication entre différents interlocuteurs. Partager un code commun ne signifie pas seulement utiliser le même langage, mais un partage minimal de certaines intentions de communication. Ceux qui veulent communiquer et comprendre dans une autre langue doivent reconnaître non seulement leur propre contexte linguistique, mais aussi le système culturel auquel ils appartiennent.

Parmi les définitions de la culture formulées par les auteurs, la plus exhaustive semble être la suivante: "La culture est le système de croyances, de valeurs, de coutumes, d'habitudes, de comportements et d'artefacts partagés que les membres de la société utilisent pour gérer leur monde, les uns avec les autres, et qui sont transférés de génération en génération grâce à l'apprentissage" (Plog et Bates 1980)

La culture est la lentille à travers laquelle nous observons et analysons le monde qui nous entoure et nous-mêmes avec une vision sélective, colorée et déformée, essayant de répondre à nos besoins, tout en restant partie intégrante d'une communauté.

4. Les 10 Modules



Sur la base du schéma de la théorie Iceberg, nous concevons la culture non seulement comme un ensemble de facteurs visibles tels que la langue, l'origine géographique, etc., mais aussi comme un ensemble d'autres éléments invisibles de nature affective et cognitive qui affectent la personne et son identité, son comportement et ses opinions et influencent à la fois sa relation avec elle-même et sa relation avec les autres.

La culture est liée à la vie et à l'action. C'est un programme continu dans notre esprit qui commence à la naissance. Il comprend les normes, les valeurs, les coutumes et la langue. Il évolue constamment et s'enrichit au fur et à mesure que nous interagissons avec notre environnement. Il est lié à notre identité en tant que processus psychologique. Il s'agit de l'individu, de sa perception de sa relation avec le milieu environnant. C'est la perception de notre propre conscience d'exister en tant que personne par rapport aux autres, comme la famille ou le groupe avec lequel se forme un réseau social. En ce qui concerne les minorités, leur identité est responsable de la manière dont elles sont perçues par la majorité.

Nous pouvons donc dire qu'une culture n'évolue qu'au contact d'autres cultures. Néanmoins, les contacts entre les cultures peuvent avoir des caractéristiques très différentes. Aucune culture n'est meilleure ou pire qu'une autre. Bien sûr, chaque culture peut avoir des façons de penser, de sentir et d'agir dans lesquelles certains groupes sont discriminés. Cependant, si nous acceptons le fait qu'il n'y a pas de hiérarchie des cultures, nous posons le principe éthique selon lequel toutes les cultures sont égales en dignité et méritent le même respect.

Les espoirs reposent actuellement sur l'interculturalité, qui implique une relation respectueuse entre les cultures. Cela signifie également que la seule façon de bien comprendre les cultures est d'interpréter leurs manifestations selon leurs propres

critères culturelles. Il ne s'agit pas de rejeter notre jugement critique, mais de le laisser de côté dans un premier temps jusqu'à ce que nous soyons capables de comprendre la complexité de nombreuses pratiques culturelles. Il s'agit d'essayer de modérer l'inévitable ethnocentrisme qui conduit les gens à interpréter les pratiques culturelles des autres selon les critères de leur propre culture.

Dans le processus d'approche et de compréhension des autres cultures, il arrive généralement que les perceptions soient déformées par l'ethnocentrisme, c'est-à-dire qu'une culture est perçue comme supérieure aux autres. Ce phénomène est très courant dans les relations entre minorités et majorités. Il peut être à l'origine de conflits interpersonnels. Elle est due au stéréotype des cultures, en ce sens que l'on porte des jugements sur les autres sans motivation suffisante ni arguments adéquats. Nous avons également tendance à porter atteinte aux autres simplement parce que nous ne les connaissons pas ou parce que nous ne sommes pas prêt à faire l'effort de les connaître, parce que nous avons une vision incomplète de la réalité des autres ou à cause de ce que les autres nous ont dit, de ce que nous lisons dans les journaux ou de ce que nous voyons à la télévision. La rencontre avec la culture étrangère implique une approche consciente de la diversité qui se reflète également dans la culture de départ.

4.9.1 Introduction

La communication interculturelle peut être définie comme la communication ayant lieu lorsque le message produit par un membre d'une certaine culture doit être reçu, interprété et compris par un individu d'une culture différente. La culture est très importante dans la construction de nos compétences, de nos réalités individuelles et surtout de nos manières de communiquer.

Il est possible de dire que **l'apprentissage interculturel** est lié à la façon dont on perçoit ceux particulièrement différents de nous. C'est lié à nous, à nos amis et à la façon dont nous collaborons ensemble pour créer une communauté juste. C'est lié à la promotion du respect et de la dignité entre cultures, surtout lorsque certaines sont minoritaires et d'autres majoritaires. Ainsi, nous pouvons définir la tolérance comme le respect, l'appréciation et l'acceptation de la diversité dans son sens le plus large, grâce à une ouverture d'esprit et l'absence de préjugés. La tolérance dans un contexte d'apprentissage interculturel a un sens différent par rapport à la définition traditionnelle de ce mot. Être tolérant traditionnellement ne signifie pas être tolérant au niveau interculturel. Il s'agit de défendre et de mettre en œuvre les valeurs des droits de l'Homme et la liberté d'autrui. On peut donc définir l'intolérance comme un manque de respect pour la différence, ce qui inclut les pratiques et les croyances d'autrui. Lorsque l'intolérance est élevée, les minorités culturelles ne sont pas traitées de la même façon que la majorité seulement à cause de leurs croyances religieuses, leurs sexualités, ethnies ou environnement culturel. C'est la base du racisme, de la xénophobie, de l'intolérance et des discriminations.

Lorsque les compétences ne sont pas développées entre deux interlocuteurs n'ayant pas une base culturelle commune, l'efficacité de la communication est diminuée ou, dans certains cas, devient difficile à réaliser. L'objectif de la communication interculturelle est précisément d'analyser ces difficultés, de faciliter et d'augmenter

4. Les 10 Modules

l'efficacité de la communication entre ces deux individus. Le degré d'influence d'une culture dans la communication interculturelle dépend des similitudes ou divergences des cultures impliquées. Des expériences semblables, des valeurs, idéals ou idées communes faciliteront certainement l'adaptation de nos cadres de références à celui de l'interlocuteur. Plus les cadres de références s'éloignent, plus l'adaptation sera importante pour que le message soit compris sur la base de sens partagé. La **compétence d'interculturalité**, dans ce contexte, est la capacité de comprendre et d'identifier les différentes identités culturelles impliquées dans une situation particulière. *"Cela peut arriver quand un italien parle avec une japonaise, mais c'est également vrai dans les relations homme-femme ou entre un avocat et un ingénieur" (M. Bennet, Principles of Intercultural communication). "L'acquisition de compétences de communication interculturelle passe par trois étapes : la prise de conscience, le savoir puis la compétence. Cela débute avec la prise de conscience : c'est la reconnaissance que tout le monde a été mentalement programmé par la façon dont ils ont grandi, et que ceux ayant grandi dans des conditions différentes ont donc été programmés différemment. [...] Puis c'est l'étape du savoir : si nous interagissons avec d'autres cultures, nous devons apprendre comment sont ces cultures, quels sont leurs symboles, leurs héros et leurs rituels [...]. La capacité de communiquer entre cultures provient de la prise de conscience, du savoir et de l'expérience personnelle" (Hofstede, 1991). "On peut définir la communication interculturelle comme un échange communicatif dans lequel natifs et étrangers utilisent leurs compétences de communication pour interagir ensemble et comprendre l'environnement culturel de l'autre" (Fiorucci, 2011).*

L'identification des bases de la communication interculturelle est une des premières étapes. Pour mieux connaître l'autre, il est nécessaire de débiter un dialogue interculturel. Ce dialogue doit être analytique et réflexif. Comme l'a souligné Weber (1996), l'interculturalité, si elle est bien comprise, débute par soi-même. La seconde étape est de remettre en question les stéréotypes négatifs que chaque culture produit sur les autres cultures. Depuis tout temps, les populations ont déshumanisé d'autres populations, le but étant de les désigner comme les ennemis face à des intérêts considérés à l'époque comme divergents. Ce phénomène a conduit à la création d'autres stéréotypes inhumains et certains d'entre eux sont toujours communément présents dans la culture actuelle. Dans les faits, ce qui est demandé à l'éducation interculturelle, c'est de provoquer un changement de mentalité. Troisièmement, la communication interculturelle doit débiter sur un pied d'égalité. Cela ne signifie pas de négliger l'existence des dynamiques de pouvoir à l'échelle internationale qui créent souvent un déséquilibre. Nous devons avoir conscience de ce fait, et dans la mesure du possible, essayer de rééquilibrer la balance. Dans tous les cas, une position paternaliste ou victimaire n'est pas une attitude positive et bénéfique à la communication interculturelle. Nous ne devrions pas non plus tomber dans le piège du volontarisme aveugle. Le développement de la communication interculturelle se heurtera donc aux positions intransigeantes du racisme culturel mais aussi aux intérêts politiques et économiques des États, qui créent l'image de leurs ennemis en fonction d'enjeux politiques et économiques. Enfin, la quatrième étape consiste à relativiser notre culture, ce qui nous aide à comprendre des valeurs alternatives, et dans certains cas, à y adhérer. Cela nous rassemblera autour d'une identité interculturelle qui nous

permettra de reconnaître que les valeurs de nos cultures ne sont pas uniques mais sont peut-être simplement préférables et que d'autres cultures ont également un système de valeur valable et acceptable.

4.9.2 *Le cadre européen*

La communication interculturelle est entérinée dans l'article 22 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne. Le respect des droits des personnes appartenant à une minorité est un élément fondamental de la Charte. Elle interdit la discriminations envers les populations appartenant à un groupe minoritaire et réclame le respect de la diversité culturelle, religieuse et linguistique à travers toute l'Europe. La commission s'assure que les droits fondamentaux, et spécialement, le droit à la non-discrimination, sont respectées quand les lois de l'Union sont implantées. Toutefois, les États Membres ont conservé le droit de définir et reconnaître les minorités nationales au sein de leur frontière et ainsi de reconnaître leur droit ou non à l'auto-détermination. Ces droits incluent les minorités linguistiques nationales ou régionales.

4.9.3 *Défis et obstacles*

En ce qui concerne l'accès et l'utilisation de la communication interculturelle, les travailleurs de jeunesse peuvent rencontrer des difficultés:

- En lien avec l'utilisation d'une langue étrangère tant à l'écrit qu'à l'oral. Plus particulièrement : l'usage d'un vocabulaire complexe, la formulation de phrase à la troisième personne, l'utilisation du pronom impersonnel it (ou on en français), la forme passive, les acronymes, les longues phrases, etc... Tous ces éléments peuvent freiner la compréhension d'une personne appartenant à un environnement culturel différent.
- En lien avec l'utilisation de concepts spécifiques utilisés par les travailleurs de jeunesse. Ces concepts peuvent être interprétés par le destinataire de façon déformée. L'un des obstacles les plus fréquents apparaît lorsque une personne ne maîtrise pas encore la langue, n'utilise des codes différents de communication et n'a pas de schémas culturels qui peuvent être assimilés au nôtre. Il est donc important d'utiliser un langage simple, de demander continuellement un retour de notre interlocuteur sur ce qui leur a été dit et de reformuler afin de confirmer notre propre compréhension de ce que notre interlocuteur a voulu dire.
- En lien avec l'évaluation des besoins que les travailleurs de jeunesse analysent à partir des problèmes exprimés par les jeunes accompagnés. Les besoins et les possibles solutions identifiées par le travailleur de jeunesse ne sont peut-être pas partagés par le jeune lui-même. Les professionnels utilisent des outils valables pour leur évaluation mais ils sont forcément liés à l'environnement culturel auxquels ils appartiennent. Par rapport à ce problème, la compréhension de l'expérience d'un étranger est un premier obstacle. Le second est de garder en mémoire le niveau d'inclusion des cultures d'où sont originaires les personnes. Par exemple, si en Italie le droit de vote des femmes est un fait établi, ce n'est pas le cas quand tous les pays. Si les travailleurs de jeunesse évaluent selon des catégories n'appartenant pas la culture de la personne qu'ils accompagnent, ils risquent de ne pas identifier des problèmes que des personnes d'origine étrangère peuvent rencontrer.

4. Les 10 Modules

- En lien avec le maintien d'une certaine implication par rapport aux projets intégrés. Lors de la réalisation de projet à long terme, il y a un risque que les personnes impliquées au départ aient des niveaux de motivation et de participation variés dans le temps. Cela peut être lié à des facteurs personnels ou d'autres problèmes mentionnés ci-dessous (grossesse, besoin de prendre soin d'un membre de sa famille, transfert temporaire dans un autre pays, etc).
- En lien avec la reconnaissance du rôle institutionnel du travailleurs de jeunesse qui dirige l'équipe ou l'activité, particulièrement si c'est une femme. Le problème est souvent lié à l'environnement culturel des personnes, mais se résout habituellement avec le temps, la confiance et la connaissance mutuelle.

4.9.4 Intérêt pour le secteur de la jeunesse au sein d'environnements multiculturels

La formation à la communication interculturelle est très importante pour les travailleurs de jeunesse et les professionnels impliqués dans les activités au sein de groupes multiculturels de jeunes. En effet, cela permet de casser les barrières culturelles, de dévoiler la présence de normes culturelles, tout comme de développer la conscience de soi et des compétences de communication. Cette manière de communiquer permet aux travailleurs de jeunesse d'adapter leurs compétences pour répondre aux besoins de la collaboration interculturelle. Dans ce contexte, il est très important d'éliminer les barrières culturelles en enseignant l'analyse et l'interprétation d'interactions interculturelles, en incluant l'impact de la culture sur le conflit et la communication à des échelles différentes. La formation à la communication interculturelle améliore aussi la capacité de négocier ce qui renforce la performance professionnelle et individuelle. Chaque culture a ses propres règles de négociation, la négociation interculturelle permet donc d'avoir de plus en plus d'échanges avec des personnes culturellement différentes. Être capable de gérer cette différence culturelle de manière pacifique, sans parler de manière créative et innovante, devient un enjeu de survie visant à traiter avec les jeunes dans un contexte multiculturel.

4.10. La diversité linguistique

Les langues définissent les identités personnelles, mais elles sont aussi une part d'un héritage commun. Elles peuvent servir de pont entre les personnes et les cultures en promouvant une compréhension mutuelle et un sens partagé de l'identité européenne. Des initiatives et des politiques effectives relatives au multilinguisme peuvent renforcer les opportunités des citoyens. Les compétences linguistiques peuvent aussi augmenter l'employabilité des individus et faciliter l'accès aux services et aux droits, elles contribuent aussi à la solidarité à travers une amélioration du dialogue interculturel et de la cohésion sociale.

L'Union Européenne a maintenant trois alphabets et 24 langues officielles. Une soixantaine d'autres langues sont couramment parlées dans des régions particulières ou par des groupes spécifiques. L'immigration a aussi amené de nombreuses langues supplémentaires dans l'UE. On estime en effet que des citoyens d'au moins 175 nationalités vivent maintenant au sein de l'UE.

Le langage est une forme systémique de communication qui peut prendre une variété de formes. Systémique car les différentes règles qui composent les langues font système. Le langage est une part importante de la culture, des éléments de savoirs, des idées, des croyances, etc., qui sont passés de génération en génération. Le langage est un excellent vecteur de connaissance car les gens l'utilisent pour raconter à leurs enfants des histoires et d'autres leçons qui les guideront dans la vie. Étant un élément de culture, la langue aide les gens à posséder les connaissances appropriées pour communiquer avec les autres. Cette forme de communication peut être effectuée pour des raisons variées, mais la chose importante à propos du langage c'est qu'il aide les gens à travailler en groupe.

Pourquoi les groupes sont-ils si importants ? Une personne seule ne peut pas faire grand chose par elle-même. Par comparaison aux autres créatures vivantes de notre planète, les humains sont peu adaptés physiquement. Beaucoup d'animaux sont plus forts, plus rapides, plus résistants. Mais grâce à l'effort de groupe, facilité par la culture et la communication, les humains sont devenus l'espèce dominante sur la planète.

La diversité linguistique est parfois un indicateur spécifique de la densité d'une langue ou de la fusion de langues uniques ensemble. Cette diversité couvre des caractéristiques variées incluant la famille linguistique, la grammaire et le vocabulaire. La diversité linguistique d'un lieu, comme un pays ou un territoire, peut être représentée sous la forme d'un indicateur numérique intitulé l'index de diversité linguistique. L'indicateur est compris entre 0, qui signifie que tout le monde parle la même langue, et 1, signifiant qu'aucune langue n'est partagée.

