



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Seniors volontaires pour l'Intégration des Migrants

No. 2017-1-LT01-KA204-035213

PROGRAMME DE FORMATION



Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission Européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

Contents

Programme de formation SVMI - Seniors Volontaires pour l'Intégration des Migrants	2
Module 1: Théorie de l'apprentissage des adultes	3
Unité 1: ANDRAGOGIE – THEORIE DE L'EDUCATION DES ADULTES	6
Unité 2: LES CARACTERISTIQUES DE L'APPRENTISSAGE DES ADULTES.....	12
Unité 3: MOTIVER L'APPRENTISSAGE DES ADULTES	16
Unité 4: FORMES ET METHODES D'APPRENTISSAGE	19
Unité 5: CONCLUSION.....	22
Module 2: La communication interculturelle	24
Unité 1 : COMPRENDRE LA COMMUNICATION INTERCULTURELLE	26
Unité 2 : ETUDES DE CAS & EXERCISES SUR LES CARACTERISTIQUES CULTURELLES.....	34
Unité 3: COMPETENCES PRATIQUES DE LA COMMUNICATION INTERCULTURELLE	36
Unité 4: ETUDES DE CAS & RECOMMANDATIONS	38
Unité 5 : DISCUSSION SUR LE MULTICULTURALISME ET L' ASSIMILATION	40
Unité 6 : CONCLUSION.....	40
Module 3: L'intégration des migrants: Panorama des modèles théoriques	41
Unité 1: INTRODUCTION ET DÉFINITION DU CONCEPT D'INTÉGRATION.....	43
Unité 2 : INTÉGRATION – ASSIMILATION – CULTURALISATION.....	46
Unité 3 : LES TENDANCES GÉNÉRALES DE LA MIGRATION	50
Unité 4: EXERCICES DE RÉFLEXION.....	57
Unité 5 : INTÉGRATION PAR LA PRATIQUE	58
Unité 6 : CONCLUSION.....	59
Module 4: Introduction à la citoyenneté active.....	60
Unité 1 : CONSTRUIRE SUR DES PROBLÉMATIQUES LOCALES.....	62
Unité 2 : LE CONCEPT DES COMMUNAUTES	64
Unité 3 : OUTILS POUR CONSTRUIRE UNE CAMPAGNE POUR LA DEMOCRATIE, LA CITOYENNETE ACTIVE ET LA PARTICIPATION DE TOUS	67
Unité 4 : AUTRES SUJETS IMPORTANTS DE LA CITOYENNETE ACTIVE	72
Unité 5: CONCLUSION.....	74
Module 5: Spécificités en France	75
Unité 1: LA SEMANTIQUE ET LES CHIFFRES DE L'IMMIGRATION EN FRANCE ET DANS LE MONDE.....	77
Unité 2: LES ACTEURS DE LA SOLIDARITE	83
Unité 3 : PARCOURS ADMINISTRATIF D'UN DEMANDEUR D'ASILE	86
Unité 4 : CONCLUSION.....	88
Annexes	89
Bibliographie	89
Liens utiles	95



Programme de formation SVMI - Seniors Volontaires pour l'Intégration des Migrants

Le programme de formation SVMI est composé de 5 modules:

- Module 1: Théorie de l'apprentissage des adultes
- Module 2: La communication interculturelle
- Module 3: L'intégration des migrants: balayage des différents modèles
- Module 4: Introduction au concept de citoyenneté active
(Rôles clés d'un volontaire travaillant pour l'intégration des migrants et des réfugiés : tutorat de FLE, médiateur / facilitateur / plaidoyer et ami aidant les migrants et les réfugiés naviguant à vue dans une nouvelle société)
- Module 5: Spécificités par pays sur des aspects culturels ou administratifs particuliers

Chaque module est conçu pour avoir une durée de 4 heures d'apprentissage maximum. La durée totale du programme de formation SVMI est de 20 heures.

Le programme de formation devra avoir un impact direct sur les 3 groupes cibles du projet SVMI:

- Les seniors
- Les migrants/réfugiés comme ultimes bénéficiaires
- Les formateurs travaillant avec les seniors volontaires

Ce programme de formation sera disponible dans les langues des pays partenaires au projet SVMI : Anglais, Allemand, Grec, Finnois, Français et Lituanien.

Les 5 modules décrits ci-dessus, suivront la même structure, ce qui permet une flexibilité et une adaptabilité aux besoins spécifiques des apprenants.

Dans le même temps, cela homogénéisera l'expérience d'apprentissage de tous les participants.

Module 1: Théorie de l'apprentissage des adultes

Contribution de Soros International House - www.sih.it

	Description
<p>- Brève description du contenu de module pour les formateurs ET les apprenants</p> <p>- Objectifs du module</p>	<p>Ce module s'adresse aux seniors volontaires qui n'ont pas reçu de formation spécifique sur la science de l'éducation des adultes.</p> <p>Le module présente les principes théoriques de la science de l'éducation des adultes, les caractéristiques des apprenants adultes, les motivations de ces derniers ainsi que des techniques pour mener et gérer une classe d'apprenants adultes.</p> <p>A la fin de ce module, l'apprenant sera capable de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comprendre les différences entre l'andragogie et la pédagogie; 2. Démontrer une connaissance des caractéristiques communes aux adultes apprenants; 3. Connaître les principes effectifs de la science de l'éducation des adultes pour potentialiser leur l'apprentissage et savoir leur façon d'apprendre; 4. Démontrer une compréhension de base sur les raisons et les motivations poussant des adultes à participer et à apprendre lors d'une session de formation; 5. Décrire les freins typiques à la participation et l'apprentissage des adultes; 6. Exposer les théories et types de formation; 7. Avoir une compréhension des méthodes et techniques de formation pour encourager l'apprentissage des adultes.
Durée	4.0 heures
Autres besoins pertinents	<p>La musique peut stimuler l'apprentissage. Un fond sonore peut être mis en arrière plan de sorte que le volume sonore ne soit pas trop élevé pour devenir distrayant. Ecouter de la musique entre 50 à 80 beats par minute a des effets relaxant sur l'esprit ce qui est propice aux pensées logiques, permettant au cerveau d'apprendre et de retenir des faits nouveaux. Des études ont montré que la musique classique cible la partie du cerveau qui stimule le raisonnement spatio-temporel qui est utilisé pour résoudre des problèmes de mathématiques. Mais mémoriser des choses demande de la concentration et des compétences. J'aime lorsque mon environnement d'apprentissage est silencieux. Je peux faire la sourde oreille à moins qu'un bruit inhabituel vienne distraire mon attention. Alors si votre musique ne vous distrait pas, c'est donc le</p>

	<p>genre de musique que vous pouvez écouter lorsque vous lisez ou étudiez.</p> <p>Mozart Effect est un ensemble de recherches dont les résultats indiquent que d'écouter du Mozart pourrait provoquer à court-terme, une amélioration de la performance de certains types de tâches mentales connues comme « la logique spatio-temporelle ».</p> <p>En conclusion, nous pouvons faire une expérience en choisissant différents types de musique pour voir celles qui nous inspirent un apprentissage sans distraction:</p> <ul style="list-style-type: none"> - SAMUEL BARBER - Adagio for Strings, Op. 11 (YouTube) - Chet Baker ~ Every Time We Say Goodbye (YouTube) - Study Music Alpha Waves: Relaxing Studying Music, Brain Power, Focus Concentration Music, 161 (YouTube) - Study Music for Concentration, Instrumental Music, Classical Music Work Music, Relax, E103 (YouTube) - Classical Study Music Mozart with Alpha Study Aid Embedded - Alpha Binaural Beats (you Tube) - Space Sound Odyssey Deep White Noise For Focus, Power Naps or Sleep (You Tube) - Philip Glass - Glassworks (complete) Brain Music - STUDY FOCUS CONCENTRATE - HELP YOU WORK FAST (YouTube) - Jurassic Park Theme 1000 percent Slower (sound cloud) - Justin Bieber - U Smile (800% Slower) [HQ] (YouTube) - Bach - Cello Suite No. 1 in G Major BWV1007 - Mov. 1-3/6 (YouTube)
<p>Formats de disponibilité du module</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Version papier (PDF) - Version en ligne (site web du projet SVM I)
<p>Les versions linguistiques disponibles</p>	<p>Anglais, Allemand, Grec, Finnois, Français, Lituanien</p>



Sommaire du Module 1

Bienvenue des participants et des formateurs (20 min.)

- Introduction du formateur (1 min)
- Introduction des participants (15 min)
Le formateur est libre de choisir le format le plus adapté à la composition du groupe. Si les participants se connaissent déjà, s'ils se sentent à l'aise ou un peu tendus. Une activité pour briser la glace, pour chauffer la salle, de l'humour est recommandée.
- Introduction du module (4 min):
Ce module s'adresse à des seniors volontaires n'ayant pas reçu jusqu'alors de formation spécialisée sur l'éducation des adultes.
- Il a été conçu pour vous introduire à la science de l'éducation des adultes, c'est-à-dire, les principes et les théories de l'apprentissage des adultes, les caractéristiques de l'apprentissage des adultes, la motivation des apprenants et les techniques effectives pour mener et gérer une session de formation pour adultes.

A la fin du module, vous serez en mesure de :

1. Comprendre les différences entre l'andragogie et la pédagogie;
2. Démontrer une connaissance des caractéristiques communes aux adultes apprenants;
3. Connaître les principes effectifs de la science de l'éducation des adultes pour potentialiser l'apprentissage des adultes et savoir leur façon d'apprendre;
4. Démontrer une compréhension basique sur les raisons et les motivations poussant des adultes pour participer et apprendre lors d'une session de formation;
5. Décrire les freins typiques à la participation et l'apprentissage des adultes;
6. Exposer le basic des théories et types de formation;
7. Avoir une compréhension des méthodes et techniques de formation pour encourager l'apprentissage des adultes.

Le plan de structure du module sera le suivant :

- Introduction – 20 min
- Unité 1: ANDRAGOGIE – THEORIE DE L'EDUCATION DES ADULTES – 50 min
- Pause: 5-10 min
- Unité 2: CARACTERISTIQUES DE L'APPRENTISSAGE DES ADULTES – 50 min
- Pause: 5-10 min
- Unité 3: MOTIVATION DES ADULTES APPRENANTS – 50min
- Pause: 5-10 min
- Unité 4: FORMES ET METHODES DE FORMATION AUX ADULTES – 50min
- Conclusion: 20 min

Ce module sera dispensé à travers une combinaison d'activités diverses incluant de courtes parties de leçon, des discussions et des réflexions ainsi que des activités pratiques.

Questions/Remarques des participants (3-5 min.)



Unité 1: ANDRAGOGIE – THEORIE DE L'EDUCATION DES ADULTES

Durée: 50 min.

Entrée en matière: PPP présentation, petit groupe de discussion

L'essentiel de l'éducation des adultes

Formateurs et apprenants n'approfondissent pas les différences existantes entre éducation des enfants et éducation des adultes.

Pourtant il est très important de distinguer ces deux types d'apprenants. Puisque notre groupe cible pour le projet est les seniors bénévoles voulant aider à l'intégration des migrants, il est extrêmement important pour nous de les introduire à cette distinction. La connaissance de ces différences est d'autant plus importante pour des formateurs travaillant avec des migrants et des réfugiés car il existe des mixités culturelles, éducatives et des références et contextes sociaux différents.

Andragogie vs Pédagogie

De nos jours, les nouveaux systèmes éducatifs sont devenus très variés.

Avant, nous assistions seulement à des cours magistraux en classe et en présentiel à l'école, au collège ou à l'université. Maintenant, l'enseignement peut être dispensé de différentes manières telles que l'enseignement à domicile ou l'e-learning (enseignement à distance). L'évolution du système de formation dans le monde a mené au développement de nombreux modèles et approches d'enseignement selon la vision que l'on a et l'objectif que l'on assigne à l'école. Deux méthodes majeures peuvent être mises en parallèle, il s'agit de l'andragogie et de la pédagogie.

Les termes "andragogie" et "pédagogie" tirent leur étymologie du grec. Les deux sont composés du verbe grec "ago", signifiant "guide", et respectivement des mots grecs "andros" (l'homme) et "paidi" (l'enfant).

Ainsi:

Pédagogie = *paidi* (enfant) + *ago* (guide)

Andragogie = *andros* (homme) + *ago* (guide)

Vous pouvez conclure en disant que l'andragogie, par opposition à la pédagogie qui est beaucoup plus centrée sur l'éducation aux enfants et jeunes adultes, est la science de l'éducation aux adultes; ou, officiellement, la pédagogie est l'art et la science de l'apprentissage des enfants alors que l'andragogie est l'art et la science de l'éducation des adultes.

Avant 1950, les recherches en matière d'apprentissage étaient centrées sur l'enfant et il n'y avait que peu de témoignage sur la façon d'apprendre des adultes.



Seniors volontaires pour l'Intégration des Migrants

PROGRAMME DE FORMATION

Le terme "andragogie", bien que connu depuis 1833 lorsque l'Allemand Alexander Kapp l'a utilisé en référence à la théorie de Platon, est utilisé dans l'éducation moderne au début des années 1960. Le terme était employé pour exprimer les caractéristiques spécifiques de l'apprentissage des adultes ayant une incidence non seulement sur leur motivation mais aussi sur leur capacité d'apprentissage en comparaison à celle des enfants. Connaître ces distinctions est crucial pour un formateur, puisque la capacité à impliquer et à motiver des apprenants adultes est certainement un art.

Dans cette unité, nous discuterons des différences entre l'andragogie et la pédagogie de sorte que vous ayez les connaissances suffisantes pour vous assurer un bénévolat efficace et adapté.

Pédagogie Vs Andragogie: 5 Différences Principales

1. Autonomie

Les apprenants adultes sont autonomes ; ils contrôlent leur expérience d'apprentissage et ils sont 100% responsable de leur apprentissage. Ils sont très impliqués dans les décisions liées au dispositif d'éducation mis en place : organisation, modalités d'évaluation de l'enseignement proposé puisque qu'ils savent ce qu'ils veulent apprendre. Au contraire, des enfants ou de jeunes adultes ne sont pas complètement autonomes ; ils dépendent encore de l'enseignant tout au long du processus d'apprentissage. Dès lors, leur enseignant devrait être responsable non seulement du contenu mais également de la manière dont la connaissance est enseignée ainsi que son évaluation.

2. Le rôle de l'expérience.

Les apprenants adultes ont plus d'expérience que les enfants ou les jeunes adultes. Ils disposent d'une expérience, sur laquelle ils peuvent s'appuyer et d'un esprit critique plus développé. Plus riche et diverse sera l'expérience de vie, plus variée sera leur apport dans leur apprentissage. Les enfants et jeunes adultes, ont par défaut beaucoup moins de vécu et d'expériences personnelles. Ils ne peuvent donc pas s'en servir comme ressource dans leur apprentissage mais juste s'appuyer dessus.

3. Capacité d'apprendre (disponibilité).

La disponibilité des apprenants adultes pour leur apprentissage peut être déclenchée par n'importe quoi ; un changement soudain dans leur vie, un besoin de gérer les tâches quotidiennes et de mieux résoudre les problèmes, le désir volontaire de se développer et de s'améliorer... Les adultes ont besoin de savoir pourquoi ils apprennent des nouvelles choses. Les enfants sont souvent tenus d'apprendre ce qu'ont leur dit, la raison derrière leur apprentissage est de développer leurs compétences pour atteindre un niveau de maîtrise.

4. Orientation de l'apprentissage (utilité).

Par quel type de connaissance un apprenant adulte est-il le plus intéressé ? Naturellement, ils vont rechercher l'information qui leur est utile pour leur vie personnelle et leur environnement de travail. Ce public exige que leur apprentissage soit pertinent avec leurs problèmes et leurs tâches de vie. Ils attendent à ce que leur nouvel apprentissage renforce leur niveau de performance et les aident à vivre une bien meilleure et plus satisfaisante existence. L'apprentissage des jeunes sera au contraire centré sur le sujet, le thème.



5. Motivation à apprendre.

Qu'est-ce qui motive un adulte à trouver du temps dans son agenda chargé pour apprendre ? Principalement pour des motivations intrinsèques : estime de soi, confiance, désir d'une vie meilleure, curiosité, développement et reconnaissance. Pas besoin de dire que les raisons intrinsèques sont plus puissantes que les raisons externes et que les apprenants adultes sont plus en adéquation avec le processus de formation, plus engagés, plus désireux d'appliquer leur connaissance que les plus jeunes. D'un autre côté, les jeunes sont plus motivés par des facteurs externes comme obtenir une bonne note ou autres avantages, ou éviter les conséquences d'un échec.

Il est clair que l'andragogie peut être hautement motivante, puisque les apprenants adultes sont ciblés dans la formation. C'est pour cela que leur offrir une expérience d'apprentissage sensé et adapté peut faire une réelle différence dans l'accomplissement des résultats escomptés.

Maintenant que vous vous êtes familiarisé avec le débat entre andragogie et pédagogie, vous pouvez être intéressé d'apprendre les principes de l'andragogie et quelques théories sur l'éducation des adultes.

Qu'est-ce que l'andragogie et quels sont ses principes ?

Dans les esprits du champ de l'éducation des adultes, l'andragogie et le nom de Malcolm Knowles sont inextricablement liés. **Malcolm Shepherd Knowles** (1913 – 1997) fut un formateur américain, connu pour l'utilisation du terme **Andragogie** comme synonyme de **Education des adultes**. Selon lui, l'**andragogie** est l'art et la science de l'éducation des adultes faisant référence à toute forme d'éducation des adultes. C'est un terme générique. (Kearsley, 2010).

The infographic features a blue banner at the top with the text 'The Adult Learning Theory'. Below this, the word 'ANDRAGOGY' is written in large, bold, white letters on an orange background. Underneath, 'of Malcolm Knowles' is written in white on a blue banner. To the left of the text is a black and white portrait of Malcolm Shepherd Knowles. To the right of the portrait, there is a caption: 'Malcolm Shepherd Knowles (1913 – 1997) Was an American educator well known for the use of the term **Andragogy** as synonymous to the **adult education**. According to Malcolm Knowles, **andragogy** is the art and science of adult learning, thus **andragogy** refers to any form of **adult learning**. (Kearsley, 2010).

https://elearninginfographics.com/adult-learning-theory-andragogy-infographic/?utm_campaign=elearningindustry.com&utm_source=%2Fthe-adult-learning-theory-andragogy-of-malcolm-knowles&utm_medium=link



En 1984, **Knowles** a suggéré **4 principes** qui s'appliquent à l'éducation des adultes:

1. Les adultes ont besoin d'être impliqués dans les décisions liées au dispositif d'éducation mis en place (organisation, évaluation...)

Même si les apprenants adultes et jeunes doivent sentir qu'ils jouent un rôle actif dans le processus d'apprentissage, cet aspect est particulièrement important pour les adultes. Interactivité et participation effective au développement de la formation sont indispensables. Récolter les retours d'expérience des adultes apprenants permet d'atteindre ce principe et en même temps vous offre la possibilité d'étoffer le contenu sur la base des besoins et des attentes des apprenants adultes.

2. L'expérience (dont les erreurs) forme les bases des activités de la formation.

Ce qui importe le plus dans l'éducation des adultes n'est pas le résultat mais l'expérience d'apprentissage partagée autour de l'instruction et des activités. Plutôt que de proposer des tâches de mémorisation, créez des projets et activités participatives qui encouragent l'apprenant adulte à sortir des sentiers battus et à explorer un sujet lui permettant de gagner de l'expérience. Ainsi, les apprenants adultes peuvent apprendre de leurs erreurs et consolider leurs compétences obtenues grâce à d'autres expériences. En confirmant leur propre approche pour résoudre un problème, ils utiliseront leurs connaissances dans des cas pratiques par la suite. Les impliquer empiriquement fera que l'apprentissage global aura plus de sens et sera effectif.

3. Les adultes sont plus intéressés par des sujets ayant un impact immédiat et une pertinence sur leur travail ou sur leur vie quotidienne.

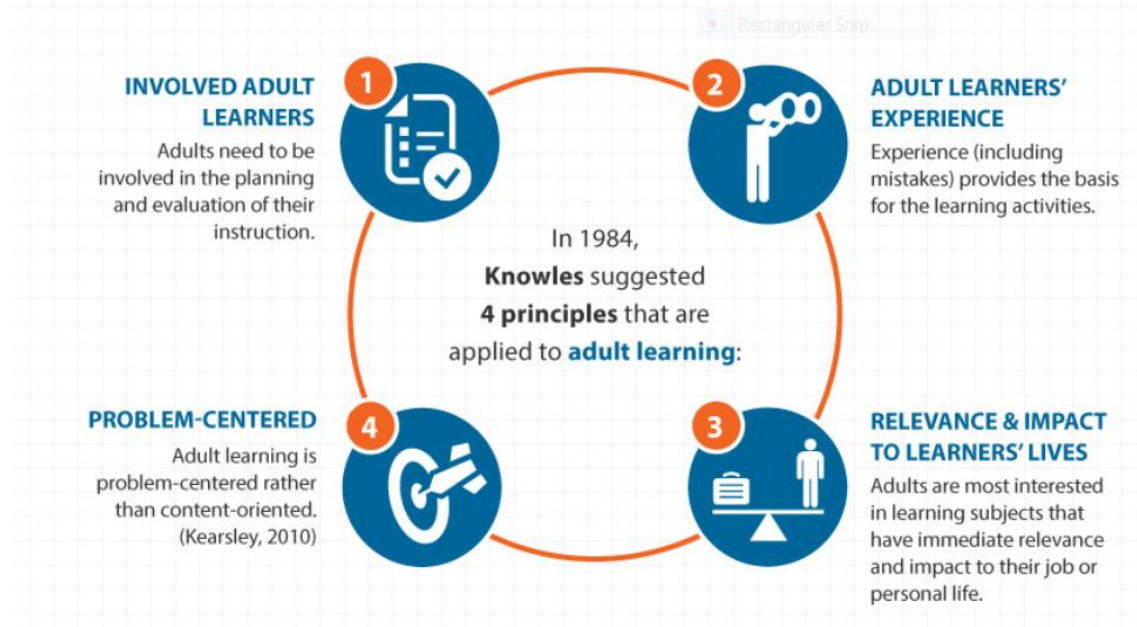
Ils ont besoin d'être capable de lier le sujet au monde réel. S'ils ne comprennent pas comment un module ou une activité peut leur donner un avantage dans la vraie vie, ou comment une formation et son contenu peuvent être appliqués en situations réelles, ils ne seront pas impliqués dans le processus de formation. Les formateurs peuvent augmenter l'implication des adultes apprenants en intégrant des scénarii de la vie courante dans leur programme. Ainsi, les participants auront une opportunité de connecter ce qu'ils apprennent au monde réel.

4. L'apprentissage des adultes est centré autour de problème à résoudre plutôt que sur le contenu. (Kearsley, 2010)

Le contenu de formation devrait être orienté sur les problèmes, comme les adultes apprenants voudront voir immédiatement comment les instructions leur permettront de résoudre des problèmes qu'ils seraient amenés à rencontrer. Cela suppose que le sujet proposé leur offre la possibilité de peaufiner leurs compétences par des exercices pratiques et non par de la mémorisation. Créer des activités qui leur permettent d'approfondir des tâches spécifiques comme la simulation. Ils peuvent ainsi stocker l'information dans leur mémoire à long terme grâce à l'expérience et la répétition.

KNOWLES'

4 PRINCIPLES OF ANDRAGOGY



https://elearninginfographics.com/adult-learning-theory-andragogy-infographic/?utm_campaign=elearningindustry.com&utm_source=%2Fthe-adult-learning-theory-andragogy-of-malcolm-knowles&utm_medium=link

Quelles sont les théories de l'apprentissage des adultes existantes?

1. Carl Rogers et l'apprentissage par l'expérience

Il met en avant l'autoformation.

L'apprentissage par expérience détient les principes suivants (Foley, 1995): L'être humain a un potentiel naturel pour apprendre ; L'apprentissage qui implique un changement dans sa propre organisation, la perception de soi-même peut être menacée et tend à résister ; Ces apprentissages sont plus faciles à percevoir et à assimiler ; Une part significative de l'apprentissage est acquise par l'expérience, le faire ; Indépendance, créativité et autonomie sont facilitées lorsque l'auto-critique et l'autoévaluation sont basiques et que l'évaluation par d'autres est relayée à une importance secondaire.

2. Jack Mezirow et l'apprentissage transformatif

L'approche psycho-critique de Mezirow est un modèle en 10 étapes avec 4 composants constitués de "l'expérience, la réflexion critique, un discours réfléchi, et de l'action" (p. 134) permettant aux apprenants de réfléchir sur leur expérience et de parler aux autres de ce qu'ils ont appris.