La connaissance est un élément important, car avec elle, vient la capacité de modifier l'environnement de quelqu'un pour l'adapter à ces besoins et de résister aux divers aléas de la nature. La majorité des connaissances des personnes est basée sur ce qu'ont appris d'autres personnes. L'expérience est un formidable moyen d'apprendre mais le langage permet aux personnes de partager ces expériences et ainsi de diffuser à d'autres personnes ce qu'ils en ont appris.

La diversité linguistique et culturelle est intrinsèque à beaucoup de sociétés à travers le monde et malgré son importance, cette diversité est typiquement négligée dans beaucoup de systèmes éducationnels. Dans le cadre de l'éducation linguistique, la prévalence historique du cadre théorique monolingue a été corroborée par l'idée que les apprenants devraient acquérir des compétences linguistiques de la même manière qu'un locuteur natif. Cette façon de faire a été utilisée à tort comme référence pour le développement des langues. Dans le champ de l'éducation linguistique, la prédominance historique du cadre théorique monolingue a été corroborée par l'idée que les apprenants devraient acquérir des compétences linguistiques basées sur le modèle du locuteur natif, qui a été utilisé à tort comme référence pour le développement du langage. A cause des limitations de ce cadre, les connaissances linguistiques et culturelles des élèves ont souvent été sous-utilisées et dévalorisées. Pour aborder les questions de diversité dans l'enseignement des langues, y compris les programmes de langues patrimoniales, le plurilinguisme est un cadre alternatif qui peut être utilisé pour enseigner les langues tout en respectant et en encourageant cette diversité.

4.10.1. Introduction

Le langage est un important aspect des valeurs culturelles. Comprendre les différences internationales des valeurs culturelles est une des compétences nécessaires pour interagir dans d'autres pays. Les différences linguistiques sont une part importante de ces différences culturelles. La frontière entre langue et culture est souvent fine, particulièrement lorsque la langue parlée influence lourdement la vision du monde et le comportement cognitif (Kramsch, 1998). Par exemple, les personnes qui parlent des langues à forte intensité de genre, sont plus susceptibles d'assigner les tâches ménagères ou autres à un genre particulier, de façon similaire, les personnes parlant une langue qui différencie le futur du présent sont plus susceptibles d'accepter une gratification différée et d'entreprendre des tâches orientées vers l'avenir telles que l'épargne ou l'investissement (Whorf, 1956 and Chen 2013). Par conséquent, quand des employés de compagnies internationales apprennent une langue étrangère, ils commenceront à comprendre cette culture étrangère, construiront une nouvelle identité et une mentalité plus globale. L'apprentissage d'une langue fait partie d'un processus complexe de construction d'identité dans un contexte culturel et social (Miller, 2007; Norton, 2014). La construction d'une telle identité hybride a été prouvée comme bénéfique par les personnes impliquées dans la communication d'entreprises transnationales et interculturelles (Ai & Wang, 2017).

Comprendre l'importance et les implications des différences linguistiques est très important dans le management d'entreprises internationales, de gouvernements, et autres organisations. Par exemple, dans des entreprises commerciales, "les langues ont un rôle crucial dans des contextes de service lorsque les consommateurs interagissent avec les représentants de la compagnie" (Holmqvist & Grönroos, 2012). La relation entre le langage et la communication et ses conséquences économiques sont devenues un domaine de grand intérêt (Zhang & Grenier, 2013). Dans ce contexte, le langage est vu comme une compétence et un outil de productivité, ainsi apprendre une ou plusieurs langues est considéré comme un investissement dans le capital humain qui peut apporter des bénéfices économiques. Par exemple, les études sur le commerce international montrent que la communication entre deux langues différentes conduit à des surcoûts par rapport à la communication basée sur une langue commune, de sorte que le commerce entre pays de langues différentes est moindre que le commerce entre pays ayant une langue commune (Aggarwal et al, 2012; Egger and Lassmann, 2012). Une étude sur l'efficacité de rapports financiers traduits du japonais à l'anglais montre de la même façon que les différences linguistiques rendent les communications internationales moins efficaces et efficientes (Aggarwal et al, 1991).

La communication par le langage offre un prisme important pour examiner l'impact de la culture sur un individu, un groupe et sur le succès d'une organisation. Les universitaires du Baccalauréat International abordent les questions linguistiques dans le commerce sous de nombreux angles différents mais les principaux points d'attention sont les langues nationales utilisées dans les sociétés multinationales, les langues obligatoires dans les entreprises et l'anglais comme langue mondiale des affaires. Les langues des entreprises de secteurs similaires semblent souvent refléter le contexte du secteur et l'environnement linguistique nationale dans le pays du siège (Brannen et al., 2014).

Les études montrent que la diversité linguistique a un impact sur presque toutes les décisions dans les firmes multinationales et autres entreprises qui sont présentes dans des régions aux langues différentes. Cependant, notre compréhension des raisons pour lesquelles nous voyons le grand nombre et la complexité des effets de la langue sur la culture et sur le travail dans les entreprises multilingues est loin d'être adéquate. L'une des raisons de ce manque de compréhension semble être la transversalité limitée entre les différentes disciplines qui est pourtant nécessaire pour améliorer cette compréhension (Tenzer et al, 2017).

Les progrès dans l'apprentissage des compétences multilingues sont mitigés. Une étude sur presque 500 textes de gestion en anglais (Holden 1987), effectuée il y a trente ans, démontre que seulement peu des auteurs ont pris en considération le langage et ceux qui l'ont fait, n'ont pas pris en considération sa complexité. Alors que les études et universitaires du Baccalauréat International commencent à être attentifs à l'importance des langues dans les entreprises multilinguales, le nombre d'écoles états-uniennes réclamant l'étude d'une langue étrangère continuent son stable et long déclin pour les étudiants en général et même pour ceux du Baccalauréat International.

4.10.2. Le cadre européen

La diversité linguistique est entérinée dans l'article 22 de la Charte des Droits fondamentaux de l'Union Européenne. Le respect des droits des personnes appartenant à des minorités est un élément central de la Charte.

Elle interdit les discriminations contre les personnes appartenant à un groupe minoritaire et réclame le respect pour la diversité culturelle, religieuse et linguistique à travers l'Union. La Commission s'assure que les droits fondamentales et, et particulièrement, le droit de non-discrimination, soient respectés que les lois européennes sont implantées.

Tous les pays ont différents degrés de diversité linguistique et différentes façons de gérer la diversité. De nombreuses approches pédagogiques intéressantes peuvent être trouvées dans les régions bilingues et les classes multilingues autour de l'Europe.

Eurydice, le réseau d'unités nationales d'analyse de l'éducation de l'Union Europe basé dans tous les pays du programme Erasmus +, a inclus des mesures de soutien à l'enseignement des langues régionales ou minoritaires dans l'édition 2017 de Chiffres clés sur l'enseignement des langues à l'école en Europe.

4.10.3. Défis et obstacles

Les fondements d'où proviennent les défis de la diversité linguistique changent rapidement. Les établissements impliqués dans l'éducation doivent s'adapter pour faire face à ce changement, sinon le scénario sera celui d'un échec institutionnel. Premièrement, l'éducation est le fondement de l'économie nationale, fournissant une main d'œuvre compétente et prête à participer à un marché mondial concurrentiel. De toute évidence, les jeunes constituent désormais le segment du système éducatif qui connaît la croissance la plus rapide. Parallèlement, cette catégorie démontre des niveaux de réussite inacceptables en termes de gestion de la diversité linguistique et culturelle, cela associés à des taux d'abandon scolaire élevés.

4. Les 10 Modules

Les jeunes avec des environnements linguistiques et culturelles différents entrent dans un système avec des besoins et des différences que le système actuel ne prend pas en compte. C'est le système qui doit s'adapter à ces différences croissantes et fréquentes grâce à des programmes et des enseignements différenciés. Les élèves culturellement et linguistiquement divers ne peuvent pas modifier leur socialisation antérieure parvenue dans une culture ou langage spécifique. C'est plutôt le système qui doit ajuster ces pratiques, construire la capacité à la diversité et intégrer professionnellement ces différences.

Inévitablement, les politiques et les structures des institutions s'occupant des jeunes et de l'éducation doivent changer pour accompagner l'évolution des fondations sur lesquelles reposent leur existence. Toutefois, le changement débute aussi avec les travailleurs de jeunesse qui doivent être mieux préparés à la composition changeante de la société européenne.

4.10.4 Intérêt pour le secteur de la jeunesse au sein d'environnements multiculturels

Être compétent dans la gestion de la diversité linguistique est aujourd'hui plus important que jamais : par exemple, les personnes ayant l'anglais en seconde langue, parlent plus de 460 langues maternelles différentes.

C'est particulièrement important pour les travailleurs et professionnels de jeunesse accompagnant des groupes multiculturels d'être attentif aux différentes langues parlées par les jeunes et les cultures auxquelles ils appartiennent. Faire un effort pour être conscient et comprendre le milieu des jeunes peut être d'une grande aide lors des activités dans lesquelles ils sont impliqués.

Construire une conscience de la diversité linguistique n'aide pas seulement les travailleurs de jeunesse mais peut aussi être une expérience gratifiante pour tous ceux impliqués. C'est pourquoi il est utile d'ajouter régulièrement une autre langue support aux programmes et activités. De plus, une gestion compétente de la diversité linguistique encourage le développement de compétence cognitive forte, comme une meilleure formulation de concept, une flexibilité mentale, une capacité à gérer plusieurs tâches en même temps, une capacité d'écoute et de résolution des problèmes, en plus d'améliorer les interactions sociales et encourager les liens entre pairs.

5. Bonnes Pratiques

5.1. En France (ANI)

Nom

“Créer du lien par les échanges”

Description de la pratique

C'est un programme de mentorat qui a été développé dans plusieurs pays européens et qui a été expérimenté au début de 2018 à Strasbourg, à l'initiative de l'association Makers for Change.

Cette pratique favorise l'implication des nouveaux arrivants dans la vie de la ville, tout en impliquant les citoyens et la société civile dans la mise en œuvre des politiques d'accueil. L'idée consiste à mettre un nouvel arrivant en contact avec un citoyen vivant dans la ville pendant une période plus longue. Il s'agit d'une part de connaître et de présenter les nouveaux arrivants à la ville. D'autre part, il vise à entreprendre une action commune qui valorise la culture du pays d'origine du réfugié et ce qu'elle apporte à la culture locale.

But principal et objectifs principaux de la pratique

Ce type d'approche est intéressante dans la mesure où elle permet, d'une part, à la personne migrante de s'engager dans la vie de la ville et à la population locale de voir l'accueil comme un enrichissement et un facteur de développement. D'un autre côté, elle permet à la population du pays d'accueil de se débarrasser du stéréotype des «migrants arrivant dans une nouvelle ville pour ne rien faire». Avec cette pratique, ils peuvent en effet être insérés et intégrés dans leur nouvelle société tout en apportant et valorisant apporter leurs connaissances et leurs compétences.

Groupes cibles

Nouveaux migrants à Strasbourg. Il n'y a pas d'âge, de sexe ou d'ethnie à suivre.

Conditions préalables pour l'implémentation

Cette action repose sur une approche humaine. Les volontaires qui traitent avec les nouveaux arrivants doivent faire face aux défis qu'ils pourraient rencontrer à cause de la différence de culture et, éventuellement, de langue. Ainsi, il est obligatoire pour eux d'être ouvert d'esprit et flexible.

Nom de l'autorité ou l'organisation responsable et la ville/pays



Ce projet a été mis en place par la Ville de Strasbourg et le Club de Strasbourg. Projet idée par: " Makers for Change".

Niveau d'implémentation de ton exemple de bonne pratique

Cette pratique est développée dans plusieurs pays européens et a été expérimentée pour la première fois à Strasbourg au début de 2018.

Principaux résultats / conclusions / recommandations des évaluations précédentes

Grâce à la collaboration bilatérale (des migrants et des locaux), les deux parties bénéficient profondément de cette action. Premièrement, les migrants se sentent engagés dans leur nouvelle vie urbaine, en y participant activement. Ils deviennent des acteurs de leur nouvel environnement et non de simples visiteurs. Deuxièmement, les populations locales perçoivent également les nouveaux arrivants comme faisant partie de leur société, abolissant le racisme et l'antisémitisme.

Quelles sont les principales leçons à tirer?

Les différences culturelles peuvent être surmontées et donc être juste un problème de premier contact. Les migrants sont utiles au même niveau que les natifs, ils doivent être traités comme égaux, c'est à dire que lorsque les locaux interagissent avec eux, ils doivent oublier les différences et se concentrer sur les similitudes. Cela leur permettra de coopérer et d'être complètement intégrés dans la société, en faisant en sorte que les natifs apprécient leur différences.

Page Web relative à l'intervention

<https://www.coe.int/fr/web/interculturalcities/-/creer-du-lien-par-les-echanges>

Autres documents pertinents (manuels de mise en œuvre, manuels de formation, affiches, vidéos ou autres outils disponibles pour utilisation ou adaptation, etc.)

Aucun manuel ou tout autre document n'a été publié pour aider à reproduire la mise en œuvre de cette pratique. Le site Web officiel du Conseil de l'Europe propose une description détaillée des travaux en cours (qui a été transcrit dans ce document).

5.2. In Italy (Promimpresa)

Nom

L'association I Girasoli Onlus

Description de la pratique

L'association I Girasoli est une organisation à but non lucratif engagée depuis de nombreuses années dans l'assistance aux réfugiés et demandeurs d'asile actifs dans la province de Caltanissetta. L'association I Girasoli Onlus a été fondée en 2004 pour opérer dans le domaine des services d'utilité collective et de solidarité sociale afin

d'assurer, par des actions et activités concrètes, le soutien nécessaire aux personnes en situation de marginalité et de difficulté sociale. L'objectif est de promouvoir le respect et l'autonomie afin de surmonter les obstacles à la réalisation de la dignité humaine, totale et inviolable.

But principal et objectifs principaux de la pratique

Depuis 2006, l'association se tourne vers les réfugiés et demandeurs d'asile, avec une attention particulière à ces derniers. Elle organise en leur faveur des initiatives d'information, d'accompagnement, d'orientation et d'intégration sociale et professionnelles. En 2007, leurs initiatives ont été intégrées au Système de protection et d'accueil des réfugiés (SPRAR) créant, avec un financement de l'ERF et du ministère de l'Intérieur, un centre d'accueil pour mineurs non accompagnés dans la commune de Mazzarino, un projet qui bénéficie à tous. Les familles avec des enfants ont repeuplé le village en ne faisant plus qu'un avec la population locale. Les petites places et ruelles ont repris vie grâce aux enfants étrangers qui ont sauvé l'école en augmentant le nombre d'élèves. Les personnes âgées ont idéalement adopté ces enfants comme petits-enfants. Malgré les difficultés d'un territoire qui reste périphérique, la commune parvient à conjuguer l'ancien et le nouveau avec une réelle interaction entre les personnes. Pendant la période de Noël, le quartier est ravivé grâce à la crèche vivante qui attire des milliers de visiteurs. Depuis six ans maintenant, début août, un groupe de jeunes a créé un événement, le Rabado: un festival de cultures d'accueil et de rencontre. Cet événement est le résultat d'un atelier de troc multiculturel entre la population locale et les nouveaux citoyens. L'association est une organisation à but non lucratif, et l'un de ses objectifs est de lutter contre les discriminations. Les projets de formation ou de placement servent à poursuivre l'objectif: tous les jeunes qui arrivent dans le centre, déjà quatre jours après leur arrivée, suivent le cours d'italien au sein de la communauté et l'après-midi au collège. D'autres participent à des tournois sportifs et de football et suivent de diverses manières certaines initiatives de la petite ville.

Groupes cibles

- Jeunes réfugiés, demandeurs d'asile et jeunes européens
- Travailleurs de jeunesse, formateurs, enseignants et acteurs locaux

Conditions préalables pour l'implémentation

L'association ne se limite pas à donner un toit, mais souhaite permettre le développement personnel du jeune et son autonomie à travers une relation d'égalité entre l'enfant et l'opérateur. La réception «consciente» est une reconnaissance continue de l'autre, un processus qui met en mouvement tant d'énergies, tant de personnes, tant de manières d'être et d'aspects culturels. Il n'est pas possible d'improviser les opérateurs de réception. Nous avons besoin d'une grande empathie, d'une formation anthropologique et psychologique et de cohésion.