Expérience, réflexion critique et développement sont des concepts clés de l'apprentissage transformatif. L'expérience est très importante dans l'apprentissage. La réflexion critique est



Seniors volontaires pour l'Intégration des Migrants

PROGRAMME DE FORMATION

nécessaire pour permettre à une personne de se transformer et apporter des changements positifs via des expériences de vie. Le développement est une capacité d'esprit critique pour effectuer une transformation ce qui est le résultat recherché de l'apprentissage transformatif.

Selon Mezirow (1997), 'l'éducation qui favorise l'esprit critique, la résolution imaginative de problème et le discours est un apprentissage participatif et interactif'. Ces pratiques peuvent faire parties du processus de communication de l'apprentissage développé par un engagement à résoudre les problèmes, une évaluation introspective de ses idées et croyances ; des débats en petits groupes ; l'apprentissage par la découverte et l'usage de métaphore pour résoudre et redéfinir des problèmes.

3. Illeris et les 3 Dimensions du Modèle d'apprentissage

Merriam et al. (2007) affirme que le modèle d'Illeris tient compte des aspects de "la connaissance cognitive, l'émotion et la société" (p. 97) dans le processus d'apprentissage. 5 stimuli sont combinés dans un seul moment d'apprentissage : (1) les perceptions individuelles du monde, (2) "la transmission" (qui se produit lorsqu'une personne prend de l'information pour une autre, (3) l'expérience peut inclure les deux premiers stimuli mais impacte l'apprenant qui bénéficie de l'échange, (4) "l'imitation" se produisant quand l'apprenant tente d'imiter ou de prendre pour modèle les actions d'autres personnes et (5) la participation lorsque "l'apprenant est engagé dans une activité agissant avec d'autres comme dans une communauté. Ce modèle peut être appliqué à beaucoup d'aspects de l'apprentissage des adultes

Activités de réflexion suggérées pour l'Unité 1: Tempête de neige

(5-7 min.)

Les participants écrivent ce qu'ils ont retenu sur un papier qu'ils froissent. Au signal, les boules de papier sont jetées dans en l'air. Chaque participant en ramasse une et lit la réponse à voix haute.

Pause 1: 5-10 min

Unité 2: LES CARACTERISTIQUES DE L'APPRENTISSAGE DES ADULTES

Durée: 50 min.

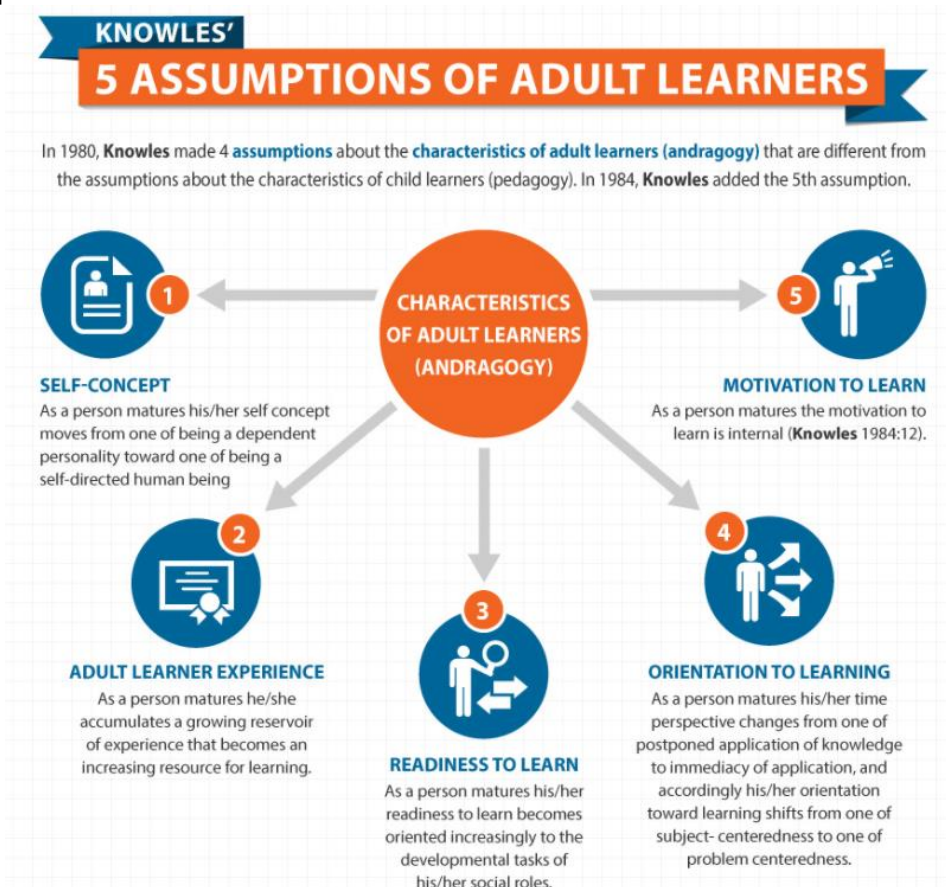
Supports : PPP presentation, discussion de groupes

Les adultes sont caractérisés par la maturité, la confiance en soi, l'autonomie, la capacité à prendre des décisions, mais aussi, la pratique, un fonctionnement multi-tâches, la force de proposition, l'autogestion, l'expérience, une forme de résistance : moins ouverts et réceptifs au changement.

Tous ces traits affectent leur motivation ainsi que leur capacité à apprendre.

Voyons les caractéristiques cognitives et sociales des apprenants adultes, et ce que le formateur doit savoir afin de monter une formation dont les contenus et la structure sont adaptés aux adultes apprenants.

En 1980, Knowles a fait 4 suppositions sur les caractéristiques des adultes apprenants (andragogie) distinctes de celles des jeunes apprenants (pédagogie). En 1984, Knowles a ajouté une 5^{ème} supposition.



https://elearninginfographics.com/adult-learning-theory-andragogy-infographic/?utm_campaign=elearningindustry.com&utm_source=%2Fthe-adult-learning-theory-andragogy-of-malcolm-knowles&utm_medium=link



1. Concept de soi (image que l'on porte de soi)

Le concept de soi chez une personne mature passe du fait d'être une personnalité dépendante d'une autre à être un être humain autogéré et indépendant.

Les adultes se considèrent eux-mêmes comme responsables de leur décision. Ils aiment s'autogérer et ils sont résistants aux situations dans lesquelles ils seraient sous le contrôle d'une tierce personne.

Hélas, ils n'auront que l'expérience de cours magistraux pendant leur formation scolaire, avec un enseignant comme figure d'autorité et de contrôle. Cependant, le formateur pour adultes apprenants devra comprendre qu'ils sont responsables de leur apprentissage et si besoin, il devra les aider pour passer d'une attitude d'apprenant dépendant à apprenant autogéré.

2. L'expérience

Une personne mature accumule un réservoir toujours grandissant d'expériences devenant une ressource non négligeable pour l'apprentissage.

Les adultes arrivent en formation avec toutes leurs expériences. Faites un effort pour incorporer des techniques et des activités pratiques dans votre formation telles que des groupes de discussion et d'échange de pratiques, des études de cas, des exercices de brainstorming, des résolutions de problèmes leur demandant de faire appel à leurs expériences... Selon Malcolm S. Knowles, Elwood F. Holton III, and Richard A. Swanson, les auteurs de The Adult Learner, a Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development, "**L'expérience est la plus riche ressource pour l'apprentissage des adultes : par conséquent, le cœur de la méthodologie de l'éducation des adultes est l'analyse d'expérience.**"

3. Capacité d'apprentissage

La capacité d'apprentissage devient orientée conséquemment aux tâches que la personne doit accomplir selon son rôle social.

Les adultes recherchent dans la formation des moyens d'améliorer leur situation.

Cette affirmation est étayée par le modèle de formation des aptitudes. Une formation effective met l'accent sur les besoins de l'audience. Tout simplement, les adultes suivent une formation parce qu'ils veulent apprendre à bien ou à mieux faire leur travail !

4. Orientation de l'apprentissage

La perspective du temps change d'une application plus lointaine de l'apprentissage à un usage immédiat. Par conséquent, l'orientation de l'apprentissage des adultes passe d'un sujet à un problème.

La formation sera plus efficace si elle intègre des exemples concrets ou des situations que les apprenants pourraient rencontrer dans leur vie ou à leur travail. Un contenu présenté dans une mise en contexte, autrement dit un apprentissage contextualisé, aidera l'apprenant à intégrer ses nouvelles connaissances ou compétences tout en développant un espace de travail agréable, des comportements et des valeurs à partager.

5. Motivation à apprendre

La motivation à apprendre est un facteur interne (Knowles 1984:12).

Bien que les adultes apprenants réagissent à des motivations extérieures telles que des promotions, la reconnaissance de performance, une augmentation de salaire ou des mesures

Seniors volontaires pour l'Intégration des Migrants

PROGRAMME DE FORMATION

incitatives telles que la satisfaction de monter en grade, l'estime de soi, l'amélioration de la qualité de vie, tout cela donne des raisons d'apprendre et de continuer à se former.

Les activités (exercices et évaluation de performance) qui construisent l'estime des apprenants ou qui valorise le sentiment de satisfaction devront le plus possible être intégrées dans le contenu de formation pour motiver les adultes apprenants.

Sur la base de ces 5 caractéristiques de Knowles, 8 autres ont été développées :

1. Autonomie

Les adultes ont besoin de prendre la responsabilité de leur vie et de leurs décisions, c'est pourquoi il est important pour eux d'avoir du contrôle sur leur apprentissage. L'autoévaluation, une relation d'égal à égal avec le formateur, des options multiples, une aide subtile sont des impératifs.

2. Pratique et résultats immédiats

Les apprenants adultes sont des personnes pratiques, ayant besoin d'information immédiatement applicable et préfèrent des connaissances pratiques qui améliorent leurs compétences, facilitent leur travail et stimulent leur confiance. Il est donc important de créer une formation qui couvrira leurs besoins et aura une utilité concrète par son contenu.

3. Une ouverture d'esprit plus limitée (et donc une résistance au changement)

Maturité et profonde expérience de vie mènent à une forme de rigidité, ce qui est antinomique de l'apprentissage. Le formateur doit expliquer le « pourquoi » derrière le changement, des ponts entre les nouveaux concepts et d'autres doivent être faits. Le formateur veillera à promouvoir l'exploration des nouvelles idées.

4. Apprentissage plus lent, et connaissances plus intégrantes

L'âge affecte l'apprentissage. Les adultes apprennent moins rapidement. Cependant, la profondeur de l'apprentissage augmente avec le temps, conduisant la connaissance et les compétences à des niveaux personnels sans précédent.

5. L'expérience personnelle comme ressource

Les adultes ont plus vécu, vu et fait. Ils lient leurs expériences passées aux nouvelles et valident les nouveaux concepts en fonction des anciens. Il est donc crucial de former des groupes les plus homogènes possible, d'encourager les échanges et les débats, créer un environnement favorable à l'interaction.

6. Motivation

L'apprentissage chez l'adulte émane d'une volonté. C'est un choix personnel de continuer de se former. Cette motivation est dirigée par des raisons plus profondes que le simple apprentissage. Il est nécessaire de tirer parti des dynamiques des apprenants pour proposer du contenu questionnant les conventions et stimulant les esprits.

7. Responsabilités multiples

Les adultes ont beaucoup de choses à concilier ; famille, amis, travail, besoin de temps pour soi-même... Il est difficile pour un adulte de se créer un endroit pour apprendre alors que c'est une priorité. Si sa vie est déjà très exigeante et chargée, alors le résultat de l'apprentissage sera compromis. Prenant cela en compte, le formateur devra créer un programme flexible, un calendrier



Seniors volontaires pour l'Intégration des Migrants

PROGRAMME DE FORMATION

adaptable et accepter que les obligations personnelles viennent faire obstacle au processus d'apprentissage.

8. Des attentes élevées

Les adultes ont des attentes élevées. Ils veulent recevoir de la formation utile pour leur travail avec un apprentissage directement utilisable et qui ne soit pas une perte de temps et d'argent. La formation devra maximiser les avantages, répondre à leurs attentes et aux défis d'apprentissage.

Modèles d'apprentissage

Imaginez que vous ayez un nouvel objet connecté, I-Pad, mobile, GPS ou un nouveau détecteur de poissons pour votre bateau de pêche. Vous voulez utiliser votre nouvel objet que vous n'avez jamais essayé auparavant. Comment allez-vous faire pour apprendre à l'utiliser ? Voulez-vous un moment au calme afin de lire le manuel d'utilisation ? Ou appelez-vous un ami ayant le même objet pour qu'il vous explique ? Ou peut-être êtes-vous le genre de personne à utiliser l'objet et à apprendre en l'utilisant ? Vous trouverez la solution. Quelle méthode vous décrit le plus ?

Ces exemples sont des modèles d'apprentissage. Certains sont des **apprenants visuels** et lisent le manuel. D'autres **apprennent en écoutant** et applique ensuite ce qu'ils ont retenu. D'autres encore auront une **approche kinesthésique**, ils auront besoin d'utiliser l'outil, de manipuler pour apprendre.

Ce concept de modèles d'apprentissage se réfère à la théorie de Gardner des intelligences multiples. Howard Gardner, un psychologue du développement, a émis l'hypothèse que l'intelligence humaine est en fait une combinaison de diverses intelligences ou « modalités ». Gardner souligne que personne n'utilise une seule intelligence comme celles évoquées plus haut. A l'inverse, nous possédons des intelligences multiples à des degrés variés, influençant notre propre manière d'apprendre. Gardez à l'esprit **qu'il n'y a pas un modèle d'apprentissage supérieur à un autre**. A vrai dire, pour la plupart d'entre nous, nous avons un modèle d'apprentissage principal et un secondaire.

En tant qu'apprenant adulte responsable de son apprentissage, nous avons probablement adapté notre modèle d'apprentissage à la méthode délivrée par la formation à laquelle nous participons.

Activité de réflexion suggérée pour l'unité 2: par petit groupe de discussion (7-10 min)

Les apprenants sont invités à discuter par petits groupes sur les sujets suivants (1 sujet par groupe) et de présenter leurs conclusions:

1. Pourquoi pensez-vous qu'il soit important de garantir une forme d'autonomie dans le processus d'apprentissage ? Comment en tant que formateur mettriez-vous en œuvre ce principe ?
2. Comment intégreriez-vous l'expérience préalable avec des migrants ou des réfugiés dans le contenu de formation ? Pensez-vous que cela soit important ?
3. Comment pensez-vous qu'un formateur puisse assurer que la formation soit pertinente ou nécessaire pour des migrants ou des réfugiés ?
4. Par quoi les adultes apprenants puissent-ils être le plus intéressés ? Qu'en est-il pour des migrants/réfugiés ?

Pause: 5-10 min



Unité 3: MOTIVER L'APPRENTISSAGE DES ADULTES

(50 min)

Supports introductifs: PPP présentation, discussion en binôme et débat de groupe

Les adultes, contrairement aux enfants, aux adolescents et aux étudiants, ont beaucoup de choses en tête dans la plupart des cas et la formation que vous leur proposez est de loin la dernière d'entre elles. De plus, ils ne voient pas la récompense de leurs efforts directement, leur donner des bonbons comme avec des enfants, ne fonctionnera pas. De plus, les habitudes académiques ont été oubliées. Enfin, beaucoup d'entre eux sont forcés de se former afin d'améliorer leurs compétences, de conserver leur travail ou en obtenir un autre ou pour poursuivre leur plan de carrière. Tout cela rend difficile de motiver les apprenants mais en fait aussi des participants actifs.

Voici **17 conseils** que vous pouvez essayer **afin de motiver des apprenants adultes** :

- 1. Créer des expériences d'apprentissage pertinentes et utiles basées sur l'âge et l'intérêt du groupe**
Insister sur les connaissances pratiques. C'est important de concevoir une formation qui donne une pertinence immédiate. Le matériel d'apprentissage devra être mis en pratique. Les adultes préfèrent des connaissances pratiques aux faits et aux théories.
- 2. Faciliter l'exploration**
Même si les enfants sont célèbres pour leur nature d'explorateur et leur curiosité, les adultes eux aussi apprécient d'acquérir des connaissances qui ont du sens pour eux. Pour cette raison, vous devrez avoir des supports disponibles variés comme des graphiques, de courtes vidéos, des lectures... Dans de telles conditions d'apprentissage, les apprenants seront plus inspirés ou trouveront quelque chose qui les accrochera pour apprendre.
- 3. Construire une communauté et intégrer des médias sociaux**
Garder à l'esprit que les sites web des médias sociaux sont de puissants outils de collaboration et de partage. Vous pouvez favoriser des discussions de groupe. Les gens commenceront rapidement à échanger des connaissances et y prennent du plaisir !
- 4. Une voix derrière une vidéo n'est pas suffisante**
Ajouter une touche personnelle. Votre intervention doit être personnalisée. Rendez-vous disponible pour les participants, invitez des experts, des auteurs, des professeurs, des spécialistes pour une discussion en ligne et une session de questions/réponses.
- 5. Défi par les jeux**
Présentez différents exercices de réflexion et des études de cas. Laissez les participants chercher et trouver les solutions.
- 6. Utilisez l'humour**
L'humour fonctionne même avec l'apprenant le plus démotivé. Lorsqu'ils savent que leur



formateur est drôle et souriant, ils écoutent plus attentivement ce que vous leur dites. Vous ne pouvez pas perdre avec ça !

7. Fragmenter l'information

C'est essentiel car cela aide les gens à mémoriser et assimiler les informations. Des petites sections sont plus faciles à traiter.

8. Ajouter du suspense

Ne spoiliez pas votre cours au début. Il faut en effet une vue d'ensemble mais gardez des éléments intéressants pour la fin. Personne n'aime lire un livre sachant ce qu'il va se passer.

9. S'adapter aux intérêts et aux objectifs de carrière des apprenants

Renforcer le travail des apprenants sur ses objectifs et individualiser la formation pour satisfaire leurs besoins.

10. Stimuler les apprenants

Les encourager à penser en présentant des énigmes/devinettes ou en leur posant des questions qui donnent à réfléchir.

11. Laisser l'apprentissage venir des erreurs

Selon un proverbe allemand : "vous deviendrez intelligent grâce à vos erreurs". Avez-vous entendu cette célèbre expression : "La pratique rend parfait"? Bien entendu ! Henry Roediger qui a fait une expérience d'apprentissage sur ses étudiants en les divisant en 2 groupes. Groupe A a étudié les sciences naturelles sur une version papier pendant 4 sessions tandis que Groupe B a étudié le même cours, 1 fois en version papier et 3 fois en testant par des expériences. Selon lui, une semaine plus tard, les étudiants du Groupe B ont mieux réussi les tests de **50%** de plus que ceux du Groupe A. Cette expérience vient confirmer l'expression : "la pratique rend parfait".

12. Elaborer une trame visuelle convainquante

Savez-vous que 83% de l'apprentissage survient de manière visuelle ?

13. Etre émotif

Si vous ne paraissez pas inspirant, si vos supports sont ennuyeux, comment voulez-vous motiver vos apprenants ? Rendez-les émotifs aussi, avec des déclarations controversées, des images percutantes, des histoires vraies.

14. Prendre des exemples concrets et de terrain

Les apprenants ne font pas toujours l'association entre ce qui est appris et les applications sur le lieu de travail. Ils auront parfois besoin d'une aide pour faire cette connection. Utilisez leurs expériences pour ce faire.

15. Etre respectueux

Laissez comprendre à vos apprenants l'intérêt de prendre des formations particulières. Eviter d'avoir un ton cynique ou condescendant. Vous êtes leur défenseur.



16. Demander des retours

Il est toujours intéressant d'avoir un retour sur sa formation pour pouvoir s'améliorer et mesurer la qualité de votre prestation.

17. Présenter les bénéfices à continuer de faire des formations

Je ne sais pas pourquoi je n'ai pas commencé avec ce conseil. Parfois souligner les bénéfices suffit.

**Suggestion d'activités pour l'unité 3: débat en binôme
(5-7 min)**

Les apprenants sont invités à discuter par binôme la question suivante : Quels conseils croyez-vous motivants pour des apprenants adultes – des migrants/réfugiés ? Partager les réflexions avec le reste du groupe.

Pause: 5-10 min.



Unité 4: FORMES ET METHODES D'APPRENTISSAGE

(50 min)

Supports: PPP présentation, discussions en groupe et en binôme

'Je ne peux enseigner n'importe quoi à n'importe qui. Je peux seulement les faire réfléchir' – Socrates.

Il existe une multitude de manière pour apprendre quelque chose. Certaines méthodes fonctionnent plus que d'autres. L'essentiel est que l'on peut apprendre tout ce que l'on veut, ce qui rend les possibilités d'apprentissage infinies. Il n'y a pas de plus grande source. Rien n'est plus puissant que la capacité d'apprentissage de l'être humain. Les mondes de la connaissance vous attendent !

Tout n'est qu'apprentissage. Si vous désirez être intelligent, vous devez apprendre à être intelligent. Si vous voulez vous améliorer dans un sport, vous devez apprendre comment vous améliorer. Si vous voulez être heureux, vous devez apprendre à être heureux. Et seulement se souvenir ne suffit pas. Les mémoires de vos connaissances ont besoin d'instructions pour savoir comment les utiliser effectivement et efficacement. Votre ADN a les informations et les instructions. Vous voyez, le processus d'apprentissage et d'application des connaissances est nécessaire pour la vie. Mais même si l'apprentissage est naturel, il faut apprendre sérieusement. Sinon, vous serez vulnérables aux dangers, vous lutterez ou referez les mêmes erreurs inconsciemment. Nous espérons que ce qui suit vous aidera à apprendre et enseigner avec succès.

Il existe beaucoup de critères qui influencent les méthodes d'apprentissage et d'enseignement :

- Les objectifs
- Le sujet de la formation
- La durée de la formation
- Les pré-requis des apprenants
- La capacité du formateur à utiliser une méthode
- Nombre de participants à la formation...

La méthodologie de formation est basée sur un ensemble de 3 éléments :

- Apport de connaissance (théorie)
- Usage d'outils de formation variés (exercices pratiques, études de cas, jeu de rôle, vidéos, jeux, animations...)
- Réflexion et retours (examen et évaluation)

Quels sont les meilleurs outils et méthodes de formation ?

Les gens mémorisent mieux lorsqu'ils pratiquent ou utilisent ce qu'ils ont appris que lorsqu'ils lisent ou écoutent des informations. La quantité d'information que nous retenons est proportionnelle à l'implication que nous mettons dans notre apprentissage.

La pyramide de l'apprentissage montre que nous retenons environ 10% de ce que nous lisons. Notre mémoire s'accroît lorsque nous écoutons et voyons quelque chose en même temps (regarder un film, faire une exposition). Nous retenons 90% de ce que l'on fait et dit, comme pratique de ce que nous apprenons. C'est important de le reconnaître en tant que formateur. Choisir la méthode adéquate est nécessaire pour augmenter la mémorisation des contenus.



Source: Edgar Dale (1969)

<https://www.ag.ndsu.edu/evaluation/documents/effective-adult-learning-a-toolkit-for-teaching-adults>

Discussions

Une des méthodes les plus stimulantes est de mener des débats, des discussions. C'est aussi très enrichissant. Utiliser principalement cette méthode permet de stimuler l'esprit critique. Comme vous établissez un rapport direct avec vos apprenants, vous démontrez votre intérêt à leur contribution et leur participation tout en leur demandant d'exprimer leur pensée, de façon structurée et synthétique. Poser des questions fréquemment est un moyen de mesurer l'apprentissage et la profondeur d'exploration du sujet.

<http://teachingcenter.wustl.edu/resources/teaching-methods/discussions/teaching-with-discussions/>



Jeux de rôle et simulation de vie réelle

Le jeu de rôle est une technique qui permet aux apprenants d'explorer des mises en situations réelles en interagissant avec les autres pour développer une expérience et essayer des stratégies variées. Selon les objectifs de l'activité, les participants peuvent jouer un rôle proche de leur réalité ou au contraire à l'opposé. Les deux options permettent un apprentissage significatif encourageant le développement d'une compréhension plus large d'une situation. La simulation est une technique pour la pratique et l'apprentissage qui peut être appliquée à différentes disciplines et types de formation.

Cette technique amplifie et se substitue aux expériences réelles. Souvent immersive impliquant que les participants soient totalement immergés dans l'expérience.

<https://blogs.shu.ac.uk/shutel/2014/07/04/role-play-an-approach-to-teaching-and-learning/>
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2966567/#CIT3>

Etudes de cas et exemples de réussites

Beaucoup de personnes ont un raisonnement inductif plus que déductif. Ce qui signifie qu'ils apprennent mieux à travers des exemples que des développements logiques basés sur des principes. L'emploi des études de cas dans une formation peut être une technique très efficace d'apprentissage.

Les études de cas ont longtemps été utilisées dans les écoles de commerce, de droit, de médecine et de sciences sociales, mais elles peuvent être utilisées dans n'importe quelle discipline où le formateur souhaite que les apprenants explorent comment ce qu'ils ont appris peut s'appliquer à la vie réelle. Il existe plusieurs formats, de la simple question "Que feriez-vous dans cette situation?" à une description détaillée d'une situation accompagnée de données analytiques. Selon vos besoins et objectifs vous choisirez un format ou un autre.