Nom de l'autorité ou l'organisation responsable et la ville/pays

Mr. Calogero Santoro –Mazzarino (CL) -Italy

Niveau d'implémentation de ton exemple de bonne pratique

Local (niveau de la municipalité)

Principaux résultats / conclusions / recommandations des évaluations précédentes

L'association réalise un travail d'accueil qui vise avant tout la relation, avec une haute conception de l'engagement social et mettant la personne au centre pour assurer un soutien et un accompagnement complets. Les enfants sont directement impliqués dans tout car l'accueil est avant tout une relation qui se construit chaque jour petit à petit avec un travail délicat de chacun.

Quelles sont les principales leçons à tirer?

Ce n'est pas un travail de bureau mais un engagement qui investit de l'énergie et du temps sous différentes manières et formes. Ils essaient de répandre, chez ces jeunes, la culture des droits et de la solidarité. Les écoles élémentaires et intermédiaires sont également impliquées pour interagir avec les élèves et leur parler de l'accueil.

Page Web relative à l'intervention:

<https://www.facebook.com/girasolionlus>

5.3. En Lituanie (Active Youth)

Nom

Privillage Walk

Description de la pratique

Nous sommes tous égaux, mais certains sont plus égaux que d'autres. Dans cette activité, les participants assument des rôles et avancent en fonction de leurs chances et opportunités dans la vie. En psychologie, on dit que voir les différences des gens, et c'est ce que les gens font habituellement, ne fait que provoquer des malentendus, des agressions et conduit à une société malsaine. D'un autre côté, les personnes qui pratiquent la recherche des similitudes, plutôt que des différences, ont tendance à être plus attentionnées, compréhensives et aident à construire une société socialement consciente. C'est l'objet de cet atelier - comprendre que malgré le parcours de la personne, tout le monde est humain. Les principaux objectifs sont de sensibiliser à la qualité, de développer l'imagination et la pensée critique, de favoriser l'empathie pour les plus démunis. Les participants de cet atelier vont aborder des sujets de certains droits humains fondamentaux tels que les droits à l'égalité et la dignité, le droit à l'éducation, le droit à un niveau de vie adéquat pour une bonne santé et un bien-être.

Instructions:

1. Créez une atmosphère calme avec une musique de fond douce. Sinon, demandez aux participants de garder le silence.

2. Demandez aux participants de tirer du chapeau une carte rôle et dites-leur de la garder pour eux et de ne la montrer à personne d'autre.
3. Invitez-les à s'asseoir (de préférence sur le sol) et à lire attentivement ce qui se trouve sur leur carte.
4. Maintenant, demandez-leur de commencer à jouer le rôle qu'ils ont pioché. Pour vous aider, lisez quelques-unes des questions suivantes, en faisant une pause après chacune d'entre elles, pour donner aux gens le temps de réfléchir et de se construire une image d'eux-mêmes et de leur vie:
 - Comment était ton enfance? Dans quel genre de maison as-tu vécu? À quel type de jeux avez-vous joué? Quel genre de travail vos parents ont-ils fait?
 - À quoi ressemble ta vie quotidienne maintenant? Où te socialises-tu? Que fais-tu le matin, l'après-midi, le soir?
 - Quel mode de vie as-tu? Où habites-tu? Combien d'argent gagnes-tu chaque mois? Que fais-tu pendant les loisirs? Que fais-tu pendant tes vacances?
 - Qu'est-ce qui te passionne et de quoi as-tu peur?
5. Maintenant, demandez aux gens de rester absolument silencieux lorsqu'ils s'alignent les uns à côté des autres (comme sur une ligne de départ)
6. Dites aux participants que vous allez lire une liste de situations ou d'événements. Chaque fois qu'ils répondent «oui» à l'énoncé, ils doivent faire un pas en avant. Sinon, ils doivent rester là où ils sont et ne pas bouger.
7. Lisez les situations une par une. Faites une pause pendant un moment entre chaque déclaration pour laisser aux gens le temps d'avancer et de regarder autour d'eux pour prendre note de leurs positions par rapport aux autres.
8. À la fin, invitez chacun à prendre note de ses positions finales. Donnez-leur ensuite quelques minutes pour sortir du rôle avant le débriefing en plénière.

Evaluation

Le facilitateur devrait commencer par demander aux participants ce qui s'est passé et ce qu'ils en pensent. Cette pratique devrait provoquer des réactions émotionnelles, veuillez explorer ces sentiments. Certaines questions de base pour les participants pourraient être:

- Comment les gens se sont-ils sentis lorsqu'ils avançaient ? Lorsqu'ils restaient bloqués ?
- Pour ceux qui avançaient souvent, à quel moment ont-ils commencé à remarquer que les autres n'allaient pas aussi vite qu'eux?
- Quelqu'un a-t-il eu le sentiment qu'il y avait des moments où leurs droits fondamentaux étaient ignorés?
- Les gens peuvent-ils deviner les rôles de chacun? (Laissez les gens révéler leurs rôles pendant cette partie de la discussion)
- Dans quelle mesure a-t-il été facile ou difficile de jouer les différents rôles?

5. Bonnes Pratiques

Comment ont-ils imaginé à quoi ressemblait la personne qu'ils jouaient?

- L'exercice reflète-t-il d'une manière ou d'une autre la société? Comment?
- Quels droits de l'homme sont en jeu pour chacun des rôles? Quelqu'un peut-il dire que ses droits de l'homme ne sont pas respectés ou qu'ils n'y ont pas accès?
- Quelles premières mesures pourraient être prises pour lutter contre les inégalités dans la société?

But principal et objectifs principaux de la pratique

Les principaux objectifs sont de sensibiliser aux inégalités, de développer l'imagination et la pensée critique, de favoriser l'empathie pour ceux qui ont moins d'opportunités. Les participants à cet atelier aborderont des sujets de certains droits de l'homme comme l'égalité en droits et en dignité, le droit à l'éducation, le droit à un niveau de vie adéquat pour une bonne santé et un bien-être. En plus de cela, les personnes impliquées devraient vraiment comprendre ce que c'est que de marcher dans la peau d'une autre personne (jeu de mots).

Groupes cibles

Cela dépend des facilitateurs. Cet atelier pourrait très bien fonctionner comme une formation développée pour les professionnels et pour une formation utilisée par des professionnels. Pourtant, nous pensons que la meilleure façon d'utiliser cette pratique est de former des professionnels. Cette pratique sensibilise les professionnels à travailler dans le contexte de la diversité multiculturelle et leur rappelle que nous sommes tous fondamentalement les mêmes.

Conditions préalables pour l'implémentation

L'animateur doit avant tout avoir lu les règles et les connaître par cœur. Ne vous inquiétez pas, les règles sont très simples et les questions que vous avez en main sont votre seul outil jusqu'à la fin. Deux choses doivent être préparées avant l'activité: (1) des cartes de rôle pour les participants, (2) une liste de situations pour l'animateur. Facultatif : un grand espace ouvert, de la musique relaxante et une boom box, un chapeau.

Principaux résultats / conclusions / recommandations des évaluations précédentes

Cette pratique a prouvé qu'elle en valait la peine à maintes reprises. Le résultat principal, une fois terminé, est que toutes les personnes impliquées ont une idée de ce que c'est que d'être une minorité dans la société moderne. Les animateurs de jeunesse se sentent élevés dans leur esprit et socialement plus conscients de leur environnement. La conclusion est presque toujours une longue discussion réconfortante entre toutes les personnes qui non seulement apprennent sur les personnes d'horizons différents, mais crée également un lien entre les joueurs. Ma recommandation pour cet exercice est de prendre le temps nécessaire et de poser des questions / lire des situations facilement compréhensibles et accessibles à tous.

5.4. Au Portugal (Aproximar)

Nom

Projeto “Viver o Desporto –Abraçar o Futuro” (En anglais: “Live Sport –Embrace the Future” project).

Description de la pratique

Viver o Desporto –Abraçar o Futuro est un projet lancé en 2016 et qui a duré 2 ans, se terminant en 2018. C'était un projet livré par le Comité Olympique Portugais avec le soutien du Comité International Olympique. Il a été développé pour promouvoir le sport en tant qu'instrument majeur pour faciliter la cohésion et l'inclusion sociale des immigrants et des réfugiés arrivés au Portugal.

But principal et objectifs principaux de la pratique

Le principal objectif du projet est d'envisager un avenir meilleur pour les réfugiés au Portugal, en utilisant le sport comme un instrument important d'inclusion sociale. Les principaux objectifs sont : promouvoir la cohésion et l'inclusion sociale des réfugiés par le sport, autonomiser les filles et les femmes en créant un changement social par le sport, offrir des opportunités de carrière sportive, et renforcer le plaidoyer et la sensibilisation autour du sport.

Groupes cibles

Immigrants et réfugiés qui vivent au Portugal.

Prerequisites for implementation

Les coordinateurs du projet ont essayé de comprendre quel type de sports les immigrants et les réfugiés aimeraient pratiquer et ont essayé de fournir l'équipement / matériel nécessaire, en fonction des sports qu'ils choisissent. Ensuite, ils ont essayé de trouver des équipes et des clubs sportifs disponibles pour «travailler» avec eux.

Nom de l'autorité ou l'organisation responsable et la ville/pays

Comité Olympique Portugais, avec le soutien du Comité International Olympique.

Niveau d'implémentation de ton exemple de bonne pratique

National

Principaux résultats / conclusions / recommandations des évaluations précédentes

Le projet a engagé plus de 1000 réfugiés dans des activités sportives, offrant des équipements sportifs et un accès à des programmes sportifs. Ils ont également identifié les enfants ayant des compétences sportives et les ont intégrés dans le système sportif formel. L'un d'eux intègre actuellement le programme de préparation aux Jeux Olympiques de Tokyo 2020, en ce sens, il s'agit d'un projet de reconnaissance

5. Bonnes Pratiques

nationale et internationale. L'exécution de ce programme a mis en évidence l'amélioration du processus d'apprentissage de la langue portugaise des réfugiés, se révélant l'un des outils les plus importants pour enrichir l'inclusion sociale. Un résultat similaire a également été observé dans la participation des femmes, démontrant une augmentation de leur participation aux activités sociales et sportives.

Quelles sont les principales leçons à tirer?

Le sport a un impact sur les gens et c'est une activité humaine naturelle qui a la capacité d'impliquer tout le monde. Il est important d'avoir des programmes qui accueillent les réfugiés souhaitant que le sport fasse partie de leur vie. La chose la plus importante pour la réflexion sur ce projet en particulier est que l'intégration des immigrants et des réfugiés a été faite dans des activités et équipes sportives existantes, évitant la création d'équipes / activités qui leur sont exclusives. En ce sens, ils rencontrent de nouvelles personnes et cela permet également de travailler sur des valeurs telles que le respect, l'amitié et l'excellence - donner le meilleur de nous-mêmes dans le jeu et dans la vie.

Page Web relative à l'intervention:

<http://comiteolimpicportugal.pt/viver-o-desporto-abracar-o-futuro/>

5.5. Au Royaume Uni (MEH)

Nom

Comics Youth

Description de la pratique

Qui:

Comics Youth (Organisation communautaire créative animée par des jeunes, pour les jeunes).

Quoi:

Quoi: Il s'agit d'un service jeunesse dédié et dynamique offrant des opportunités créatives aux enfants et aux jeunes de la région de Liverpool.

Où:

Liverpool. Bien qu'il soit principalement basé à son siège, vous pouvez également le trouver dans les écoles, les bibliothèques, les galeries, les clubs de jeunes et les hôpitaux de la région où il offre une gamme de voies créatives permettant aux jeunes de découvrir, partager et amplifier leur voix.

Quand:

Depuis 2015

Comment:

En plus des ateliers de création, de lecture et d'édition de magazines, axés sur

les bandes dessinées, les mangas et les zines, il gère également des centres de publication communautaire dirigés par des jeunes et offre des opportunités de mentorat par des bénévoles et des pairs, ainsi que des programmes AQA Unit Award Scheme. Il offre une gamme de services créatifs conçus pour soutenir et amplifier les voix souvent diminuées des jeunes marginalisés. Il se concentre sur des ateliers, des sessions de narration graphique 1-2-1, des ateliers créatifs et des visites sans rendez-vous.

But principal et objectifs principaux de la pratique

L'objectif est de permettre aux jeunes de la région de Liverpool de s'épanouir en marge de la société: exploiter leurs propres récits, trouver la confiance au sein d'une communauté inclusive et développer la résilience pour réussir à tracer leur propre chemin. Il vise également à changer le paysage de la culture britannique en donnant à tous les jeunes une chance de se voir représentés par des récits et, surtout, en tant qu'auteurs de récits.

Groupes cibles

Il rend service à tous les jeunes (8 à 25 ans) de la région de Liverpool, mais il concentre ses ressources sur les jeunes qui sont peut-être les plus mal desservis et les plus nécessiteux. En conséquence, il est particulièrement engagé à travailler avec ceux des communautés LGBTQIA, BAME et de la classe ouvrière; les jeunes ayant des problèmes de santé ou des besoins éducatifs spéciaux; jeunes pris en charge ou quittant la prise en charge; les jeunes soignants s'occupant d'un parent ou d'un tuteur; les jeunes victimes de maltraitance; et les jeunes confrontés au deuil.

Il travaille en partenariat avec les écoles primaires et secondaires locales, les services ciblés et l'hôpital pour enfants Alder Hey pour offrir des séances de soutien aux jeunes en difficulté scolaire et émotionnelle. Cependant, ses expériences d'apprentissage thérapeutiques, créatives et inclusives sont pour tout le monde, que vous soyez un jeune, un client, un bénévole ou un parent. Tous les ateliers après l'école et le week-end sont ouverts à tous.

Conditions préalables pour l'implémentation

Matériel graphique pour cela, qui peut être à la fois des manuels en papier, des peintures ... et des imprimantes ... etc.

Nom de l'autorité ou l'organisation responsable et la ville/pays

Comics Youth in Liverpool

Niveau d'implémentation de ton exemple de bonne pratique

Le niveau de mise en œuvre est local et régional, dans la région de la ville de Liverpool.

Principaux résultats / conclusions / recommandations des évaluations précédentes

En tant que jeunes d'aujourd'hui, il est parfois difficile de s'intégrer et surtout si vous

5. Bonnes Pratiques

venez de groupes marginalisés. Habituellement, ils n'ont jamais vraiment eu l'impression de s'intégrer. Ils avaient l'impression que la plupart des services destinés aux jeunes n'étaient pas pour eux. Ils manquaient de confiance pour participer à des activités comme le théâtre ou le sport, et les opportunités alternatives attrayantes étaient rares. Ils se sentaient marginalisés, isolés socialement et sans soutien. La méthodologie a un impact positif sur les jeunes souffrant de problèmes de santé mentale tels que maladie chronique, dépression, anxiété et faible estime de soi et donne la possibilité de grandir en tant que personne et de développer le meilleur des participants en leur donnant une voix à travers l'art. Les jeunes méritent que leur voix soit découverte, distribuée et élevée et la bande dessinée est une pratique simple et amusante à faire pour tout le monde. C'est un bon moyen de raconter une histoire personnelle car elle permet aux jeunes de s'exprimer de différentes manières, avec leur propres mots en écrivant un texte avec l'image et les couleurs.

Quelles sont les principales leçons à tirer?

Les arts créent une voie de sortie en engageant les jeunes et en leur donnant du pouvoir. L'art n'est pas perçu comme une distraction, mais comme un outil de diversion pour guérir et raconter leurs histoires à travers des paroles ou une pièce visuelle. L'art permet de se libérer des luttes quotidiennes que les jeunes doivent affronter. Il canalise la créativité et donne aux jeunes le pouvoir de redevenir des enfants en leur permettant de retrouver leur enfance. L'art augmente l'estime de soi et la compréhension de la culture et de l'histoire.

Page Web relative à l'intervention:

<https://comicsyouth.co.uk/about-us>

Autres documents pertinents (manuels de mise en œuvre, manuels de formation, affiches, vidéos ou autres outils disponibles pour utilisation ou adaptation, etc.):

- YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCa2FP674KmcvRztzu8n-6nw>
- Instagram: <https://www.instagram.com/comicsyouth/o>
- Facebook: <https://www.facebook.com/comicsyouth/>
- Twitter: <https://twitter.com/Comicsyouth>
- Magasin ou acheter les bande dessinée: <https://comicsyouth.bigcartel.com/>

Vous pouvez également faire un don de bandes dessinées, assister à leurs sessions hebdomadaires et créer votre propre bande dessinée.



6. Storytelling

comment utiliser cet outil pour faciliter des groupes multiculturels de jeunes

Présentation générale

Le storytelling (narration en anglais) est l'art de raconter des histoires en utilisant des mots et des actions pour dévoiler à une autre personne ou à un groupe des éléments et des images spécifiques faisant partie d'une histoire, qui vise généralement à encourager l'imagination du public. C'est un outil utilisé pour engager le public et diffuser un message clair. Il peut également être combiné avec d'autres formes d'art, telles que des photos, des images, des films, de la musique, de la danse et de la comédie. D'autres arts peuvent également impliquer la narration, et son essence peut être reconnue grâce à l'identification de ces cinq éléments (National Storytelling Network):

Une interaction bidirectionnelle:

La coopération entre le conteur et l'auditeur(s), où les réactions ou réponses du public influencent la façon dont l'histoire est racontée. En fait, la narration vise à connecter le conteur avec le public, en démolissant la «barrière» entre eux.

L'utilisation de mots:

Il utilise à la fois une langue parlée et non parlée (manuelle).

L'utilisation d'actions:

Les conteurs utilisent également des comportements linguistiques non verbaux pour présenter l'histoire, par exemple le mouvement du corps est souvent largement utilisé, bien que tous ne l'utilisent pas, mais le langage n'est pas autant «statique» que les mots écrits.

La présentation de l'histoire:

Cela implique toujours la présentation d'un récit à travers les quatre autres éléments.

Encourager l'imagination active de celles et ceux qui écoute:

Le public imagine l'histoire. Par exemple, son rôle est d'imaginer activement l'univers de l'histoire dans son propre esprit à travers la performance du conteur. Le public est invité à comprendre l'histoire à travers ses propres expériences, croyances et opinions. Cela fait de chaque auditeur le coproducteur de l'histoire qui lui est racontée.

Avantages du storytelling:

Le storytelling est une activité intégrée dans la plupart des sociétés du monde, comme par exemple à travers des légendes ou des contes de fées présents dans chaque culture. Le storytelling peut réunir physiquement ou virtuellement plusieurs participants puisqu'il s'agit de la création d'une histoire à travers une activité sociale et culturelle. Partager des histoires renforce l'empathie au fur et à mesure qu'elle atteint les émotions des gens, ce qui fait que les personnes se sentent proches les unes des autres, car le but est de faire en sorte qu'ils se sentent liés à l'histoire qui est racontée. Les histoires ont toujours été un outil puissant pour communiquer avec les autres, avant même que l'écriture ne soit inventée. De plus, le storytelling améliore la mémoire car elle relie les émotions aux choses qui se passent dans l'histoire, expliquant pourquoi les histoires sont plus faciles à retenir que les faits de base. Enfin, les gens aiment les histoires humaines, nous en sommes tous dépendants. Elles stimulent notre imagination, et que les histoires génèrent de la tristesse, du bonheur ou des rires, elles sont agréables à entendre car elles font appel à nos émotions.

Pourquoi est-ce utile pour les travailleurs de jeunesse?

Comme mentionné précédemment, le storytelling est un outil puissant pour développer l'empathie avec les autres, améliorer la mémorisation et est plaisant. Les travailleurs de jeunesse travaillent avec des jeunes, ce qui peut parfois être difficile à gérer, surtout lorsqu'ils sont particulièrement jeunes et font partie d'un groupe multiculturel. Le storytelling est en effet un outil très utile pour partager des connaissances et créer des liens entre le groupe, pour les faire se sentir inspirés et connectés émotionnellement les uns aux autres, les faisant se concentrer sur les points en communs plutôt que sur les différences. Cela donnerait également un avantage aux travailleurs de jeunesse car la narration serait utilisée pour maintenir un certain pouvoir sur le groupe, tout en leur faisant passer un moment agréable pendant le processus d'apprentissage et de création de liens. Pour chaque jeune, la narration est une activité bénéfique qui permet de se remémorer un moment de la vie, pendant les études ou à la maison.

Dans le cadre du projet Youth Connections, nous nous concentrerons sur les jeunes groupes multiculturels. Collectivement, ils créeront l'intrigue, les personnages, la narration et définiront le but de l'histoire, qu'ils aient un message à faire passer, qu'ils veuillent souligner un sentiment ou une valeur ou qu'ils veuillent influencer le monde à travers une histoire inspirante.

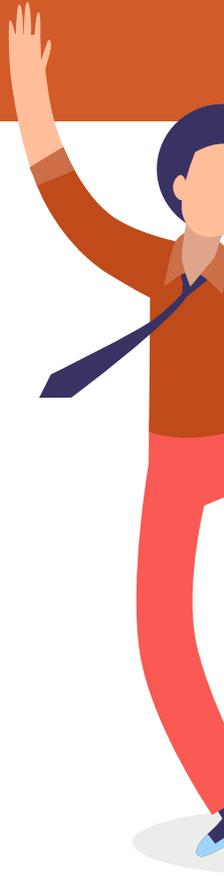
Les ateliers comprendront des groupes multiculturels et donc des groupes collaboratifs, ce qui signifie des compétences d'interaction à développer. Les composantes d'un environnement convivial et sûr sont le respect, l'écoute et la liberté d'expression. Non seulement l'importance de créer un environnement convivial et sûr est requise, mais le dialogue interculturel doit également prospérer pendant la conversation. Un dialogue interculturel signifie que chacun avec sa propre expérience personnelle de vie sera en mesure de gérer la narration et de la conduire d'une certaine manière. L'interculturalité et la diversité aideront certainement à construire une narration convaincante qui dépendra du groupe multiculturel lui-même. De plus, l'objectif est de faire sortir les jeunes de leur zone de confort et de leur faire acquérir de nouvelles compétences et aptitudes tout en rencontrant des personnes d'horizons sociaux et culturels différents. Ils pourraient découvrir quelque chose de nouveau qu'ils aimeraient poursuivre, il n'y a pas de meilleure façon de s'éduquer et de grandir.

7. Activités de formation

7.1. Egalité des sexes

Activité 1:

TITRE DE L'ACTIVITÉ	DISCUSSION D'ACCORD/DÉSACCORD
Présentation générale	Développé par l'association Active Youth Juin 2020 info@activeyouth.lt
Objectifs pédagogiques	Encourager la discussion entre les jeunes, sensibiliser à l'importance de l'égalité des sexes et aux effets négatifs de l'inégalité et des stéréotypes entre les sexes
Nombre de participants	8+
Matériel requis	Trois feuilles de papier Marqueur ruban adhésif Chaises (facultatif)
Temps nécessaire	2-3 heures
Groupe cible	Jeunes (15-29 ans)
Activity preparation	L'animateur doit préparer: ~ 15 affirmations sur l'(in)égalité entre les sexes et les stéréotypes de genre Deux feuilles de papier - il faut écrire «ACCORD» sur l'une d'elles et «DÉSACCORD» sur l'autre.
Méthodes suggérées pour l'activité	L'animateur doit coller l'une des feuilles de papier («ACCORD») d'un côté de la salle et une autre («DÉSACCORD») de l'autre, créant ainsi deux choix distincts pour les participants. L'animateur lit les affirmations (une par une) à haute voix aux jeunes et ils doivent exprimer leur accord ou leur désaccord avec la déclaration en allant sur le côté avec ACCORD / DÉSACCORD écrit.
Debriefing	Une fois que toutes les affirmations ont été évaluées et discutées, l'animateur résume l'activité et ce qui a été discuté. Les principaux points sont écrits sur la feuille de papier et collés au mur pour rester durant les autres activités.
Conseils pour les travailleurs de jeunesse (le cas échéant)	Le rôle de l'animateur-travailleur de jeunesse est ici très important: il anime la discussion en demandant des explications sur les choix des participants, encourage la discussion active et le partage d'opinions.



Activité 2

TITRE DE L'ACTIVITÉ	KAHOOT! SÉANCE DE FAITS
Présentation générale	Développé par l'association Active Youth Juin 2020 info@activeyouth.lt
Objectifs pédagogiques	Présenter la situation actuelle de (in) égalité entre les sexes aux jeunes
Nombre de participants	8+
Matériel requis	<ul style="list-style-type: none"> ordinateur Projecteur / tableau (smart board) / TV Téléphones mobiles / tablettes
Temps nécessaire	2-3 heures
Groupe cible	Jeunes (15-29ans)
Activity preparation	The facilitator prepares a Kahoot! quiz with facts about gender (in)equality situation in the world, Europe and participating countries.
Méthodes suggérées pour l'activité	L'animateur se rend au quiz créé sur https://kahoot.com sur l'ordinateur tout en partageant l'écran sur un projecteur / tableau intelligent / télé. Tous les participants prennent leur smartphone ou leur tablette, se rendent sur https://kahoot.it et rejoignent le quiz en utilisant le code PIN affiché sur l'écran du modérateur.
Debriefing	<p>Une fois le quiz terminé, l'animateur résume l'activité et ce qui a été discuté.</p> <p>Les participants partagent ce qu'ils savaient sur l'inégalité entre les sexes avant l'activité et ce qu'ils ont appris pendant celle-ci; comment l'approche des participants a changé.</p> <p>Les principaux faits sont écrits sur la feuille de papier et collés au mur, qui restera durant les autres activités.</p>



7.2. Contexte socio-économique: éducation et emploi

Activité 1:

TITRE DE L'ACTIVITÉ	TU PEUX VRAIMENT DANSER (FLASHMOB)
Présentation générale	Développé par l'association Active Youth Juin 2020 info@activeyouth.lt
Objectifs pédagogiques	Utiliser le sport pour l'inclusion sociale: en créant une activité sportive - une danse simple qui impliquerait d'autres personnes intéressées, les jeunes amélioreront leurs compétences
Nombre de participants	8+
Matériel requis	<ul style="list-style-type: none"> • haut parleurs; • Ordinateur; • Des vêtements confortables
Temps nécessaire	3 heures
Groupe cible	Jeunes (15-29 ans)
Préparation nécessaire	L'animateur peut préparer une chanson et quelques mouvements pour aider les jeunes à mettre en œuvre cette activité, bien qu'ils puissent le faire totalement par eux-mêmes si les circonstances le permettent.
Méthodes suggérées pour l'activité	Activités sportives pour l'épanouissement personnel, l'amélioration des compétences sociales - activité de danse: pour organiser un petit flashmob en ville - 3 heures pour toute l'activité. Cette activité fonctionnera bien en tant que brise-glace entre les jeunes, apprendre les mouvements de danse et impliquer d'autres personnes dans le flashmob. Cela renforcera le lien entre les jeunes, améliorera leurs compétences de leadership, leur confiance en soi et montrera comment des personnes d'horizons différents peuvent travailler et apprendre ensemble.
Debriefing	Après l'activité, tous les jeunes seront interrogés sur ce qu'ils ont ressenti pendant et après l'activité: ce qui a changé, les défis auxquels ils ont été confrontés et ce qu'ils ont aimé.

Activité 2:

TITRE DE L'ACTIVITÉ	SOLUTION CRÉATIVE
Présentation générale	Développé par l'association Active Youth Juin 2020 info@activeyouth.lt
Objectifs pédagogiques	Apprendre que chaque personne peut participer à la création de résultats communs, contribuer à l'idée ou à sa mise en œuvre, renforçant ainsi la confiance en soi des participants, améliorant leurs compétences et encourageant leur apprentissage tout au long de la vie.
Nombre de participants	8+
Matériel requis	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinateurs / téléphones - un pour chaque participant; • Marqueurs colorés; • Flipchart / tableau.
Temps nécessaire	3 heures (ou plus)
Groupe cible	Jeunes (15-29 ans)
Préparation nécessaire	Afin de pouvoir commenter différents types de création et les expliquer aux jeunes, il est important que l'animateur / travailleur de jeunesse soit au courant du test et de ses résultats. De plus, dans le cas où les groupes ont du mal à trouver le problème qu'ils veulent résoudre, le travailleur de jeunesse peut préparer certains sujets / problèmes à l'avance.
Suggested methods for the activity	Tous les jeunes se rendent sur https://mycreativetype.com/about/ et passent un test pour découvrir leurs types de créativité. Ensuite, en fonction des résultats du test, les participants sont divisés en groupes de 4 à 5 personnes, essayant de former des équipes qui correspondent le plus possible (ex. Le rêveur, l'innovateur, le créateur, le visionnaire). Dans ces groupes mixtes, les gens devront proposer une idée / un produit de résolution de problèmes. Premièrement, en groupes, ils réfléchiront aux problèmes existants (dans la société, sur le marché, etc.) qui doivent être résolus. Après avoir choisi un problème, ils réfléchiront à autant de raisons que possible de ce problème. Après cela, un autre brainstorming aura lieu afin de trouver les moyens possibles de résoudre ce problème (en créant un produit ou en fournissant un service), en abordant chacune des raisons énumérées. Une fois toutes les voies possibles seront écrites sur le papier, les groupes réfléchiront à la seule solution possible qui abordera le plus de raisons énumérées: ils devront réfléchir aux racines du problème, à la solution rationnelle et à sa mise en œuvre. De cette façon, tout le monde dans le groupe sera impliqué et chacun des membres de l'équipe verra qu'il peut contribuer au résultat de toute l'équipe, quel que soit son parcours, mais en se concentrant sur sa créativité et ses autres compétences personnelles, ainsi que sur la manière dont différents types de personnes sont importants pour la réussite du projet / travail.

Debriefing	Après l'activité, tous les groupes présentent ce qu'ils ont trouvé: en commençant par le problème et en passant par tout le processus de décision sur ce qui peut résoudre ce problème susmentionné. Après chaque présentation, d'autres équipes posent des questions et l'équipe de présentation y répond. L'animateur écrit les principaux problèmes et leurs solutions sur le tableau à feuilles mobiles / tableau blanc. Tous les participants commentent ce qu'ils ont ressenti pendant cette activité et ce qu'ils ont appris, le modérateur souligne l'importance des différents rôles au sein d'un groupe.
Conseils pour les travailleurs de jeunesse (le cas échéant)	Il serait utile de lire sur chaque type de créativité (https://mycreativetype.com/the-creative-types/) et de noter qui correspond à qui pour faciliter la formation des équipes et être en mesure d'expliquer pourquoi aux jeunes.

7.3. Choc culturel et adaptation interculturelle

Activité 1:

TITRE DE L'ACTIVITÉ	EXERCISE ABIGAIL
Présentation générale	https://www.toolfair.eu/tf6/sites/default/files/tools/2011-09-29/Thesis%20all%20in%20One%20-%20Updated%20NE.pdf
Objectifs pédagogiques	Aborder les thèmes des rôles sociaux et des préjugés qui les entourent
Nombre de participants	minimum 5 participants par groupe
Matériel requis	Chaque participant doit recevoir une copie de l'histoire suivante: Abigail aime Tom qui vit de l'autre côté de la rivière. Une inondation a détruit tous les ponts sur la rivière et n'a laissé qu'un seul bateau à flot. Abigail demande à Sinbad, le propriétaire du bateau, de l'amener de l'autre côté. Sinbad est d'accord, mais insiste sur le fait que Abigail doit coucher avec lui en retour. Abigail ne sait pas quoi faire et court vers sa mère et lui demande ce qu'elle doit faire. Sa mère dit à Abigail qu'elle ne veut pas interférer dans les affaires d'Abigail. Dans son désespoir, Abigail couche avec Sinbad qui, par la suite, la fait traverser la rivière. Abigail court vers Tom pour l'embrasser joyeusement et lui dire tout ce qui s'est passé. Tom la repousse brutalement et Abigail s'enfuit. Non loin de la maison de Tom, Abigail rencontre John, le meilleur ami de Tom. Elle raconte également tout ce qui lui est arrivé. John frappe Tom pour ce qu'il a fait à Abigail et s'en va avec elle.