<http://www.bu.edu/ctl/teaching-resources/using-case-studies-to-teach/>

Jeux

L'apprentissage par le jeu est une adaptation des éléments de jeux dans un contexte non virtuel, tel qu'une salle de formation ou un environnement de travail.

Cela crée des structures et des systèmes présentant les supports de manière plus excitante. Ce système peut rendre l'apprentissage ou les exercices plus attirants et augmente la productivité des participants comme la mémorisation des informations. Les éléments de jeux améliorent la motivation des participants et facilitent l'approche des exercices, le travail achevé.

<https://elearningindustry.com/game-based-learning-and-adult-learning-styles>

Vidéos



Seniors volontaires pour l'Intégration des Migrants

PROGRAMME DE FORMATION

L'impact de l'usage de vidéos peut être résumé par 3 concepts clés :

- Interactivité des contenus
- Participation
- Transfert de connaissances et mémorisation

Cela est une partie de l'ensemble dans lequel l'interactivité avec des contenus devient un principe clé et un moyen de développement cognitif: l'apprenant interagit avec le contenu visuel, et verbalement en prenant des notes ou en pensant. La participation prend forme lorsque l'apprenant fait des connexions avec le contenu visuel en même temps. L'interactivité et la participation commencent dans le domaine affectif, le côté des sensations de l'apprentissage. Pour que l'interactivité prenne forme, la qualité de la vidéo doit être élevée. Une fois que la participation s'engage, l'ensemble circule vers le transfert de connaissance et la mémorisation. L'apprenant devrait alors mieux assimiler le contenu. Le résultat est une combinaison de développement affectif et cognitif et une mémorisation du contenu.

<http://filmstretch.com.au/2016/03/01/the-case-for-using-video-for-adult-learning-and-development/>

Récits

Les histoires peuvent être des outils d'éducation attrayants parce qu'elles engagent les apprenants, sont plausibles et divertissantes et permettent aux apprenants de retenir des faits. Dans sa forme simple, les récits demeurent de puissants éléments de communication, avec une narration toute aussi convainquante qu'un roman ou un manuel scolaire. Les histoires permettent d'humaniser la formation. Elles offrent l'opportunité de connecter des personnages et d'apprécier un monde dans la peau de quelqu'un d'autre littéralement. Elles font appel aux émotions nous faisant rire, pleurer, crier, avoir peur, ressentir de la joie ou de la colère – en contraste total avec les présentations anciennes et plates.

<http://www.teachhub.com/storytelling-classroom-teaching-strategy>

Suggestion d'activités Unité #4: petits groupes de discussion

(5-7 min)

Les apprenants sont invités à discuter par petits groupes et d'échanger leurs réflexions sur la question suivante :

Quels outils et méthodes de formation recommanderiez-vous pour faire de la formation à des migrants/réfugiés ? Pouvez-vous justifier vos choix ?

Unité 5: CONCLUSION

(20 min.)



Le formateur avec la participation des apprenants, résume les informations données au cours du module (sujets et résumé de discussion)

Ensuite les participants sont invités à réfléchir individuellement sur le module en répondant aux questions suivantes :

1. Quelle était votre motivation pour participer à cette formation et à ce projet ?
2. Qu'avez-vous appris au cours de ce module et quels bénéfices personnels en retirez-vous ?
3. Pouvez-vous réfléchir sur votre façon d'apprendre ? Savez-vous dans quel(s) cas, votre apprentissage a été le plus efficace ?
4. Savez-vous comment vous pourriez lier ce que vous avez appris dans une expérience de volontaire ? Quels bénéfices cela apporterait-il à des migrants/réfugiés ?

Tous les participants sont invités à échanger.

Module 2: La communication interculturelle

Contribution de GSVO95

	Description
<p>- Brève description du contenu de module pour les formateurs ET les apprenants</p> <p>- Objectifs du module</p>	<p>Dans ce module, le formateur expliquera:</p> <ul style="list-style-type: none"> - les mécanismes en jeu dans une situation interculturelle et de relation d'assistance sociale. - les meilleures attitudes et pratiques de la communication <p>A la fin de ce module, l'apprenant sera capable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de mieux comprendre les caractéristiques de l'interculturalité - de développer une conscience interculturelle et avoir une attitude appropriée dans un tel contexte.
Durée	4.0 heures
Références/ Suggestion de matériels à utiliser	Tableau - Trombones – Marqueurs Ordinateur portable et connectique VGA/HDMI (cable) Connexion internet (WIFI or UMTS) Vidéoprojecteur
Formats du module disponibles	<ul style="list-style-type: none"> - Version papier - Version en ligne (site web du projet SVMI)
Les versions linguistiques disponibles	Anglais, Allemand, Grec, Finnois, Français, Lituanien



Sommaire du Module 2 -

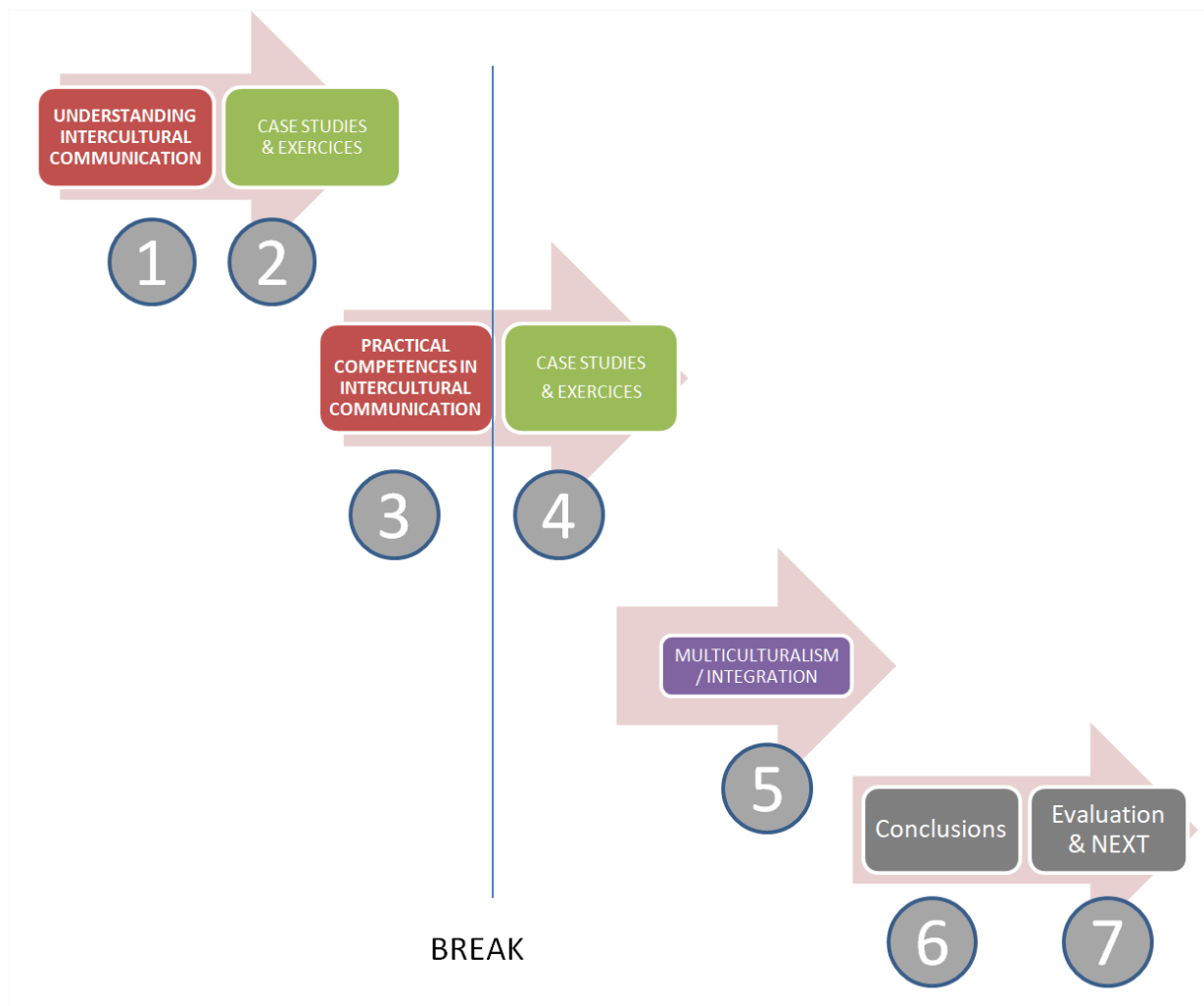
Bienvenue des participants et des formateurs

Introduction du formateur (1 min)

Introduction des participants (15 min)

Le formateur est libre de choisir le format le plus adapté à la composition du groupe. Si les participants se connaissent déjà, s'ils se sentent à l'aise ou un peu tendus. Une activité pour briser la glace, pour chauffer la salle, de l'humour est recommandée.

Introduction du module (4 min):



- Les objectifs et les résultats attendus (2min)
- Questions / remarques des participants (5min)



Unité 1 : COMPRENDRE LA COMMUNICATION INTERCULTURELLE

Partie 1 : Introduction à la communication interculturelle

- **Comme une introduction douce et interactive**: un exercice récréatif pour prendre conscience des différentes perceptions et représentations que nous avons de la même « réalité » ou situation.



La même image peut contenir 2 perceptions distinctes:
Une jeune et jolie femme / Une vieille dame
Noter qu'il est difficile de passer d'une perception à l'autre. Cela demande un effort cérébral particulier. Dans cette continuité, une phrase par exemple peut être interprétée de différentes manières.

Message : En communication interculturelle et en générale, la question essentielle n'est pas de savoir qui dit vrai ou faux mais pourquoi je vois les choses de cette façon et pourquoi toi d'une autre façon.

- **Elaborer une définition de la communication interculturelle**
Laisser les participants donner leurs idées puis élaborer ensemble une définition
 - 2 personnes (ou deux groupes)...
 - de différentes cultures (avec une définition de la culture assez large)...
 - en interaction...
 - qui négocie une signification commune [from Stella Ting-Toomey]

- La métaphore de l'iceberg et débat ouvert



Dans un iceberg, il y a une partie visible et une partie invisible. La partie invisible est nettement plus grande et importante pour la stabilité de l'iceberg ainsi que pour ceux qui naviguent près de lui.

En ce qui concerne la culture, la partie visible (les comportements, les institutions, les arts, les traditions, le langage...) repose sur une large partie invisible (les valeurs culturelles, les croyances, les normes) qui est la fondation de ce qui est visible et la base de la signification de l'expression visible.

Message : Le formateur doit insister sur la partie invisible de la culture mais aussi sur l'influence considérable de l'éducation pendant l'enfance.



« Entre Ce que je pense, Ce que je veux dire,
Ce que je crois dire, Ce que je dis, Ce que vous
avez envie d'entendre, Ce que vous entendez,
Ce que vous avez envie de comprendre, Ce
que vous comprenez... Il y a dix possibilités
qu'on ait des difficultés à communiquer. Mais
essayons quand même... »

EDMOND WELLS

Chaque culture a ses propres normes. Difficile, souvent, de comprendre voire de saisir les différences d'un groupe culturel qui nous est étranger. Les problèmes de communication et de compréhension ne sont pas seulement liés au simple fait de parler une autre langue. La manière de penser, d'agir et d'entretenir des relations peuvent également être source de méconnaissance.

C'est particulièrement dans le domaine professionnel que ces lacunes peuvent être dommageables. Un salarié ayant un public étranger - ou d'origine étrangère - a tout intérêt à être doué en "relations interculturelles". DU Univ Angers

Une lecture partagée à voix haute

“Si les différences culturelles sont si difficiles à effacer, c’est parce que ce qui est assimilé pendant l’enfance dans le pays de naissance devient une seconde nature. La culture de nos origines est naturelle, en apparence, comme les instincts que nous avons à la naissance. C’est le cas de nos habitudes, par exemple, ou nos goûts musicaux, qui bien qu’acquis pendant notre développement, nous semblent une caractéristique héréditaire telle que notre aspect physique.

Les modalités de la communication nonverbale, comment se comporter dans une conversation, le rythme et le volume sonore à adopter, le respect du temps de parole avant d’interrompre quelqu’un, tout cela nous paraît normal uniquement parce que les données et les relations interactives sont profondément inscrites dans notre cerveau.