7. Activités de formation

Temps nécessaire	45 minutes
Groupe cible	Jeunes et Groupes multiculturels
Préparation nécessaire	<p>Présentez l'exercice aux participants comme étant un moyen de découvrir différentes valeurs. Demandez à chacun de lire l'histoire par lui-même et de classer chaque personnage / Abigail, Tom, Sinbad, la mère d'Abigail et John / en fonction de leur comportement: Qui a agi le plus mal? Qui est le deuxième pire? Etc. Une fois que la plupart des gens ont fait leur classement, demandez-leur de se réunir en petits groupes (3 à 6), pour discuter de la façon dont ils perçoivent le comportement des personnages. La tâche des petits groupes est d'élaborer une liste commune - une liste sur laquelle tout le monde dans le petit groupe peut s'entendre. Demandez-leur d'éviter d'utiliser des méthodes mathématiques pour établir la liste, mais plutôt de construire cette liste sur la base d'une compréhension partagée de ce qui est bon et de ce qui est mauvais.</p>
Méthodes suggérées pour l'activité	<p>Évaluez l'exercice en plénière en rassemblant d'abord les résultats et en discutant des similitudes et des différences entre eux. Passez lentement à demander sur quels motifs les gens ont fait leur classement. Comment peuvent-ils décider ce qui était un bon et un mauvais comportement?</p>
Debriefing	<p>L'un des objectifs de l'évaluation est la pertinence de nos valeurs pour déterminer ce que nous pensons être le bien et le mal. Après avoir établi cette idée, l'étape suivante consiste à examiner à quel point il est facile ou difficile de négocier des valeurs lorsqu'il faut établir une liste commune. Vous pouvez demander aux gens comment ils ont réussi à établir une liste commune - quels arguments ont fonctionné pour les convaincre, pourquoi et où il y avait une limite pour pouvoir comprendre et / ou suivre l'autre.</p>

Activité 2:

TITRE DE L'ACTIVITÉ	DISCUSSION: QU'EST-CE QUE LA CULTURE
Présentation générale	http://www.onestopenenglish.com/compass-lesson-1-culture-shock-lesson-plan/554641.article
Objectifs pédagogiques	Discuter des différentes perceptions de la culture
Nombre de participants	Toutes tailles de groupe
Matériel requis	Stylo et papiers
Temps nécessaire	Durée estimée: 30 min
Groupe cible	<ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes • Groupes multiculturels
Préparation nécessaire	<p>Montrez les questions suivantes aux participants. Dans quelle mesure leurs opinions sont-elles similaires ou différentes?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. À quelle distance vous situez-vous habituellement par rapport à un ami pendant que vous lui parlez? Et si vous êtes avec un collègue de travail ou un inconnu? À quelle distance cela devient trop proche? 2. À votre avis, quand est-ce que le contact visuel devient trop important? Trop peu? Pourquoi? 3. Êtes-vous à l'aise lorsqu'un ami vous touche le bras ou vous tape dans le dos? Qu'en est-il d'un collègue ou d'une connaissance? Quand est-ce que ça devient trop? 4. Quand arrivez-vous habituellement à une fête: à l'heure? 15 minutes de retard? 2,5 heures de retard? 10 minutes plus tôt? Que diriez-vous d'une réunion d'affaires?
Méthodes suggérées pour l'activité	Il est suggéré de laisser les gens répondre aux questions individuellement ou en groupe, puis de lancer une discussion de groupe où chacun peut partager ses opinions.
Debriefing	<p>Lancez une discussion avec les participants en posant les questions suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pensez-vous que vos réponses à ces questions sont influencées par votre culture? Pourquoi ou pourquoi pas? • Selon vous, quelles autres choses pourraient être influencées par la culture? • Lorsque vous déménagez dans un nouveau pays, à quels aspects de la culture est-il le plus difficile de s'habituer? Pourquoi?

7.4. Identité, diversité et discrimination

Activité 1:

TITRE DE L'ACTIVITÉ	DIFFÉRENTES PERCEPTIONS
Présentation générale	https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-1050/IDbooklet.pdf
Objectifs pédagogiques	Les participants seront conscients des différentes perceptions des petites choses de la vie quotidienne.
Nombre de participants	Toute taille de groupe
Matériel requis	papiers, stylos
Temps nécessaire	30 minutes
Groupe cible	<ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes • Groupes multiculturels
Préparation nécessaire	<p>COMBIEN DE TEMPS EST UNE MINUTE? Demandez à tout le monde de se lever les yeux fermés. À partir de votre signe, tout le monde doit compter mentalement une minute et quand ils pensent que la minute est terminée, ils doivent s'asseoir en silence et ouvrir les yeux. L'animateur a un chronomètre et note les heures auxquelles les gens s'assoient. Il y a de fortes chances qu'il y ait un écart relativement important entre la minute la plus courte et la plus longue.</p> <p>UNE CARTE DU MONDE Demandez aux participants de dessiner une carte du monde sur une feuille de papier. Lorsqu'ils ont terminé, demandez-leur de comparer les uns avec les autres et avec la vraie carte. Selon d'où vous venez (ou avez été auparavant), vous dessinerez probablement une meilleure carte des lieux qui vous sont familiers. Ceci est particulièrement intéressant si vous avez un groupe de jeunes d'origines différentes. Cela devient encore plus intéressant si vous avez des participants américains, russes ou japonais dans le groupe. Ils placent leur propre pays au centre de la carte - pas l'Europe.</p>
Debriefing	<ul style="list-style-type: none"> • Avez-vous oublié certains pays? Avez-vous fait de grosses erreurs? Quelle partie du monde as-tu le mieux dessiné? Pourquoi? • Les résultats de l'exercice auraient-ils été différents pour les personnes d'autres pays ou continents, pour les personnes handicapées, pour les hommes et les femmes, ...? • Les différentes perceptions de 1 minute ou de la carte du monde sont-elles dues à notre identité? Pourquoi pas? • Que pouvons-nous conclure sur les perceptions? Y a-t-il des perceptions correctes et fausses? • Comment pouvons-nous gérer les différentes perceptions? • ..

Activité 2:

TITRE DE L'ACTIVITÉ	ARBRE DES PRÉJUGÉS / ARBRE DE L'ESPOIR
Présentation générale	https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-2121/antidiscrimination%20educational%20booklet.pdf
Objectifs pédagogiques	Comprendre et réfléchir aux préjugés quotidiens
Nombre de participants	Divisez les personnes en équipes de 5 à 6
Matériel requis	Stylo, papiers, couleurs
Temps nécessaire	40 minutes
Groupe cible	Jeunes multiculturels
Préparation nécessaire	Description de l'activité / du jeu / de l'outil: Nous expliquons au groupe que le préjugé est un jugement que nous portons sur l'attitude ou les valeurs d'une autre personne. Nous leur demandons de dessiner un grand arbre. Les participants écrivent dans les racines, les peurs et les préjugés qui sont généralement retenus contre des personnes que nous considérons différentes (telles que bizarres, fausses, stupides, etc.). Dans le coffre, écrivez le type de comportements qui encouragent la discrimination des minorités. Dans la cime de l'arbre, écrivez vos souhaits et suggestions pour aider à créer une société dans laquelle toutes les personnes sont traitées avec respect, justice et solidarité. Nous avons mis les dessins sur le mur et avons demandé à tout le groupe de se promener et de les regarder.
Debriefing	<ul style="list-style-type: none"> • Comment les minorités devraient-elles réagir pour être traitées injustement? • Comment réagissez-vous face à la discrimination ou à l'hostilité? • Que faites-vous lorsque vous vous sentez rejeté? • Que pouvons-nous faire ensemble pour promouvoir une société plus diversifiée?

7.5. Discours haineux et tolérance

Activité 1:

TITRE DE L'ACTIVITÉ	LA START-UP EN DÉBAT
Présentation générale	Développé par ANI-International Juillet 2020 contact@ani-international.org +33 1 43 60 52 96
Objectifs pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> • Enseigner aux professionnels la diversité sur leur lieu de travail. • Incitez les professionnels à créer des outils innovants. • Sensibiliser au respect.
Nombre de participants	3 équipes devraient être formées
Matériel requis	<ul style="list-style-type: none"> • Chaises • Papiers • Crayon • Le scénario de l'histoire (facultatif: marqueurs - tableau)
Temps nécessaire	+/- 2 heures.
Groupe cible	Professionnels.
Préparation nécessaire	<p>Les professionnels participeront à un exercice basé sur une narration - la discrimination à laquelle un employé a été confronté. Ils devront réfléchir à ce que dirait chaque personnage dans une telle situation et quel outil professionnel ils peuvent créer pour l'ajouter dans la start-up (personnages: Olivier: PDG, Sarah: Graphiste et Thomas: les RH = 3 équipes)</p> <p>Le scénario: «KESI est une start-up de deux ans basée à Grenoble (FRANCE). Ils créent des motifs à la demande de producteurs internationaux de tapis. Au sein de l'équipe de la start-up, il y a Olivier, le PDG, il a étudié le Design Graphique pendant 7 ans; Sarah, c'est la deuxième graphiste de la start-up et c'est l'employée la plus proche d'Olivier, comme un deuxième PDG; puis Olivier a embauché Samantha et Martin, ils sont en charge de la communication avec les partenaires internationaux et les réseaux sociaux et enfin il y a Thomas, il s'occupe de la comptabilité (le loyer du bureau et les revenus du salarié avec Olivier). Olivier souhaite embaucher plus de personnes, notamment des graphistes car la notoriété de la start-up grandit. Pendant le mois de mai, Oliver et Sarah ont été invités à Séoul pour une conférence de mode internationale où certains de leurs partenaires étaient présents. Sarah a été interceptée par un producteur de tapis indien, étonné de la voir, il dit: "C'est très rare de voir une femme occuper un tel poste, vous avez été sûrement aidé lors de vos études et carrière par une figure masculine. Souvenez-vous que vous n'êtes pas à votre place."</p>

	<p>De retour à Grenoble, Sarah a voulu signaler l'incident, mais elle a hésité. Deux semaines après, elle demande à Olivier et Thomas de faire un point sur ce qui s'est passé lors de l'événement à Séoul.</p> <p>Règles: Adoptez autant que vous le pouvez le comportement et l'opinion de votre personnage.</p> <p>Olivier: En général gentil avec Sarah et à l'écoute, mais aussi en déni, têtu, obstiné.</p> <p>Sarah: désolée et dépassée par la situation, stressée.</p> <p>Thomas: ouvert à la discussion.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Présentation du projet et de l'équipe. 2. Activité brise-glace / Apprendre à se connaître 3. Explication de l'activité et du jeu de rôle. Demandez-leur s'ils ont des questions. 4. Ils seront répartis en 3 équipes (personnages: Olivier: le PDG, Sarah: le graphiste et Thomas: les RH = 3 équipes) 5. En équipe, ils devront lister leurs arguments par rapport à ce que l'autre équipe pourrait répondre et à l'opinion de leur personnage. 6. Le débat sera lancé: les équipes seront confrontées. En tant que modérateurs, nous pouvons les aider lors de leur préparation.
<p>Méthodes suggérées pour l'activité</p>	<p>Les animateurs pourraient inciter les professionnels à inclure des mots obligatoires à prononcer pendant le débat.</p>
<p>Debriefing</p>	<ol style="list-style-type: none"> 7. Après le débat, une session ouverte sans équipe, où la liberté d'expression sera respectée, pour réfléchir à: que s'est-il passé? Avez-vous aimé votre personnage? Qui aurais-tu aimé être? Qu'est-ce que chaque personnage a dû affronter? (quelle a été leur lutte personnelle), comment réagiriez-vous dans la vraie vie dans l'environnement professionnel et dans la vie quotidienne? 8. Ensuite, les participants doivent créer un outil que la start-up peut développer pour renforcer la diversité ou la communication: Piste: plus de formation sur la diversité pour les membres de la start-up, une mise à jour de la réglementation de l'entreprise, plus de brainstorming d'équipe après les événements, des modules de liberté d'expression, embaucher un psychologue pour faire des sessions d'équipe, des activités en plein air pour développer la cohésion au sein de l'équipe. 9. Conclusion: Qu'avez-vous appris ?

Activité 2:

TITRE DE L'ACTIVITÉ	DÉFINITION EXCLUSIVE
Présentation générale	Développé par ANI-International Juillet 2020 contact@ani-international.org +33 1 43 60 52 96
Objectifs pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> • Construire en équipe une définition commune du discours de haine • Engager des discussions sur le sens du sujet à travers des schémas • Débattez et découvrez où s'arrête le discours de haine
Nombre de participants	Non spécifié
Matériel requis	Cartes, papiers, crayons, dictionnaire (facultatif: marqueurs et tableau)
Temps nécessaire	+/- 1 heure.
Groupe cible	Professionnels.
Préparation nécessaire	<p>Les participants penseront à une association de mots relatifs à des cartes sur le discours de haine. Ils devront écrire sur leur feuille ce que le mot leur a inspiré par les cartes.</p> <p>7 cartes en papier: violence, guerre, manifestations, harcèlement, médias sociaux, école et vêtements. Possibilité de créer plus de cartes.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Présentation du projet et de l'équipe. 2. Activité brise-glace / Apprendre à se connaître 3. Explication de l'activité et du jeu de rôle. Demandez s'ils ont des questions. 4. Ils prendront individuellement (pas en équipe) une feuille de papier et dessineront 7 colonnes 5. Un participant récupérera une carte et la montrera aux autres participants, ils devront écrire ce que le mot les a inspirés. 6. Et ainsi de suite, un autre participant fera de même jusqu'à ce que toutes les cartes ont été vues. 7. Lorsque chaque carte aura été vue, nous comparerons à haute voix ce que tout le monde a écrit: si deux participants ont les mêmes mots pour une carte, ils reçoivent un point. 8. Le médiateur listera les mots les plus présents lors de la révélation de la feuille de papier des participants. 9. Grâce aux mots énumérés, nous créerons notre propre définition du discours haineux.
Méthodes suggérées pour l'activité	<ul style="list-style-type: none"> • Débat et diffusion d'informations • Faites du jeu une compétition • Sens du travail d'équipe pour construire une définition commune avec tous les participants
Debriefing	Conclusion: Qu'avez-vous appris ?
Conseils pour les travailleurs de jeunesse (le cas échéant)	Ajouter un aspect de jeu en donnant des points aux participants peut conduire à désigner un gagnant et permet également de visualiser les mots les plus présents pour dresser une liste.

7.6. Religion

Activité 1:

TITRE DE L'ACTIVITÉ	LE MENU
Présentation générale	Développé par ANI-International Juillet 2020 contact@ani-international.org +33 1 43 60 52 96
Objectifs pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> Comprendre l'importance des régimes religieux face à la restauration française. Sensibiliser à ce qui peut être fait pour lutter contre les discriminations. Contribuer à un dialogue interculturel qui introduit à la laïcité.
Nombre de participants	3 ou 4 équipes seront formées
Matériel requis	Le Menu - Chaises - Papiers - Crayons - 3/4 affiches explicatives des régimes religieux - Ciseaux.
Temps nécessaire	+/- 1 heure
Groupe cible	Professionnels, travailleurs de jeunesse
Préparation nécessaire	<p>Les professionnels devront réfléchir sur un Menu de restaurant, représentant une cuisine typique bretonne, et sur son adaptation à chaque régime religieux composant la société française, qui peut impacter tant la population française que celles étrangère (touristes).</p> <p>Le Menu: Entrées: Œufs et mayonnaise ou bacon fumé et melon - 4€ Apéritifs : saucisse sèche et salade de beurre ou de lentilles - 4€ Plat principal: Salade de homard ou repas végétarien avec du pain ou Crêpe bretonne farcie au porc braisé - 8€ Desserts: Fraises et framboises à la crème ou Far aux pruneaux - 4€</p> <ol style="list-style-type: none"> Présentation du projet et de l'équipe. Commencez avec un brise-glace / jeu pour apprendre à se connaître, âge, nom, passion, que faites-vous dans la vie et quel est votre plat préféré (pour introduire le sujet) Brainstorming sur 3 (ou 4) principales religions présentes en France: le catholicisme, l'islam, le judaïsme (et le bouddhisme). Les professionnels devront définir par leur régime alimentaire les 4 religions. -> S'ils n'ont pas d'idées, nous pouvons leur présenter des pancartes dans lesquelles les informations spécifiques seront répertoriées par religion.

7. Activités de formation

	<ol style="list-style-type: none"> 4. On leur présentera le Menu Français d'un restaurant traditionnel (culinaire orienté vers la gastronomie bretonne), puis ils seront répartis en 3 (ou 4) équipes, chaque équipe représentera une religion. 5. Ils devront lister les contraintes / changements du menu: que pouvez-vous faire pour changer le menu concernant votre alimentation religieuse spécifique? Que pouvez-vous dire sur le menu? Y a-t-il des problèmes concernant le menu? 6. Chaque équipe devra présenter ses résultats. D'autres équipes peuvent prendre la parole en ajoutant des commentaires.
Méthodes suggérées pour l'activité	<ul style="list-style-type: none"> • Activité pour se connaître • Brainstorming • Travail en équipe
Debriefing	<ul style="list-style-type: none"> • Lancez le débat: que pensez-vous des présentations des autres? Pensez-vous que le menu est discriminatoire? Pensez-vous que cela limite les autres régimes alimentaires? Savez-vous ce qui peut être fait pour modifier le choix restreint du menu? Avez-vous des exemples similaires ? • Conclusion: qu'avez-vous appris? Y a-t-il des similitudes entre ces situations et d'autres situations dans votre vie quotidienne et professionnelle?
Conseils pour les travailleurs de jeunesse (le cas échéant)	Essayez d'aborder des réponses telles que «Nous pouvons demander au chef de supprimer quelque chose que nous n'aimons pas».