D’où, l’expérience traumatique de ceux et celles qui changent brutalement de culture et qui découvrent que ce qui était évident chez soi, ne l’est plus dans au sein du pays d’asile”

(Translated from Norman Doidge, 2008, pp. 331-332)

Partie 2 : Les valeurs culturelles

Les dimensions de la culture – Théorie de Hofstede

Ici, le formateur présente les dimensions culturelles (en référence à Geert Hofstede) et détaillera la dimension 1 et 4.

Spécialisé en psychologie sociale, Geert Hofstede est professeur émérite d'anthropologie et de gestion à l'université de Maastricht.

Il a été inspiré par le culturalisme et son approche de la culture est basée sur la définition donnée par l'anthropologue américain Clyde Kluckhohn « *la culture est la manière de penser, de sentir et de réagir d'un groupe humain, surtout acquise et transmise par des symboles, et qui représente son identité spécifique: elle inclut les objets concrets produits par le groupe. Le cœur de la culture est constitué d'idées traditionnelles et des valeurs qui lui sont attachées.* »

La recherche conduite par Geert H. Hofstede a débuté par l'administration de plus de 100 000 questionnaires auprès de cadres de filiales de la multinationale IBM implantés dans plus de 50 pays. Hofstede et ses collaborateurs ont mis en évidence, statistiquement (par analyse factorielle) quatre, puis cinq facteurs indépendants à l'origine de différences culturelles observées d'abord dans les comportements des employés des grandes entreprises (plus tard, ces différences culturelles ont été observées dans d'autres domaines). Une sixième dimension fut ajoutée au modèle par Michael Minkov dans une publication de 2010.

En 2011, Hofstede présenta la troisième édition de son livre, écrit en collaboration avec Minkov, *Cultures and Organizations, Software of the Mind*. Leur nouveau modèle incluait cette sixième dimension.

1. Distance hiérarchique (forte ou faible)

Low Power Distance Cultures	High Power Distance Cultures
Emphasize equal distance	Emphasize power distance
Individual credibility	Seniority, age, rank, title
Symmetrical interaction	Asymmetrical interaction
Emphasize informality	Emphasize formality
Subordinates expect to be consulted	Subordinates expect directions

La distance hiérarchique, c'est-à-dire le degré d'inégalité en matière de pouvoir et d'autorité qu'un membre d'un groupe accepte et auquel il s'attend entre son supérieur hiérarchique et lui-même. Ainsi, les membres d'une société au sein de laquelle la distance hiérarchique est élevée acceptent l'ordre hiérarchique établi et leur place au sein de cette hiérarchie sans remettre celle-ci en question. A contrario, dans une société dont la distance hiérarchique est faible les individus ont davantage tendance à soulever des interrogations sur ces inégalités de pouvoir tout en cherchant à les réduire. L'âge (et la figure de l'ancien) joue un rôle très



significatif dans la distance hiérarchique.

Dans l'unité suivante, un exercice sera mené pour mieux comprendre ce concept.

2. Individualisme contre Communautarisme.

Soit la dimension selon laquelle le « je » prime avant le « nous » dans certaines sociétés et les autres où les intérêts du groupe passent avant les intérêts personnels des membres de ce groupe.

3. L'approche masculine versus approche féminine.

C'est-à-dire la tendance pour une société à privilégier la compétitivité et les rapports de force (on parle alors de société masculine) à l'harmonie et la recherche de consensus (on parle de société dite féminine).

4. Le contrôle de l'incertitude (fort vs faible)

C'est-à-dire le degré de tolérance des membres d'un groupe vis-à-vis de situations incertaines ou ambiguës. En d'autres termes, il s'agit de comprendre si la société en question adopte une attitude contrôlée, réfractaire à l'inconnu ou au contraire, une attitude détendue vis-à-vis de ce qu'on ne peut prédire et de ce qui pourrait arriver.

Weak Uncertainty Avoidance Cultures	Strong Uncertainty Avoidance Cultures
Uncertainty is valued	Uncertainty is a threat
Career change	Career stability
Encourage risk taking	Expect clear procedures
Conflict can be positive	Conflict is negative
Expect innovations	Preserve status quo

5. L'orientation à long terme / à court terme

Cette nouvelle dimension vise à distinguer les sociétés qui possèdent une vision à long terme, encourageant les efforts présents en vue de se préparer de manière adéquate pour le futur, à celles ayant une vision à court terme, privilégiant davantage les traditions et les normes en l'état aux dépens de toute forme de changement qu'elles jugent avec méfiance.

6. La dimension plaisir / modération

Cette dimension qui oppose les sociétés capables de satisfaire les besoins et désirs personnels des individus aux sociétés qui sont régies par des normes sociales strictes et prônant la régulation des pulsions de ses membres, autrement dit la modération.

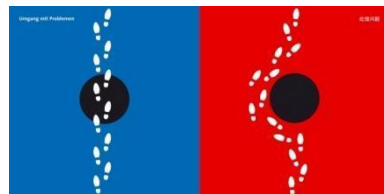
Pour autant les résultats récoltés par Hofstede ne constituent pas une science exacte car d'autres facteurs comme la personnalité de l'individu, son histoire personnelle ou encore sa richesse intérieure sont à considérer pour comprendre le comportement d'un individu.

Hofstede précise d'ailleurs que les dimensions culturelles ne servent que de structure pour évaluer une culture nationale et ainsi à terme, pour manager de manière plus éclairée un individu collaborateur issu de telle ou telle culture.

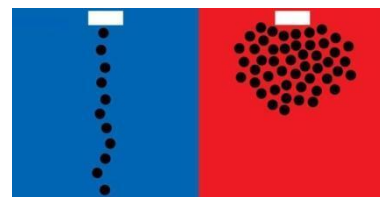
L'enjeu est d'envisager une personne en tant qu'individu à part entière dont la personnalité, le comportement et les valeurs, s'ils peuvent être guidés par sa culture, lui restent propres.

Intermède divertissant : Discussion ouverte sur les dessins de l'artiste Yang Liu
Clichés culturels (Occident/Orient)

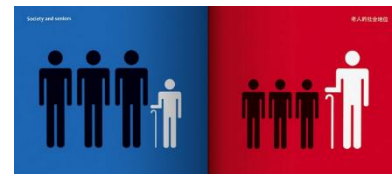
Née à Pékin et habitant depuis plus de 25 ans en Allemagne, Yang Liu sait bien de quoi elle parle lorsqu'elle s'amuse des différences entre les modes de vie de l'occident et des pays orientaux. Voilà quelques infographies qui montrent à quel point nous pouvons être différents dans nos façons de fonctionner, de penser et de concevoir l'existence!



Manière de résoudre les problèmes



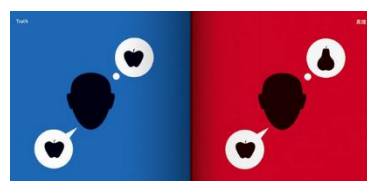
Rester en ligne



Place des seniors dans la société



Soleil



Dire la vérité



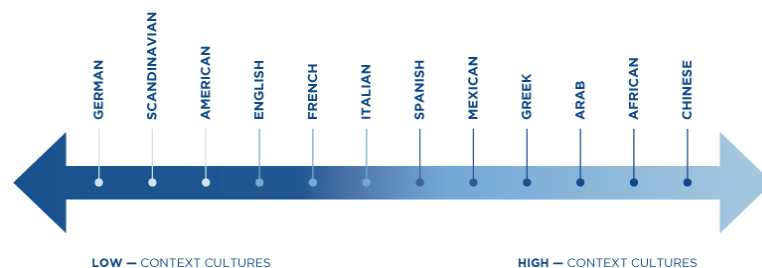
High-context culture versus Low-context culture

Ici le formateur donne des éléments qui caractérisent des groupes.

High-context versus low-context cultures sont des termes employés pour décrire jusqu'où les messages sont explicites et jusqu'où le contexte est signifiant dans certaines situations. Ils ont été introduits par l'anthropologue américain Edward T. Hall en 1976.

Dans une high-context culture, la communication repose sur l'implicite et des indices non verbaux. Le message ne peut être entièrement compris sans énormément recontextualiser l'information. Les cultures asiatiques, africaines, arabes, centrales européennes et latino-américaines sont généralement considérées comme cela. La façon dont les mots sont dits est plus importante que le mot lui-même, beaucoup de choses restent non-dites. On est dans une situation de communication implicite.

Dans une low-context culture, la communication repose sur l'explicite. Dans le message, l'information est définie et précisée. Il faut être un maximum explicite pour être totalement compris. Les cultures d'origines occidentales, tels que les Etats-Unis, l'Australie ou l'Allemagne sont considérées ainsi.



Malgré le risque d'une simplification excessive, la connaissance de ses caractéristiques demande de rester vigilant lorsque l'on communique et d'adapter son discours à une audience composée de plusieurs cultures différentes.

Un exercice pratique sera proposé dans l'Unité 3.

Partie 3 : Conscience interculturelle

Ref: <https://www.skillsyouneed.com/ips/intercultural-awareness.html>

Degré de conscience interculturelle: le spectre

Nous pouvons définir 4 niveaux de conscience interculturelle, pouvant être considérés comme un spectre:

Ma façon de voir est la seule juste	Les gens ne savent pas qu'il y a une autre façon de faire les choses ou ils ne s'en soucient pas. Vous pouvez le remarquer chez l'enfant, qui est abasourdi lorsqu'il entend des personnes parler une autre langue parce que cela ne lui est jamais arrivé auparavant d'être au contact d'une personne autre que lui.
Ma façon de voir les choses est la meilleure	A ce stade, les gens sont conscients que d'autres personnes font les choses différemment ou ont des croyances différentes mais ils ne pensent pas que ce soit approprié. Leur manière de faire n'est pas la seule mais c'est la bonne façon. Nous pouvons appeler cette vision du monde comme « approche coloniale »: nous vous montrerons comment faire les choses, vous ne savez pas et ce sera mieux pour vous.
Il existe plusieurs manières de voir, la mienne est celle des autres	Ici, les gens ont une nette compréhension qu'il existe d'autres visions du monde, et que les gens agissent et croient différemment. Ils ne jugent pas les mérites relatifs de ces vues dans l'ensemble, mais ils reconnaissent que certaines cultures et manières de voir ont différents mérites. Ils sont enclins à réunir le meilleur de ces visions d'une manière synergétique.
Notre manière de voir	Ce stade final amène les gens à créer ensemble, à partager leurs cultures, ce qui fait sens pour tout le monde.

Comment développer sa conscience interculturelle ?



Admettre que l'on ne se sait pas.

Reconnaître son ignorance est le premier pas pour apprendre des autres cultures.

Développer une conscience de ses propres façons de penser, ses croyances, ses suppositions, et comment elles sont façonnées par notre culture.

Posez-vous des questions telles que : qu'est-ce que je considère comme caractéristiques nationales dans ce pays ? Quelle(s) caractéristique(s) nationale(s) me plaisent et me déplaisent ?

Etre curieux.

Se renseigner, lire des choses sur d'autres pays et d'autres cultures, et commencer à considérer les différences entre votre propre culture et ce que vous avez lu.

Ne jugez pas.

A l'inverse, commencer à vous informer. Posez des questions neutres et dont le sens est clair avant de supposer que vous savez.

Une fois que vous avez collecté des informations, vérifiez vos suppositions.

Interrogez vos collègues ou vos amis qui connaissent mieux d'autres cultures que vous, et revoyez vos suppositions systématiquement pour vous assurer qu'elles sont correctes.

Développer de l'empathie

Essayez de vous mettre dans la peau d'une autre personne ayant une autre culture.



Unité 2 : ETUDES DE CAS & EXERCISES SUR LES CARACTERISTIQUES CULTURELLES

Ces exercices seront effectués individuellement ou par petits groupes de 3-5 personnes. Après chaque exercice, un échange et une discussion en commun pourront avoir lieu.

Situation 1: Implicit Association Test (IAT)

C'est une méthode permettant d'étudier les associations d'idées automatiques, souvent inconscientes et présentes dans la mémoire implicites. Cette méthode est notamment utilisée pour mesurer les préjugés racistes ou sexistes d'un individu. Cette méthode a été introduite dans la littérature en 1998 par Greenwald, McGhee et Schwartz 1998. Elle permet d'expliquer et théoriser des phénomènes psychiques ou comportementaux causés tout ou partie par de telles associations. Ici nous allons prendre la couleur de peau (Ton clair/mat/foncé). Cette association implicite exige la capacité de reconnaître les différents tons de visages. Cet exercice révèle une préférence automatique pour les peaux claires par rapport aux peaux plus foncées.

Discussion: Comment pouvons-nous lutter contre les préjugés sur certains groupes (migrants/réfugiés ; SDF...)

Situation 2

Basé sur un exemple reflétant la distance hiérarchique.

Discussion

Situation 3

Exercice du choc culturel

La "méthode du choc culturel" ou dite "Critical Incident Method" permet de devenir conscient de notre identité sociale et de la connaissance des autres. Ce travail est basé sur une expérience d'apprentissage.

Chacun écrit une situation dans laquelle il/elle a expérimenté le choc culturel.

Nous choisissons 1 ou 2 chocs qui seront présentés et analysés selon une grille prédéfinie.

Le groupe doit tenter d'identifier les éléments présentés dans la grille.

Cet exercice aide à découvrir et à comprendre les différences culturelles tout en reconnaissant les valeurs, les normes et les préjugés des autres... qui sont autant d'obstacles pour une communication et une compréhension entre personnes de culture différente.

Situation 4

Comparez votre High and Low Context Culture.

Menez une autoévaluation sur votre mode de communication et échangez sur les arrangements qui peuvent être faits.



CULTURAL-CONTEXT INVENTORY						
Claire B. Halverson						
<i>Instructions:</i> For each of the following twenty items, check 1, 2, 3, 4, or 5 to indicate your tendencies and preferences in a work situation.						
		Hardly	Sometimes			Almost
		Ever	1	2	3	4
1.	When communicating, I tend to use a lot of facial expressions, hand gestures, and body movements rather than relying mostly on words.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	I pay more attention to the context of a conversation—who said what and under what circumstances—than I do to the words.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	When communicating, I tend to spell things out quickly and directly rather than talking around and adding to the point.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	In an interpersonal disagreement, I tend to be more emotional than logical and rational.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	I tend to have a small, close circle of friends rather than a large, but less close, circle of friends.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.	When working with others, I prefer to get the job done first and socialize afterward rather than socialize first and then tackle the job.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.	I would rather work in a group than by myself.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.	I believe rewards should be given for individual accomplishment rather than for group accomplishments.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.	I describe myself in terms of my accomplishments rather than in terms of my family and relationships.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.	I prefer sharing space with others to having my own private space.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	I would rather work for someone who maintains authority and	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Voici un test en ligne

http://www2.pacific.edu/sis/culture/pub/context_cultures_high_and_lo.htm

Ces 20 questions d'évaluation peuvent vous fournir une petite indication sur la manière dont vous préférez interagir au travail et dans d'autres cadres sociaux. Tout cela pour savoir dans quel contexte vous vous sentez plus confortable.

Aucun n'est meilleur qu'un autre.

Suivi d'une discussion.

Préférer une manière ne signifie pas que vous ne pouvez pas interagir efficacement dans d'autres contextes. Mais simplement que vous devrez faire des ajustements si par exemple, votre préférence se trouve dans un cadre de High context et que vous pensez bien fonctionner dans un low context culture et vice-versa. Cela indique aussi que l'adaptation à l'étranger devrait être plus facile si vous deviez vivre parmi une culture portant ces valeurs.

Aussi intéressant qu'il soit de connaître son style 'naturel', il est encore plus important de comprendre comment nos préférences diffèrent d'un autre et ce que cela signifie lorsque l'on interagit avec des personnes ne partageant pas cette même préférence.

Unité 3: COMPETENCES PRATIQUES DE LA COMMUNICATION INTERCULTURELLE

A – Comment gérer la communication interculturelle

Se comprendre les uns les autres: permettre aux participants de se sentir à l'aise pour communiquer

La communication est efficace lorsque les interlocuteurs atteignent une compréhension mutuelle. Nous avons la tendance d'interpréter les messages que nous recevons à la lumière de nos croyances et principes.

Quand nous communiquons avec des gens ayant un contexte culturel différent du notre, nous pouvons mal interpréter le contenu de leur message et inversement. Il n'est pas facile d'en être toujours conscient parce que le fossé entre ce que nous comprenons du message et l'interprétation que nous en faisons n'est pas toujours évident.

Ainsi, **la capacité à détecter et à rectifier les interprétations erronées** est une compétence clé. Afin de faciliter la communication : le message doit être le plus clair possible. Pour cela, nous pouvons donner des explications (même si elles apparaissent comme des évidences) ou des exemples illustratifs ou encore reformuler notre discours/message avec d'autres termes, pour s'assurer que les destinataires du message auront bien compris. Il peut être utile d'avoir recours au langage corporel.

Cette approche améliore la qualité tout comme l'efficacité de la communication et favorise une relation enrichissante. Cela permet aussi d'apprendre plus sur soi-même et des autres contextes culturels.

Créer un environnement interculturel

Pour éviter les mauvaises interprétations, il est conseillé **d'encourager les participants à créer leur propre culture de groupe en adoptant des règles et des définitions communes**. L'idée est de rendre le groupe comme un endroit sûr où tous les membres ont le droit d'exprimer leurs besoins et opinions ainsi que d'être ouvert d'esprit. La diversité culturelle devrait être considérée comme un atout.

Soyez vigilant : la culture joue un rôle important sur notre comportement mais elle n'explique pas tout non plus. Dans tous les cas, il faut faire attention d'éviter de catégoriser les gens et de générer des préjugés.

B - Conscience que les différences de groupe peuvent affecter la préparation d'une session de formation et la progression du soutien des bénévoles

Un groupe est par nature hétérogène. Il rassemble des gens avec le même intérêt mais des personnalités différentes. Dans le cas d'un groupe de réfugiés, les gens peuvent être très divers, avec des différences sociales, éducatives et culturelles. Ils ont aussi des attentes diverses vis-à-vis



Seniors volontaires pour l'Intégration des Migrants

PROGRAMME DE FORMATION

du bénévole. Il est donc nécessaire de les laisser définir ce qu'ils cherchent et comment ils voudraient apprendre, afin de respecter le rythme de chacun, la diversité des activités et les approches d'apprentissage.

- Essayer d'avoir **une vision globale** : en demandant ce qu'ils désirent apprendre et déterminer un pacte tacite entre apprenants sur le déroulement des activités et des sessions de formation. La plupart des réfugiés sont des adultes avec des compétences et des capacités préalables. Eviter de sous estimer les apprenants réfugiés parce qu'ils ont des expériences antérieures tout simplement.
- Choisir des activités éducatives avec différents niveaux de difficultés pour **adapter vos leçons à la diversité des savoirs et d'assurance**. Utiliser une large variété d'activités. Veiller à ce que tout le monde apprenne et acquiert de nouvelles compétences et surtout réexpliquer les points non assimilés.
- **Les différences peuvent réellement être une ressource, un atout** : utiliser les compétences des uns pour aider les autres. Demander aux apprenants qui ont le plus de savoirs ou de facilités par exemple, de prêter main forte aux personnes ayant plus de difficultés. Créer des binômes avec différents niveaux et demander à chacun de ces binômes de se faire des retours.

Cette approche devrait optimiser l'efficacité de votre travail et encourager les apprenants à participer et à surmonter des difficultés. La formation que vous dispensez sera alors plus proactive et l'expérience de groupe sera également plus riche.

C – Au-delà de l'interculturalité : faire attention à la situation délicate des réfugiés et à leur passé

Certains sujets ouvertement et communément discutés en Europe peuvent être des tabous dans d'autres régions du monde. Tels que la situation familiale, la question du genre et les orientations sexuelles, les maladies ou le handicap. Il y a aussi des questions qui peuvent déstabiliser et embarrasser. Cela risque de générer des conflits de groupe et pousser les participants au retrait.

Faire attention à des sujets sensibles :

- Evitez de demander des questions trop personnelles ou bien des questions sur le voyage d'exil de ces réfugiés. Vous pourriez réveiller des souvenirs enfouis.
- Préférez ne pas évoquer des expériences traumatisantes. En effet, l'évocation de certains sujets peut faire souffrir ceux ayant perdu de la famille en cours de route ou qui avait une meilleure situation financière dans leur pays d'origine. Essayez plutôt de créer une atmosphère dans laquelle les réfugiés se sentent libres de s'exprimer et de partager des informations personnelles qu'ils auront choisi judicieuses de dire. Attendez-vous aussi à observer des différences de comportements à l'intérieur même du groupe.
- Créer une dynamique de groupe où règne la confiance : donner des informations sur vous-même en tant que formateur, développer une réelle communication avec des interactions et des échanges et inviter les gens à parler, à participer...



Unité 4: ETUDES DE CAS & RECOMMANDATIONS

Exercice 1

Ceci est une proposition de jeu de rôle.

Par petits groupes composés 4-5 personnes, les apprenants vous interpréter 2 situations (ce sont les mêmes dans chaque groupe) imaginées et écrites en avance par le formateur.

Dans chaque groupe, il y a un formateur et des apprenants. Les apprenants doivent se confronter à un groupe multiculturel et trouver une façon de créer un groupe actif et équilibré dans lequel règne une atmosphère basée sur l'égalité et la tolérance.

2x10min pour chaque groupe (le temps de travailler sur les 2 situations)

10min pour partager ensemble comment chaque groupe a géré les situations. Les résultats souligneront certainement les concepts d' "interculturalité" et de "personnalité" prenant en considération qu'avec les mêmes références, les mêmes situations, chaque groupe offrira sa réponse propre pour fonctionner.

Mots-clés: mécanisme de groupe ; création de références communes ; communication ; interculturalité ; adaptabilité ; ouverture d'esprit...

Group Characteristics	How to deal with ?	Comments
1. Members of all ages		
2. Diversity of nationalities		
3. Men/Women (accompanied with children for some)		
4. Optimistics/Pessimistics towards the future		
5. Feeling able or not to learn a new language		
6. Types of knowledges concerning the host country		
7. Various expectations towards the volunteer		
8. Active/Passive persons		
9. Something to add		
10. Something to add		

Exercice 2

Chaque apprenant se voit doter d'une feuille de papier avec plusieurs questions en relation avec les traits caractéristiques du groupe, dans le but de le rendre conscient de l'amplitude de diversité qui y existe. Cette réflexion lui permettra d'être capable d'anticiper les effets de la diversité sur le groupe.

Laisser un temps de réflexion et de remplissage aux apprenants puis faire échanger les résultats entre eux.



L'interculturalité en pratique : Ateliers d'échanges de compétences

Faire visionner une vidéo illustrant un workshop d'échange d'expériences. Cela peut être un moment de repair action, un atelier de vélo ou de cuisine...

L'objectif est d'encourager les participants à découvrir les activités similaires au niveau local, les associations portant ce genre de projet et ainsi leur permettre de faire connaître ces différentes initiatives à d'autres. Cela renforce également le sentiment de citoyenneté active parmi les participants.



Débat : Tout le monde a une compétence ou un intérêt qu'il peut partager avec d'autres dans le cadre d'activités interculturelles. Qu'en est-il de vous ? Comment pourriez-vous faire cela ?



Unité 5 : DISCUSSION SUR LE MULTICULTURALISME ET L' ASSIMILATION

Cette unité n'est ni une étude de cas ni une leçon.

C'est plutôt un guide de discussion pour augmenter la conscience parmi les apprenants seniors de leurs motivations sous-jacentes et la signification de la communication interculturelle.

La communication interculturelle est très difficile à pratiquer et si les bénévoles sont peu préparés (ce n'est pas une matière en compétence), ils seront très vite découragés ou échoueront malgré leur volonté et leurs bonnes intentions.

Le débat sera encadré par la communication interculturelle dans le domaine social (c'est-à-dire que nous excluons ici la communication interculturelle pour l'entreprise et le business).

Ici, l'intérêt de la communication interculturelle n'est pas seulement d'aider les autres, c'est aussi voir l'autre comme un sujet à part entière et son égal. On parle de conscience critique et d'andragogie critique.

Le formateur mènera les apprenants à se poser quelques questions essentielles :

- Pourquoi me suis-je engagé en tant que bénévole et quel est le projet social auquel je crois ? (en arrière plan, la question de l'intégration des migrants pourra se poser en terme d'assimilation et multiculturalisme)

<https://euroalter.com/2013/multiculturalism-vs-assimilation>

- Suis-je prêt à remettre en question ma vision des choses ? (référence à la méthode de décentrage)

A partir de quelques faits et observations, le formateur laissera tout le monde s'exprimer et n'imposera pas sa façon de voir.