Activité 2:

TITRE DE L'ACTIVITÉ	QUIZ «CONNAISSEZ-LE, PROUVEZ-LE»
Présentation générale	Développé par ANI-International Juillet 2020 contact@ani-international.org +33 1 43 60 52 96
Objectifs pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> • Réfléchir à la représentation des religieux les plus connus dans la culture. • Partager de nouvelles figures liées à des modèles inspirants à travers le monde. • Reconnaître les antécédents culturels à travers l'école et l'éducation personnelle.
Nombre de participants	Non précisé, des équipes peuvent être formées.

Matériel requis	Crayons, papier et connexion Internet.
Temps nécessaire	+/- 1 heure.
Groupe cible	Professionnels, travailleurs de jeunesse
Préparation nécessaire	<p>Les professionnels devront répondre aux questions qui composent le quiz concernant leurs connaissances sur une personne célèbre affiliée à une religion. S'ils peuvent répondre au quiz, ils cocheront sur leur feuille de papier, puis ils devront le prouver en nommant les noms célèbres.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Présentation du projet et de l'équipe. 2. Commencez par un brise-glace / jeu pour apprendre à se connaître, âge, nom, passion, que faites-vous dans la vie et quelle est votre émission télé ou série préférée? 3. Présentez le jeu: Chaque participant va prendre un papier et un crayon, il devra répondre aux questions en cochant puis écrire le nom de la personne célèbre. Le participant ou l'équipe ayant le score le plus élevé l'emporte. 4. Les questions: <ul style="list-style-type: none"> -Connaissez-vous des Juifs célèbres? Musulmans célèbres? Chrétiens célèbres? Bouddhistes célèbres? Si oui, cochez 3 fois si vous connaissez 3 personnes célèbres et ajoutez leurs noms. 5. Chaque équipe devra présenter ses résultats.
Debriefing	<ul style="list-style-type: none"> • Lancez le débat: a-t-il été facile de trouver des noms? Avec quel groupe avez-vous eu plus de difficulté? Selon vous, qui a le plus de chances de devenir célèbre et pourquoi? Souhaitez-vous connaître plus de noms d'un groupe? Pensez-vous que c'est important? • Conclusion: qu'avez-vous appris?
Conseils pour les travailleurs de jeunesse (le cas échéant)	Les modérateurs peuvent préparer une liste d'individus célèbres pour contrôler facilement les réponses des participants. Sinon, les modérateurs peuvent vérifier sur Internet.

7.7. Droits de l'homme et législation

Activité 1:

TITRE DE L'ACTIVITÉ	DESSINE-MOI UN MOT!
Présentation générale	https://content.gulbenkian.pt/wp-content/uploads/2017/08/29195731/compass_2016_pt.pdf
Learning objectives	<p>C'est un jeu d'équipe dont l'objectif est de représenter, à travers un tirage au sort créatif, un mot lié aux Droits de l'Homme</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accroître les connaissances sur les Droits de l'Homme • Développer l'esprit d'équipe et la pensée créative, ainsi que la prise de conscience de la façon dont les images sont utilisées • Promouvoir la solidarité et le respect de la diversité
Nombre de participants	Au moins 8 (petits groupes de 4 à 5 membres)
Matériel requis	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinateur + projecteur • Papiers A4 pour chaque groupe • Colle liquide (bostik) • Stylos / marqueurs • Tableau à feuilles mobiles
Temps nécessaire	30 minutes
Groupe cible	Jeunes
Préparation nécessaire	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demandez aux participants de se diviser en groupes de quatre ou cinq et de choisir un nom pour leur équipe. 2. Expliquez que dans cette activité, vous travaillerez en groupe: l'animateur remettra à un membre de chaque équipe un article de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme à dessiner. Le reste des membres de l'équipe devra deviner de quoi il s'agit. La première équipe à réussir remporte un point. 3. Mettez à disposition des papiers et des stylos et demandez aux groupes de se disperser dans la salle pour ne pas entendre les autres équipes. 4. Appelez un volontaire de chaque équipe et donnez-lui l'un des droits de votre liste, par exemple: «interdiction de la torture» ou «droit à la vie». 5. Demandez-leur de retourner dans leurs équipes et de dessiner ce que signifie le droit en question, pendant que les autres membres de l'équipe essaient de deviner. Ils ne peuvent dessiner que des images; ils ne peuvent pas écrire de mots ou de chiffres, ni parler, sauf pour confirmer la bonne réponse.

	<ol style="list-style-type: none"> 6. L'équipe ne peut qu'essayer de deviner, elle ne peut pas poser de questions. 7. À la fin de chaque tour, demandez aux volontaires d'écrire sur leur dessin quel est le droit associé, s'ils ont terminé le dessin ou non, et de mettre le papier de côté. 8. Répétez le tour autant de fois que le temps le permet. Appelez un ou plusieurs participants pour dessiner et assurez-vous que tout le monde a la possibilité de dessiner au moins une fois 9. À la fin, demandez aux groupes d'afficher leurs dessins sur le mur, afin que les différentes interprétations puissent être comparées et discutées.
Méthodes suggérées pour l'activité	Face à face
Debriefing	<p>Commencez par passer en revue l'activité, puis parlez un peu de ce que les participants savent des Droits de l'Homme:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Était-il plus facile ou plus difficile que prévu de concevoir les Droits de l'Homme? • Comment avez-vous choisi de concevoir un Droit de l'Homme? D'où avez-vous pris les images? • Si vous avez conçu des violations pour illustrer les droits, ces violations se produisent-elles dans votre pays? • Est-il possible de comparer les différentes images du même droit? Existe-t-il de nombreuses façons de concevoir et d'interpréter le même concept? • Après avoir examiné tous les dessins, qu'avez-vous découvert que vous ne saviez pas sur les Droits de l'Homme? • Les Droits de l'Homme ont-ils une importance dans votre vie? Si oui, quels droits?
Conseils pour les travailleurs de jeunesse (le cas échéant)	<p>Suggestions: le droit à la vie; l'interdiction de la torture; le droit à un procès équitable; l'interdiction de la discrimination; le droit à la protection de la vie privée; le droit à l'éducation; l'interdiction de l'esclavage; liberté d'association; liberté d'expression; le droit à une nationalité; liberté de pensée et de religion; le droit de vote; le droit de travailler; le droit à la santé; le droit de propriété; le droit de se marier et de fonder une famille et le droit de choisir avec qui se marier.</p>

Activité 2:

ACTIVITY TITLE	FLOWER POWER
Présentation générale	https://content.gulbenkian.pt/wp-content/uploads/2017/08/29195731/compass_2016_pt.pdf
Learning objectives	<p>À la fin de cette activité, ils disposeront d'un mur de fleurs représentant la diversité du groupe. C'est une activité créative qui mène au débat sur les Droits de l'Homme en général: ce qu'ils sont, pourquoi ils existent et pourquoi nous devons les protéger.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer la compréhension de la relation entre les besoins humains, le bien-être personnel et les droits humains; • Améliorer les compétences de réflexion et d'analyse; • Promouvoir la solidarité et le respect de la diversité.
Nombre de participants	Non pertinent
Matériel requis	<ul style="list-style-type: none"> • Un mur avec suffisamment d'espace pour accrocher tous les dessins • Feuilles blanches / carton • Un crayon par participant, des gommes, des feutres • Matériel pour enregistrer • tableau à feuilles mobiles et marqueurs
Temps nécessaire	30 minutes
Groupe cible	Jeunes
Préparation nécessaire	<ol style="list-style-type: none"> 1. Expliquez que cette activité mènera à un débat sur les droits de l'homme, mais qu'ils commenceront par réfléchir à ce que signifie être humain; 2. Expliquez que pour être complets en tant qu'êtres humains, nous devons répondre à certains besoins. Pour être des êtres humains complets, nous avons également besoin d'amour et d'appartenance et c'est pourquoi nous avons besoin d'amitié, d'intimité et de famille; d'un autre côté, nous avons aussi besoin d'estime, d'être acceptés et valorisés par les autres et de sentir que nous pouvons développer notre potentiel et nous sentir épanouis; 3. Dites aux participants que chacun doit concevoir une fleur qui représente ses besoins en tant qu'êtres humains, avec huit pétales (besoins de base; sécurité personnelle; sécurité financière; santé; amitié; famille; estime; épanouissement personnel). La taille des pétales doit correspondre à l'importance que chacun des huit besoins a pour chaque participant au moment; 4. Donnez des feuilles, des stylos et des feutres en demandant à chaque participant de dessiner sa fleur au milieu de la feuille. Expliquez qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises fleurs et que toutes les fleurs seront uniques. Pour motiver les participants, notez que les fleurs ne doivent pas avoir leur nom. 5. Demandez aux participants d'afficher leur travail sur le mur pour créer une exposition

Méthodes suggérées pour l'activité	Face à face ou en ligne
Debriefing	<p>Donnez au groupe le temps de regarder les fleurs. Demandez ensuite aux participants de discuter des questions suivantes en petits groupes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Y a-t-il une relation entre les droits de l'homme et les fleurs? Si oui, lequel? • Les droits de l'homme sont-ils importants? Pourquoi? • Que signifie pour vous l'expression «droits de l'homme»? <p>Demandez à chaque groupe de partager ses conclusions en plénière.</p>

7.8. Migration et diversité culturelle/ sensibilisation

Activité 1:

TITRE DE L'ACTIVITÉ	ACTIVITÉ POTATO (POMME DE TERRE)
Présentation générale	Développé par CULPEER Date n.d. Coordonnées https://culpeer.eu/en/contact-imprint-en
Objectifs pédagogiques	Il s'agit d'un exercice pratique qui vise à aider les jeunes à éliminer les stéréotypes et à reconnaître le caractère unique de chaque individu
Nombre de participants	Il peut être adapté au nombre de participants dans le groupe
Matériel requis	<ul style="list-style-type: none"> • Un sac en papier brun • une pomme de terre pour chaque membre du groupe • une pomme de terre pour l'animateur
Temps nécessaire	20-30 minutes
Groupe cible	Jeunes
Préparation nécessaire	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sélectionnez une pomme de terre pour votre démonstration et ayez une histoire en tête pour décrire votre pomme de terre au groupe. Montrez votre pomme de terre devant le groupe et dites: «J'ai ici une pomme de terre. Je ne sais pas vous, mais moi je n'ai jamais beaucoup pensé aux pommes de terre. Je les ai toujours prises pour acquises. Pour moi, les pommes de terre se ressemblent toutes à peu près. Parfois, je me demande si les pommes de terre ne ressemblent pas beaucoup aux gens. »

7. Activités de formation

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Faites passer le sac de pommes de terre et demandez à chaque membre d'en prendre une. Dites à chaque jeune «examiner vos pommes de terre, de connaître ses bosses, ses cicatrices et ses défauts, et de se lier d'amitié avec elle pendant environ une minute en silence. Apprenez à bien connaître votre pomme de terre pour pouvoir présenter votre "ami" au groupe. » 3. Après quelques minutes, dites aux jeunes que vous aimeriez commencer par leur présenter votre «ami». (Partagez une histoire sur votre pomme de terre et comment elle a eu ses bosses.) Dites-leur ensuite que le groupe aimerait rencontrer ses amis. Demandez qui présentera son ami en premier. (Demandez à plusieurs, sinon à tous, de parler au groupe de leurs pommes de terre.) 4. Quand suffisamment de jeunes ont présenté leurs «amis» au groupe, apportez le sac à chaque personne. Demandez-leur de replacer leurs «amis» dans le sac. 5. Demandez au groupe: "Êtes-vous d'accord avec l'affirmation: toutes les pommes de terre sont les mêmes? Pourquoi ou pourquoi pas?" 6. Demandez-leur d'essayer de choisir leur «ami». Mélangez les pommes de terre et étalez-les sur une table. Demandez à chacun de venir chercher ses pommes de terre. 7. Une fois que tout le monde a ses pommes de terre et que vous avez retrouvé votre «ami», dites: «Eh bien, peut-être que les pommes de terre sont un peu comme les gens. Parfois, nous regroupons les gens dans un groupe. Quand nous pensons: «Ils se ressemblent», en réalité nous sommes en train de dire que nous n'avons pas pris le temps pour apprendre à connaître la personne. Lorsque nous le faisons, nous découvrons que tout le monde est différent et spécial d'une certaine manière, tout comme nos amis les pommes de terre.
Méthodes suggérées pour l'activité	Activité en face à face
Debriefing	<p>Utilisez des groupes pertinents et significatifs pour l'école / la communauté à laquelle vous vous adressez. Discutez des réponses aux questions suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lorsque nous mettons tout le monde dans le même groupe et qu'ils ont tous les mêmes caractéristiques, que faisons-nous? Comment s'appelle ceci ? • Connaissez-vous beaucoup de gens de groupes que nous avons tendance à regrouper? Correspondent-ils tous au stéréotype? • Pourquoi les stéréotypes sont-ils dangereux?

Activité 2:

TITRE DE L'ACTIVITÉ	UNE VISION DE VALORISATION D'UNE COMMUNAUTÉ DIVERSIFIÉE
Présentation générale	https://uh.edu/cdi/diversity_education/resources/activities/pdf/diversity%20activities-resource-guide.pdf
Objectifs pédagogiques	Cette activité aide les professionnels à utiliser leur créativité et leur conscience pour imaginer une communauté qui valorise vraiment la diversité et pour créer des étapes d'action pour réaliser cette vision.
Nombre de participants	Il peut être adapté au nombre de participants dans le groupe - chaque petit groupe devrait avoir 4-6 personnes
Matériel requis	<ul style="list-style-type: none"> • Tableau à feuilles mobiles (un tableau ou une page pour chaque groupe) • Marqueurs multicolores
Temps nécessaire	25 minutes
Groupe cible	Professionnels – peut aussi être mis en œuvre avec les jeunes
Préparation nécessaire	<p>Divisez le groupe principal en groupes de quatre à six personnes chacun. Demandez-leur de faire ce qui suit:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Réfléchissez en groupe à ce que cette communauté serait si elle valorisait vraiment la diversité 2. Créez une image graphique de leur vision et dessinez-la sur leur tableau à l'aide de marqueurs multicolores. (Ils voudront peut-être cacher leur image aux autres groupes pour un grand «dévoilement».) 3. Créer deux ou trois étapes d'action qu'ils peuvent mettre en œuvre individuellement ou en groupe et qui contribuera à la réalisation de cette vision. 4. Demandez à chaque groupe de présenter sa vision et son image graphique à l'ensemble du groupe. Ensuite, demandez-leur de lister leurs étapes d'action. Les autres groupes peuvent poser des questions ou faire des commentaires.
Méthodes suggérées pour l'activité	Activité en face à face
Debriefing	Résumez et dites que nous voulons tous travailler et vivre dans un environnement où nous sommes libres d'être qui nous sommes et d'être appréciés pour notre unique contribution. Ce n'est qu'en travaillant ensemble, en nous souciant de ce sujet et en voulant créer des communautés ouvertes qui embrassent la diversité que nous pouvons faire exactement cela.

7.9. Communication interculturelle

Activité 1:

TITRE DE L'ACTIVITÉ	PARTENARIAT ALPHA -BETA
Présentation générale	Développé par Stringer - Cassiday Presse interculturelle
Objectifs pédagogiques	Aider les participants à découvrir comment: <ul style="list-style-type: none"> • Les modèles de communication changent lorsque des différences culturelles sont introduites dans un groupe. • Les comportements culturels et les modèles de communication peuvent avoir un impact sur la négociation entre deux groupes.
Nombre de participants	8–30 participants
Matériel requis	<ul style="list-style-type: none"> • Distribution de la feuille de récompenses pour chaque participant • Feuille alpha pour chaque participant dans un groupe • Fiche bêta pour chaque participant dans un groupe
Temps nécessaire	60 minutes: 5 minutes pour l'introduction, 15 minutes préparer des groupes homogènes, 20 minutes pour négocier dans des groupes mixtes, 20 minutes pour le débriefing
Groupe cible	Jeunes
Préparation nécessaire	<ol style="list-style-type: none"> 1. Divisez les participants en deux groupes, en plaçant chaque groupe dans une pièce séparée. Remettez la distribution des récompenses et des feuilles Alpha à chaque participant dans une salle; Remettez la distribution des récompenses et des fiches Bêta à chaque participant dans l'autre salle. 2. Chaque groupe doit choisir un leader en fonction de ses caractéristiques culturelles. 3. Demandez aux groupes de pratiquer leurs comportements culturels séparément en résolvant d'abord le problème de la distribution des récompenses dans leur propre groupe avant d'entamer les négociations avec l'autre groupe. Ils utiliseront les résultats de cette préparation pour entrer dans la négociation avec l'autre groupe. 4. Après 15 minutes, retirez les feuilles Alpha et Beta des participants. Ne discutez pas les résultats avec les groupes.

	<ol style="list-style-type: none"> 5. Chaque groupe se préparera à négocier avec l'autre groupe en se divisant en deux et en envoyant la moitié pour rencontrer l'autre groupe. Par conséquent, un groupe accueille et un groupe visite. Vous pouvez appeler un groupe le groupe Field et un groupe le groupe Headquarter si vous le souhaitez. Vous pouvez autoriser la consultation Alpha-Alpha ou Beta-Beta pendant les négociations si vous le souhaitez. 6. Les négociations Alpha-Beta se poursuivent, en utilisant la distribution de récompenses. 7. Vous observez les deux négociations et vous les arrêtez après 20 minutes. Rassemblez tous les participants dans la même salle et demandez à chaque groupe mixte de rapporter les résultats de leur négociation.
Méthodes suggérées pour l'activité	Activité en face à face
Debriefing	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment vous sentiez-vous dans le groupe homogène lorsque vous aviez commencé à pratiquer vos comportements culturels? Comment était votre communication avec votre groupe culturel? 2. Qu'avez-vous ressenti lorsque vous êtes entré pour la première fois dans le nouveau groupe (soit en tant que visiteur si vous étiez un représentant sur le terrain, soit en tant qu'hôte, si vous étiez aux Headquarters)? Qu'est-il arrivé à la communication entre vos membres culturels et le nouveau groupe? Qu'est-il arrivé à la communication entre votre propre groupe culturel à la suite de l'introduction du nouveau groupe dans la salle? 3. Quels comportements avez-vous remarqués lors de la négociation? (Concentrez les gens sur le signalement des comportements.) 4. Comment avez-vous ressenti les comportements que vous avez remarqués? Comment ces sentiments ont-ils affecté les comportements? 5. Comment les différents comportements culturels ont-ils affecté la négociation et la communication?

Activité 2:

TITRE DE L'ACTIVITÉ	CURE-DENTS
Présentation générale	Développé par Stringer - Cassidy Presse interculturelle
Learning objectives	Pour aider les participants: <ol style="list-style-type: none"> 1. Explorer l'impact de la communication non verbale sur le message reçu. 2. Reconnaître l'importance d'apprendre les règles non verbales d'une autre culture. 3. Observer comment les messages non verbaux peuvent être culturels et / ou spécifiques au genre. 4. Faire l'expérience du silence car cela a un impact sur la communication. 5. Ressentir le sentiment de se comporter de manière inappropriée lorsque les règles ne sont pas énoncées.
Nombre de participants	Il peut être adapté à n'importe quel nombre de participants du groupe.
Matériel requis	<ul style="list-style-type: none"> • Tableau à feuilles mobiles ou des règles sur une listes de diapositives • Cure-dents (10 par participant) • Fiches avec une «règle non verbale» sur chaque carte • Huit points de couleurs différentes pour coder les cartes qui ont les même règle non verbale
Temps nécessaire	45–60 minutes: 25–30 minutes pour l'activité, 20–30 minutes pour le débriefing
Groupe cible	Travailleurs de jeunesse - l'activité peut également être mise en œuvre avec des jeunes
Préparation nécessaire	<ol style="list-style-type: none"> 1. Donnez à chaque participant une carte et expliquez les objectifs de l'activité. 2. Passez en revue ces règles sur le tableau ou la diapositive: <ul style="list-style-type: none"> • Suivez les règles sur votre carte. • Parlez à quelqu'un qui a un point de couleur différente sur sa carte. • Ne partagez pas la «règle» de votre carte. • Essayez de comprendre la différence dans vos règles de communication non verbale. 3. Demandez aux participants de trouver quelqu'un avec une carte qui a un point de couleur différent de la leur et commencez à discuter d'un sujet commun (par exemple, quel est l'un de vos films préférés et pourquoi? Où voyager? Passe-temps ou hobby?). 4. Dites aux participants que lorsque la personne avec laquelle ils parlent enfreint leur règle non verbale, ils doivent lui donner un cure-dent. 5. Après 3 à 5 minutes, demandez aux participants de passer à une autre personne avec un point de couleur différent et répétez cette opération plusieurs fois. 6. Après environ 10 minutes, annoncez la fin de l'activité et préparez-vous à faire un compte rendu.

Méthodes suggérées pour l'activité	Activité en face à face
Debriefing	<p>Questions de débriefing:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comment vous a fait sentir participer à cette activité? Donner des cure-dents? Les recevoir? 2. A-t-il été facile ou difficile de découvrir quelles étaient les règles non verbales de quelqu'un d'autre? 3. Que suggère cette activité sur la facilité ou la difficulté d'interagir lorsque vous ne connaissez pas les règles? 4. Décrivez certaines différences non verbales que vous avez rencontrées. Y a-t-il d'autres façons dont le comportement non verbal peut différer? 5. Comment les comportements non verbaux affectent-ils la communication? L'interactions personnelles? Perceptions des autres? 6. Étiez-vous à l'aise avec les moments de silence? Comment cela pourrait-il affecter la communication?

7.10. Diversité linguistique

Activité 1:

TITRE DE L'ACTIVITÉ	TABLEAU "TOUT SUR MOI"
Présentation générale	Créez un carnet/tableau représentatif de qui vous êtes. Utilisez de petits artefacts: des souvenirs, des autocollants, des photographies, des magazines découpés, des drapeaux, de la peinture, etc. pour créer un affichage coloré qui raconte votre histoire.
Objectifs pédagogiques	Pour aider les participants à découvrir comment: Présenter aux autres participants qui vous êtes en tant que personne et ce que vous attendez est essentiel pour donner le ton d'un environnement culturellement et linguistiquement sensible. Le fait de montrer vos antécédents culturels démontre que la culture est importante pour vous et ouvre la voie à un environnement qui soit culturellement et linguistiquement inclusif.
Nombre de participants	indéfini
Matériel requis	<ul style="list-style-type: none"> • Panneau d'affichage à trois volets ou panneau d'affichage rigide régulier • Colle, un adhésif puissant qui dure longtemps • Peinture, marqueurs, crayons de couleur, etc. (facultatif) • Artefacts d'album des choses les plus importantes qui vous «définissent»
Temps nécessaire	30 minutes pour chaque participant

7. Activités de formation

Groupe cible	À mettre en œuvre avec les jeunes
Préparation nécessaire	<p>Demandez aux participants de choisir un titre qui inclut ce que vous voulez que les autres l'appellent:</p> <p>Section 1: Le début de moi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des photographies ou des dessins d'eux en tant que bébé, en tant qu'étudiant ou jeune enfant, de leur famille • Une description de ce à quoi ils ressemblaient et une note qui répertorie les faits de quand/ de l'endroit où ils sont nés <p>Section 2: Le plus de moi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Photographies, dessins ou petits artefacts des loisirs et activités qui les définissent • Photos ou listes de leurs favoris: livres, aliments, choses que vous aimez faire, passe-temps, etc. <p>Sections facultatives:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Créez le vôtre ou laissez de l'espace pour ajouter des artefacts de cette année en cours
Méthodes suggérées pour l'activité	Activité en face à face
Debriefing	<p>Demandez aux participants de présenter le leur au groupe à tour de rôle.</p> <p>Gardez une liste courante des nouveaux termes de vocabulaire générés par les élèves à utiliser pour d'autres devoirs plus tard.</p> <p>Demandez aux élèves de comparer et de mettre en contraste leurs tableaux "Tout sur moi" à l'aide de tableaux en T et / ou de diagrammes de Venn</p> <p>Utilisez les organisateurs graphiques pour rédiger des essais informatifs (comparer et contraster)</p> <p>Créez une rubrique qui évalue l'exactitude, la netteté, la créativité, etc. Soyez précis sur ce que vous voulez que les participants incluent sur leurs tableaux "Tout sur moi"</p>

Activité 2:

TITRE DE L'ACTIVITÉ	MON SAC CULTUREL
Présentation générale	Créez un sac/album de qui vous êtes en tant que personne. Utilisez de petits artefacts: autocollants, photographies, découpages de magazines, petits objets, peinture, etc. pour créer une exposition colorée qui raconte les histoires des participants.
Objectifs pédagogiques	Présenter aux élèves qui vous êtes en tant que personne et ce à quoi vous vous attendez en tant que travailleur de jeunesse, cela est essentiel pour donner le ton d'une classe culturellement et linguistiquement sensible. Le fait de montrer vos antécédents culturels démontre que la culture est importante pour vous et ouvre la voie à un environnement qui soit culturellement et linguistiquement inclusif.
Nombre de participants	Il peut être adapté à n'importe quel nombre de participants du groupe.
Matériel requis	<ul style="list-style-type: none"> • 1 sac (peut être grand simple, marron ou significatif) • 5 à 8 artefacts (selon l'âge des participants et le temps disponible) • crayons de couleur, crayons, peinture, colle, etc. (si vous utilisez un sac ordinaire)
Temps nécessaire	45–60 minutes: 25–30 minutes pour l'activité, 20–30 minutes pour le débriefing
Groupe cible	Travailleurs de jeunesse et jeunes
Préparation nécessaire	Ce qu'il faut inclure dans votre sac culturel: <ul style="list-style-type: none"> • décorez le devant avec des images qui vous définissent • placez 5-8 artefacts personnels à l'intérieur: <ul style="list-style-type: none"> • photographies, agenda, souvenirs, souvenirs, drapeaux, animaux en peluche, objets culturels • rien de trop personnel • ne mettez pas votre nom sur le sac, mais faites-en le vôtre (unique)
Méthodes suggérées pour l'activité	Activité face à face

7. Activités de formation

Debriefing	<ol style="list-style-type: none">1. Demandez à chaque participant de créer son propre sac culturel, sans l'étiqueter avec des noms. Jouez "Devinez quel sac?" (mieux si joué après avoir répertorié les "artefacts interdits" et / ou après avoir vu le contenu, il n'y a donc pas de surprises).2. Les participants peuvent présenter leurs sacs (après avoir discuté des éléments de bonne présentation, évaluer avec une rubrique de présentation) indépendamment ou avec un partenaire. Gardez une liste courante de nouveaux termes de vocabulaire générés par les participants à utiliser dans d'autres travaux d'écriture.3. Demandez aux participants de comparer et de contraster les sacs à l'aide des diagrammes de Venn4. Les participants peuvent catégoriser ce que chacun a apporté et représenter graphiquement les données, puis rapporter leurs conclusions.5. Demandez aux participants de noter ce qu'ils ont appris sur leur binôme (avant et après).6. Demandez aux élèves d'écrire des auto-biographies sur les artefacts dans leurs sacs ou des biographies sur le sac d'un binôme.
------------	---





8. Glossaire

GROUPES CIBL

Réfugiés

Quelqu'un qui ne peut ou ne veut pas retourner dans son pays d'origine en raison d'une crainte d'être persécuté pour des raisons de race, de religion, de nationalité, d'appartenance à un groupe social particulier ou d'opinion politique. (Convention de 1951 sur les réfugiés)

Demandeurs d'asile

Un demandeur d'asile est une personne qui sollicite une protection internationale hors des frontières de son pays, mais qui n'a pas encore été reconnue comme réfugié.

Migrants

Toute personne qui se déplace ou a traversé une frontière internationale ou à l'intérieur d'un État loin de son lieu de résidence habituelle, quel que soit (1) le statut juridique de la personne; (2) si le mouvement est volontaire ou involontaire; (3) les causes du mouvement; ou (4) la durée du séjour. (Agence des Nations Unies pour les migrations)

Personne sans État (ou apatride)

Une personne qui n'est pas considérée comme citoyen d'aucun pays, sous sa juridiction. Les personnes sans État pourraient avoir des difficultés dans l'accès aux droits fondamentaux tels que l'éducation, les soins de santé, l'emploi et la liberté de mouvement.

Personnes vulnérables

Personnes qui font face à la vulnérabilité à cause de leurs caractéristiques (âge, genre, origines, antécédents) . Par exemple les jeunes, les femmes, les personnes en situation de handicap, les groupes minoritaires, les personnes âgées etc..

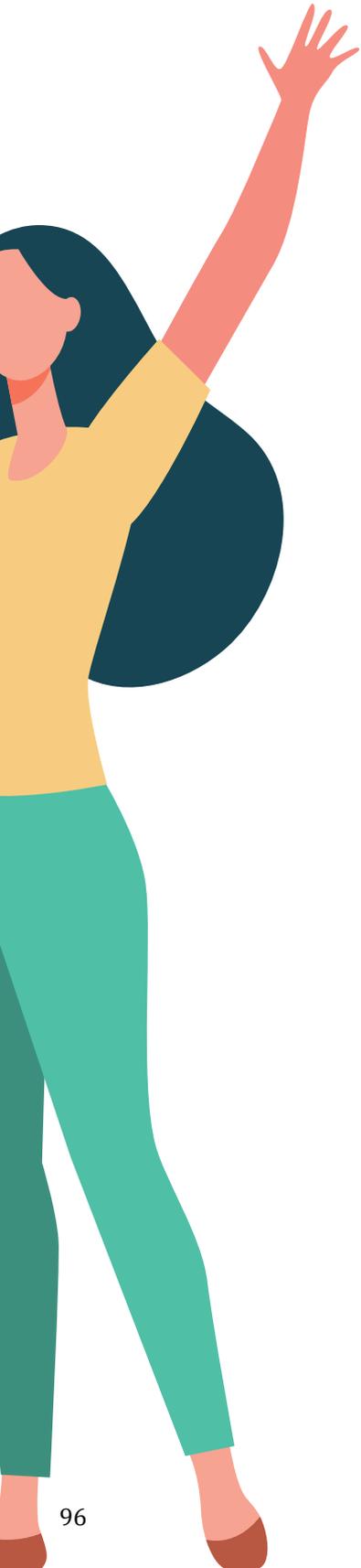
THEMES

Adaptation interculturelle

Processus d'acclimatation à la demande d'un nouvel environnement culturel, assimilation culturelle.

Culture

La façon dont nous interagissons avec les autres personnes.



Choc culturel

État naturel de désorientation psychologique et physique pouvant survenir lors de la rencontre d'un nouvel environnement ou d'une nouvelle culture. (colère, frustration, dépression et mal du pays)

Diversité

Décrit la gamme des différences humaines, y compris la race, l'origine ethnique, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'âge, la classe sociale, la capacité physique ou les attributs, le système de valeurs religieuses ou éthiques, l'origine de la nationalité et les convictions politiques.

Égalité des sexes

L'acte de traiter les femmes et les hommes sur un pied d'égalité (Cambridge English Dictionary, 2019) pour avoir accès à l'égalité des droits, des responsabilités et des opportunités, sans dépendre de leur sexe.

Discours haineux

Discours destiné à insulter, offenser ou intimider une personne en raison d'un trait (comme la race, la religion, l'orientation sexuelle, l'origine nationale ou un handicap).

Droits de l'Homme

Droits et libertés qui appartiennent à chaque être humain; de leur naissance à leur mort. Ils sont égaux pour tous, sans discriminations, indépendamment du système politique, économique ou culturel.

Interculturalité

Tout champ ou dialogue qui promeut différentes cultures et diversité dans un environnement de partage et de tolérance.

Education

Acquérir des connaissances, des aptitudes et des compétences.

Identité

Ce qui nous distingue des autres et nous rend pareils aux autres.

PLUS

Inclusion sociale

C'est le processus d'inclusion des individus dans la société en créant les conditions et en leur donnant des opportunités et des capacités de participer, en particulier pour les personnes défavorisées afin de participer activement.

Citoyenneté

Le statut d'être citoyen d'un pays et d'avoir accès à un certain nombre de droits comme celui de voter et de candidater aux élections.

Préjugés

Hypothèses fondées sur des stéréotypes, qui conduisent souvent à un traitement injuste de différentes catégories de personnes ou à une discrimination.

Stéréotype

Signifie Impression Solide, Stereo (solide) et Type (Impression) en Grec Ancien. C'est une image ou une idée fixe et simplifiée que les personnes se font sur ce que quelque chose ou quelqu'un est.

Peer-to-peer (D'égal à égal)

Rassemblement de professionnels travaillant sur le même sujet et fournissant des ressources telles que des conférences annuelles, des webinaires mensuels, des données et des informations en temps opportun, et une communauté en ligne dynamique qui aide les collecteurs de fonds entre pairs à accéder aux meilleures pratiques et soutien.

Education non formelle

C'est un type d'apprentissage qui ne nécessite pas de connaissances préalables et implique un environnement non formel ou des aspects tels que des jeux dans un parc.

Bonne pratique

Une activité, méthode ou technique qui a toujours montré des résultats supérieurs à ceux obtenus avec d'autres moyens.

Privilège

Un avantage particulier qui est accordé à un individu ou à une communauté.

Menace

Une personne ou une chose susceptible de causer des dommages, un danger ou quelque chose de indésirable.

Solidarité

Mouvement qui rassemble des personnes unies autour d'un but ou d'un objectif et dans lequel elles sont prêtes à défendre une valeur commune.

Sécularisme

Séparation de l'État avec les institutions religieuses.





Bibliographie

Cambridge English Dictionary, no date. Cambridge English Dictionary: gender equality. Retrieved from Cambridge English Dictionary: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/gender-equality>

European Institute for Gender Equality. (2019). European Institute for Gender Equality Index: Index score for Italy for 2019. Retrieved from European Institute for Gender Equality: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/IT>

European Institute for Gender Equality. (2019, October 11). European Institute for Gender Equality: Gender Equality Index 2019 in brief: Still far from the finish line. Retrieved from European Institute for Gender Equality: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-brief-still-far-finish-line>

European Institution for Gender Equality. (2019). Gender Equality Index. EIGE.

The European Institute for Gender Equality. (2019). The European Institute for Gender Equality: Concepts and definitions. Nuskaitytė is The European Institute for Gender Equality: <https://eige.europa.eu/lt/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>

United Nations. (2019). Sustainable Development Goals Knowledge Platform: Italy. Retrieved from Sustainable Development Goals Knowledge Platform: <https://sustainabledevelopment.un.org/memberstates/italy>

United Nations. (2019). Sustainable Development Goals Knowledge Platform: Sustainable Development Goal 5. Retrieved from Sustainable Development Goals Knowledge Platform: <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>

United Nations. (2019). The Sustainable Development Goals Report 2019. New York: United Nations.

American Psychological Association. (no date). Education & Socioeconomic Status. Retrieved from <https://www.apa.org/pi/ses/resources/publications/fact-sheet-education.pdf>

OECD. (2017). Understanding the Socio-Economic Divide in Europe. Retrieved from <https://www.oecd.org/els/soc/cope-divide-europe-2017-background-report.pdf>

Schulz, W. (2005). Measuring the socio-economic background of students and its effect on achievement in PISA 2000 and PISA 2003. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED493510.pdf>

"An Intrapersonal Process in Cross-Cultural Adaptation: Imagined Interactions Among Temporary Sojourners" Dominique M. Gendrin

http://eap.ucop.edu/Documents/_forms/1011/Cross-Cultural_Adjustment.pdf

<https://bctf.ca/uploadedFiles/Public/SocialJustice/Programs/GlobalEd/Culture%20Shock.pdf>

<https://study.com/academy/lesson/cultural-adaptation-definition-theory-stages-examples.html>

<https://news.westernu.ca/2016/03/study-culture-shock-key-stressor-for-refugees/>

"Young people facing difference: some proposals for teachers", Michael Byram and Geneviève Zarate, 1995

Erikson, E. H. (1964): Insight and Responsibility. Norton, New York

https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-2121/antidiscrimination%20educational%20booklet.pdf

<https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-1050/IDbooklet.pdf>

https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2311/UnderstandingYouth_OnlineVersion.pdf?

<https://www.cvce.eu/en/education/unit-content/-/unit/eeacde09-add1-4ba1-ba5b-dcd2597a81d0/fefea7bf-b49d-49db-b06e-a32a06ff1538>

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/585921/IPOL_STU\(2017\)585921_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/585921/IPOL_STU(2017)585921_EN.pdf)

https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2311/UnderstandingYouth_OnlineVersion.pdf?

Countering racism and xenophobia in the EU [online]. European Commission, 2019. Available on: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/swd_countering_racism_and_xenophobia_in_the_eu.pdf

António GUTERRES, STRATEGY AND PLAN OF ACTION ON HATE SPEECH [online]. United Nations, 2019. Available on:

<https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/>

Assessment of the Code of Conduct on Hate Speech online State of Play [online]. The Council of the European Union, 2019. Available on:

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/

French people and Hate speech on Internet [online]. OpinionWay Institute, 2018. Available on: <https://www.opinion-way.com/fr/sondage-d-opinion/sondages-publies/opinionway-pour-asic-les-francais-et-les-discours-de-haine-sur-internet-novembre-2018/viewdocument/2010.html>

François KRAUS, Sebastien SIBAI and Florentin PIRON, STATUS OF DISCRIMINATION AND AGGRESSIONS TOWARDS MUSLIMS IN FRANCE [online]. IFOP and DILCRAH, 2019. Available on:

https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2019/11/116663_Pr%C3%A9sentation_IFOP_DILCRAH_2019.11.06-1.pdf

Promoting and safeguarding the EUs values, [online]. Available on: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:l33500&from=FR>

Nelson MANDELA, Long Walk to Freedom. Abacus, 1995. 784 p.

Statistics on hate crimes concerning racist and anti-Semitic attacks [online]. French Minister of Interior, 2020. Available on:

<https://www.interieur.gouv.fr/Le-ministre/Communiqués/Statistiques-2019-des-actes-antireligieux-antisemites-racistes-et-xenophobes>

The Universal Declaration of Human Rights [online]. United Nations General Assembly, 1948. Available on: <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html>

Secularism and Religion Freedom in France [online]. Ministry of Europe and Foreign Affairs. Available on:

<https://www.diplomatie.gouv.fr/en/coming-to-france/france-facts/secularism-and-religious-freedom-in-france/article/secularism-and-religious-freedom-in-france>

Guidelines on the implementation of Article 17 TFEU [online]. European Commission, 2007. Available on: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/guidelines-implementation-art-17_en.pdf

Council of Europe (s/d). "Introduction to the 2012 edition of Compass". Available on: <https://www.coe.int/en/web/compass/introduction-to-the-2012-edition>

Council of Europe Human Rights (s/d). Human Rights, Youth Policy Topics. Available on: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/human-rights>

Coussée, F., Bradt, L., Roose, R., & Bouverne-De Bie, M. (2010). The emerging social pedagogical paradigm in UK child and youth care: Deus ex Machina or walking

Bibliography

- the beaten path? *British Journal of Social Work*, 40(3), 789-805.
- European Youth Work Convention (2015). Declaration of the 2nd European Youth Work Convention, Making a world of differences. Available on: https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262187/The+2nd+European+Youth+Work+Declaration_FINAL.pdf/cc602b1d-6efc-46d9-80ec-5ca57c35eb85
- Gavrielides, T., Nemutlu, G., & Şerban, A. M. (2018). HUMAN RIGHTS EDUCATION & YOUTH WORK.
- International Organization for Migration (2011). Glossary on Migration 2nd Edition, Available on: <https://www.west-info.eu/files/iom.pdf>
- International Organization for Migration (2020). World immigration report 2020. Available on: https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020.pdf
- The Council of Europe and Youth (2008). The future of the Council of Europe youth policy: AGENDA 2020. Available on: <https://rm.coe.int/1680702428>
- United Nations (1948). Universal declaration of human rights. Available on: <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
- United Nations High Commissionaire for Refugees (s/d). Convention and Protocol Relating to the Status of Refugees. Available on: <http://www.unhcr.org/3b-66c2aa10.pdf>
- Bø, B. P. (2015). Social work in a multicultural society: New challenges and needs for competence. *International Social Work*, 58(4), 562-574.
- European Commission (adapted on 2017). Diversity and Inclusion Charter. Available on: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/diversity-inclusion-charter-2017-07-19-en.pdf>
- European Commission (s/d). European Union Platform of Diversity Charters. Available on: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en
- European Institute for Gender Equality (2019). EU agencies focus on diversity and inclusion. Available on: <https://eige.europa.eu/news/eu-agencies-focus-diversity-and-inclusion>
- Gregori et al., (2019). Joint Statement of the Heads of Justice and Home Affairs Agencies on Diversity and Inclusion. Available on: file:///C:/Users/Newtech/Downloads/edoc-1070487-v5-jha_network_of_agencies_joint_statement_on_diversity_and_inclusion.pdf
- Hamamura, T., Heine, S. J., & Paulhus, D. L. (2008). Cultural differences in response

styles: The role of dialectical thinking. *Personality and Individual differences*, 44(4), 932-942.

Hedden, T., Ketay, S., Aron, A., Markus, H. R., & Gabrieli, J. D. (2008). Cultural influences on neural substrates of attentional control. *Psychological science*, 19(1), 12-17.

Matsumoto, D., & Juang, L. (2004). An introduction to the study of culture and psychology. *Culture and psychology*, p. 10.

Miller, C. R. (1984). Genre as social action. *Quarterly journal of speech*, 70(2), 151-167.

Nisbett, R. E., Peng, K., Choi, I., & Norenzayan, A. (2001). Culture and systems of thought: holistic versus analytic cognition. *Psychological review*, 108(2), 291.

Shin, H. S., & Choi, Y. M. (2003). The effect of practical reasoning study on problem solving ability in home economics. *Journal of Human Ecology*, 13(13), 36-47.

Surian A. (2007). Diversity Youth Forum. Available on: <https://rm.coe.int/168070235e>

United Nations (1948). Universal declaration of human rights. Available on: <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2001). Record of General Conference, p.61. Available on: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000124687.page=67>

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2001). UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity. Available on: http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=13179&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (1966). International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. Available on: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Pour plus de lecture

Claeys-Kulik A. L., Jørgensen T. E. & Stöber H. (2019). Diversity, Equity and Inclusion in European Higher Education Institutions, Results from the INVITED project. Available on: https://eua.eu/downloads/publications/web_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf

Niessen J. (2000). Diversity and cohesion, new challenges for the integration of migrants and minorities. Available on:

https://www.coe.int/t/dg3/migration/archives/documentation/Series_Community_Relations/Diversity_Cohesion_en.pdf

Hasmatuçhi, Gabriel. (2010). The Intercultural Communication in European Union. A few significant aspects. *European*

Bibliography

- Commission (adapted on 2017). Diversity and Inclusion Charter. Available on: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/diversity-inclusion-charter-2017-07-19-en.pdf>
- European Commission (s/d). European Union Platform of Diversity Charters. Available on: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en
- European Institute for Gender Equality (2019). EU agencies focus on diversity and inclusion. Available on: <https://eige.europa.eu/news/eu-agencies-focus-diversity-and-inclusion>
- Gregori et al., (2019). Joint Statement of the Heads of Justice and Home Affairs Agencies on Diversity and Inclusion. Available on: file:///C:/Users/New-tech/Downloads/edoc-1070487-v5-jha_network_of_agencies_joint_statement_on_diversity_and_inclusion.pdf
- Hamamura, T., Heine, S. J., & Paulhus, D. L. (2008). Cultural differences in response styles: The role of dialectical thinking. *Personality and Individual Differences*, 44(4), 932-942.
- Hedden, T., Ketay, S., Aron, A., Markus, H. R., & Gabrieli, J. D. (2008). Cultural influences on neural substrates of attentional control. *Psychological science*, 19(1), 12-17.
- Matsumoto, D., & Juang, L. (2004). An introduction to the study of culture and psychology. *Culture and psychology*, p. 10.
- Miller, C. R. (1984). Genre as social action. *Quarterly journal of speech*, 70(2), 151-167.
- Nisbett, R. E., Peng, K., Choi, I., & Norenzayan, A. (2001). Culture and systems of thought: holistic versus analytic cognition. *Psychological review*, 108(2), 291.
- Shin, H. S., & Choi, Y. M. (2003). The effect of practical reasoning study on problem solving ability in home economics. *Journal of Human Ecology*, 13(13), 36-47.
- Surian A. (2007). Diversity Youth Forum. Available on: <https://rm.coe.int/168070235e>
- United Nations (1948). Universal declaration of human rights. Available on: <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2001). Record of General Conference, p.61. Available on: <https://unesdoc.unesco.org/>

ark:/48223/pf0000124687.page=67

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2001). UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity. Available on: http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=13179&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (1966). International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. Available on: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Further reading.

Claeys-Kulik A. L., Jørgensen T. E. & Stöber H. (2019). Diversity, Equity and Inclusion in European Higher Education Institutions, Results from the INVITED project. Available on: https://eua.eu/downloads/publications/web_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf

Niessen J. (2000). Diversity and cohesion, new challenges for the integration of migrants and minorities. Available on:

https://www.coe.int/t/dg3/migration/archives/documentation/Series_Community_Relations/Diversity_Cohesion_en.pdf

Anderson, J (2017) 'Peer-needs Analysis: Sensitising learners to the needs of their classmates.' English Teaching Professional.

Smith, AM (2018) Adventures on Inkle Island. Morecambe: ELT well.

Smith, AM (2017) Raising Awareness of SpLDs. Morecambe: ELT well.

National Storytelling Network. "What Is Storytelling?". Retrieved from: <https://storynet.org/what-is-storytelling/>

<https://www.digitalyouthwork.eu/tips-for-online-youth-work-when-youth-centres-are-closed/>

https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/618d310a-ecfd-4dea-aeb0-432a3094d42c/Social_inclusion-ing_involving%20young%20people%20with%20fewer%20opportunities%20in%20international%20projects.pdf

<https://www.youthaccess.org.uk/news-and-events/latest-news/post/43-10-tips-for-facilitating-zoom-meetings-with-young-people>

http://actforyouth.net/youth_development/professionals/facilitation.cfm

http://actforyouth.net/youth_development/professionals/teaching.cfm



Numéro du projet: 2019-2-UK01-KA205-062270

Coordinateur du projet:

Merseyside Expanding Horizons

The Old Secondary Education Centre, Mill Lane – OL

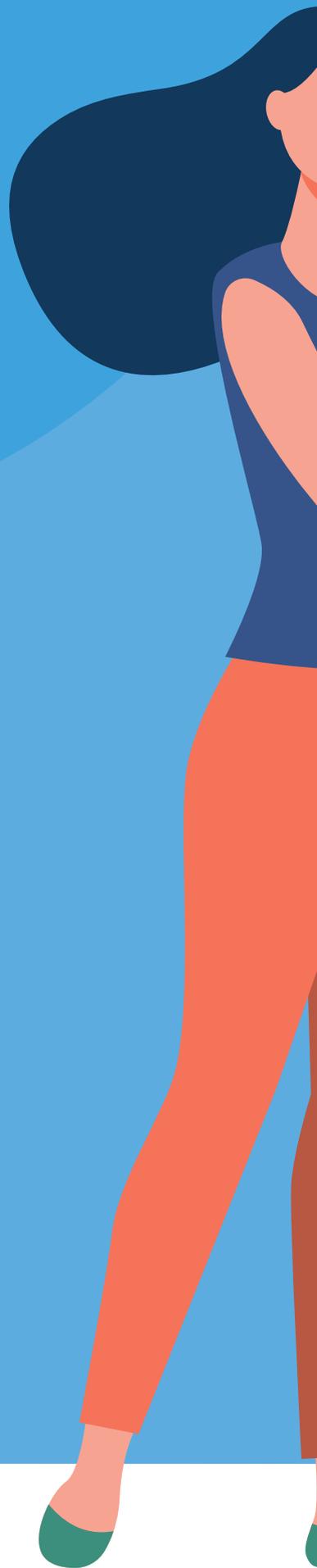
Postal Code: L13 5TF

Liverpool, United Kingdom

www.expandinghorizons.co.uk

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne, dans le cadre du programme E+. Cette publication ne reflète que les opinions de l'auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qui y sont contenues.





Cofinancé par le
programme Erasmus+
de l'Union européenne

merosside
**EXPANDING
HORIZONS**



Promimpresa

active
youth

aproximar
COOPERATIVA DE SOLICITUD SOCIAL, O.L.

icep