Ressources pour le formateur

<http://www.cohen-amerique.fr/medias/files/alterstice-revue.internationale.de.la.recherche.interculturelle-vol1..n-1.pdf>

Unité 6 : CONCLUSION

- Retour sur l'essentiel et conclusion,
- Evaluation des participants et retours sur ce qui a été appris
- Comment appliquer ce qui a été appris en tant que volontaire (recommandations et conseils)
- Ouverture sur une autre session de formation
- Activité sociale en dehors de la classe pour clôturer cette session de formation

Module 3: L'intégration des migrants: Panorama des modèles théoriques

Contribution de ifa Akademie

	Description
<p>- Brève description du contenu de module pour les formateurs ET les apprenants</p> <p>- Objectifs du module</p>	<p>Ce module présente un aperçu des modèles théoriques d'intégration des migrants dans les sociétés d'accueil.</p> <p>L'objectif est de fournir une compréhension de base aux apprenants sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les idées du concept d'intégration - les problèmes actuels de la migration en générale - les formes actuelles de migration et le contexte juridique - les groupes spécifiques de migrants et leur intégration - la théorie de l'intégration vs. l'assimilation - les modèles théoriques d'intégration - l'intégration appliquée dans les sociétés européennes <p>L'objectif du module est de permettre aux seniors de travailler dans l'aide à l'intégration des migrants grâce à une meilleure compréhension des principes sociaux, économiques et culturels. Ils pourront ainsi mieux soutenir et encourager l'intégration des migrants/réfugiés.</p>
Durée	4.0 heures (flexible)
Matériels suggérés	<p>Matériel de travail : Papier, stylos, paperboard, post-it, un globe ou une mappemonde</p> <p>Matériel technique: ordinateur et vidéoprojecteur pour les présentations, tables pour constituer de petits groupes (4-6 personnes)</p>
Lieu de formation	Pas de besoin spécifique. Une salle de séminaire ou une salle dans un centre de la communauté.
Liens utiles	<i>A suivre avec la formation</i>
Temps de préparation pour le formateur	Préparer une salle de sorte que les participants puissent travailler en groupe constitué de 4-6 personnes. Chaque table sera munie d'un paperboard.
Formats du module disponibles	<ul style="list-style-type: none"> - Version papier (PDF) - Version en ligne (site internet SVMI)
Les versions linguistiques disponibles	Anglais, Allemand, Grec, Finnois, Français, Lituanien
Autre information pertinente	Le module inclut des références aux lois et réglementations européennes sur l'intégration des migrants. Notez que ces normes ne seront pas appliquées de la même manière dans tous les pays membres. Vérifier les spécificités nationales.



Sommaire du module 3

Bienvenue des participants et du formateur Maximum 10-15 minutes

- Introduction au sujet du module
- Introduction des participants (s'ils ne se connaissent pas, suggérer des techniques pour briser la glace entre eux)
- Demander s'il y a des besoins spécifiques ou des exigences particulières
- Information sur la structure du module (entrée en matière, exercices, pauses etc.)
- Résultats escomptés/ Attentes du module
- Questions des participants / du formateur



Unité 1: INTRODUCTION ET DÉFINITION DU CONCEPT D'INTÉGRATION

ET DES FORMES D'INTEGRATION : SOCIALE, CULTURELLE, ECONOMIQUE, POLITIQUE

Duration 45 minutes

Formateur et PPP présentation:

“Intégration” est un terme utilisé dans beaucoup de sciences. Elle peut donc être associée à différentes significations, par exemple :

- en Biologie, l'intégration est utilisée pour des processus de changements de diversité biologique de la faune et de la flore, de l'évolution et du développement des nouvelles espèces existant dans l'environnement ;
- en Mécanique, le terme est utilisé pour désigner les procédés de flux de production, l'intégration des matières existantes ;
- en Chimie, l'intégration est liée à l'intégration d'éléments chimiques dans des substances ;
- en Nouvelles Technologies, l'intégration se réfère aux nouveaux scénarios de logiciels, aux nouvelles fonctions d'un outils ou d'un matériel de réseaux ;

Pendant cette formation, nous parlerons de “l'intégration sociale”.

L'intégration sociale peut être liée aux politiques d'intégration, à l'intégration économique, à l'intégration culturelle...

Une définition très simple : “l'intégration sociale” se réfère à l'intégration des individus dans des groupes sociaux existants. Ce concept a été introduit par le sociologue français Émile Durkheim.

Une définition plus complexe : “l'intégration sociale” peut être décrite comme un processus complexe et multiple d'individus se mettant en lien avec d'autres groupes d'êtres humains avec lesquels ils ont besoin d'être.

Exercice 1:

Discutez en binôme de votre compréhension de l'intégration. A quoi ce terme fait-il référence pour vous ? Avez-vous déjà vécu une expérience d'intégration ? Où l'intégration s'opère-t-elle ?

Ecrivez vos mots-clés sur les papiers distribués à cet effet.

Après 10 minutes, les participants seront appelés à décrire brièvement

- leur conception et leur compréhension de l'intégration
- leur expérience d'intégration (s'il y a lieu)
- les endroits où ils pensent que l'intégration se manifeste

Les différentes cartes seront disposées sur un tableau

Formateur et PPP présentation (suite):



Beaucoup de personnes associent “l’intégration sociale” à la migration, l’immigration, à l’intégration des migrants, des réfugiés, des travailleurs dans leur société d’accueil.

Ce processus d’intégration sociale des migrants peut être décrit comme un développement à multiples étapes :

1. l’intégration **linguistique** (apprendre la langue du pays d’accueil)
2. l’intégration **sociale** (se faire des amis, rencontrer de nouveaux voisins, rencontrer de nouvelles personnes, se marier avec une personne du pays d’accueil...)
3. l’intégration **économique** (trouver un travail, avoir accès au marché de l’emploi ou à l’éducation et à la formation)
4. l’intégration **culturelle** (devenir membre d’un club local, être un citoyen actif, aider en tant que bénévole, utiliser les médias du pays d’accueil pour s’informer...)
5. l’intégration **politique** (obtenir un droit de vote passif ou actif, obtenir la citoyenneté du pays d’accueil, participer aux activités politiques, rejoindre un parti...)

“L’intégration sociale” est une notion générique qui comprend les aspects linguistique, social, économique, culturel et politique d’une société d’accueil.

Pour beaucoup de sociologues, cette définition et description de l’intégration sociale des migrants et des réfugiés dans leurs sociétés d’accueil sont trop techniques.

En regardant les 5 étapes décrites ci-dessus, vous serez «intégré».

Or, nous le savons tous que l’intégration est un processus beaucoup plus complexe et difficile.

L’intégration comporte toujours 2 aspects :

- Ceux qui le désirent / qui en ont besoin (les nouveaux arrivants)
- Les migrants intégrés (les personnes vivant déjà dans la société d’accueil)

L’intégration sociale aura toujours un impact sur les 2 groupes. Les sociétés humaines ne sont pas statiques. L’intégration signifie un changement dans les 2 groupes.

Afin de mieux comprendre le concept d’intégration, il faut regarder dans le passé historique. Tournons-nous vers un des pays le plus connu en matière d’immigration : Les Etats-Unis d’Amérique. Au début du 17^{ème} siècle, des personnes venues d’Europe ont migré vers l’Amérique et s’y sont installées. Les raisons de cette immigration étaient multiples : économique pour certains, politique et religieuse pour d’autres, d’autres encore pour des raisons sociales ou parce qu’ils étaient persécutés. D’autres migrants sont venus par la suite d’Afrique et d’Amérique du Sud, mais beaucoup d’entre eux furent amenés de force en tant qu’esclaves. Dans le courant du 19^{ème} et 20^{ème} siècle, l’immigration depuis les pays asiatiques a commencé.

Cette très brève description de l’histoire de l’immigration vers les USA nous offre seulement un petit aperçu de la diversité et de la variété de l’immigration là-bas.

Les scientifiques, de l’Ecole de Chicago en Recherches Sociales par exemple, ont commencé à développer et décrire des théories sur la société américaine. Comment cette société construite sur



Seniors volontaires pour l'Intégration des Migrants

PROGRAMME DE FORMATION

l'immigration fonctionne-t-elle? Comment et pourquoi les gens y sont intégrés ? Que signifie être Américain ?

Voici quelques notions issues de leur réflexion sur la société et l'intégration :

Société comme "Salad bowl"

Une société est composée de différentes parties, comme une bonne salade. Les différents ingrédients (tels que la salade, les tomates, l'oignon, le concombre...) sont mélangés mais ils conservent leur propriété propre et leur goût. Ajouté à cela une sauce comme liant, et la salade développe une saveur holistique – quelque chose de nouveau en comparaison aux différents ingrédients pris seuls. La sauce peut être comparée aux lois, aux règles et aux conventions de la société, les différents ingrédients aux différents groupes d'individus de la société, comme l'origine ethnique, l'âge, le sexe...

Le principe de base de cette théorie était de montrer que la mixité de plusieurs ingrédients aide à développer un nouveau et délicieux goût. Ce goût est meilleur que le simple goût d'un seul ingrédient.

Les critiques ont constaté qu'un seul mauvais ingrédient pouvait gâcher la salade toute entière ou une mauvaise sauce peut anéantir le goût délicieux de la mixité. Ce concept d'intégration est aussi nommé "concept d'hétérogénéité".

Société comme "Melting Pot"

Une société est comme une marmite de soupe ou de sauce chaude. Si un nouvel ingrédient est ajouté à la soupe, il se fondra doucement dans la soupe. Un nouvel ingrédient se dissolva, partagera ses propriétés, ses caractéristiques avec le reste. Après un certain temps, il ne sera plus visible comme un ingrédient à part entière. Chaque nouvel ingrédient influencera et changera le goût et la consistance de la marmite – pour le meilleur comme pour le pire.

Cette théorie requiert un cuisinier – ou en terme sociologique, un politique (président ou un décideur) qui pourrait être ajouté à la soupe. Un bon politicien, est comme un bon cuisinier. Un mauvais cuisinier peut gâter la soupe, comme un mauvais politicien détruire une société.

Ce concept d'intégration est aussi appelé "homogénéité".

Exercice 2:

Discutez ensemble du concept qui vous semble le plus représentatif selon votre point de vue. Pourquoi? Avez-vous déjà vécu dans l'une ou l'autre forme de société ? Notez vos réflexions sur un papier fourni à cet effet sous la forme de mots-clés et de courtes phrases.

Pause (si besoin)



Unité 2 : INTÉGRATION – ASSIMILATION – CULTURALISATION

Sociétés hybrides – Diversité comme ressource – Nouvelle idée d'intégration et société égalitaire

Durée 60 à 90 minutes

Formateur et PPP présentation:

Nous avons vu que l'intégration est un processus complexe. Dans les années 70, des chercheurs américains et européens ont discuté de l'intégration comme processus d'**assimilation**. Le chercheur allemand Harmut Esser était l'un des meneurs scientifiques de cette théorie. Les premières théories d'assimilation ont été développées au début 1921 par Park et Burgess. Ils ont défini l'assimilation comme un processus d'interpénétration et de fusion dans lequel une personne intègre les sentiments, les mémoires et l'attitude d'une autre personne ou d'un autre groupe/société. Cela vient en partageant la vie quotidienne, l'expérience et l'histoire dans une vie culturelle commune.

Esser suppose que l'intégration des migrants dans une société d'accueil ne peut être réussie que si les migrants suivent un apprentissage individuel.

Pendant ce processus, ils s'adapteront de plus en plus au schéma de la société d'accueil.

- acquisition des compétences linguistiques
- acquisition des compétences sur les normes et les valeurs de la société d'accueil
- apprentissage des manières d'interagir avec les membres de la société
- compréhension des structures institutionnelles et acquisition des compétences de communication avec lesdites institutions
- apprentissage des règles sociales, des coutumes et des traditions
- apprentissage des valeurs culturelles
- acceptation des règles, des normes et des valeurs de la société d'accueil

La théorie de l'assimilation décrit l'intégration comme un **procédé de désocialisation**. Cela signifie qu'un migrant doit se désocialiser de son pays d'origine et se resocialiser dans le pays d'accueil. Pendant ce processus, un migrant perdra continuellement ses liens et ses traditions du pays d'origine et s'adaptera aux coutumes et traditions du pays d'accueil.

Les critiques de la théorie de l'assimilation rappellent que cette approche est basée sur le **principe de carences**. Un migrant qui arrive dans une société d'accueil est défini par des carences, comme celles de ne pas être capable de parler la langue du pays hôte ou de ne pas connaître les habitudes culturelles. Ils disent aussi que ces théories basées sur le principe de carences, mènent à développer une perception négative de l'immigration et du processus d'intégration. L'assimilation peut être perçue comme un processus constant dans lequel le migrant doit toujours combattre et empêcher les carences, les problèmes et les conflits.



Seniors volontaires pour l'Intégration des Migrants

PROGRAMME DE FORMATION

Au début des années 90, l'intégration était moins définie comme un processus d'assimilation mais comme un processus de "**culturalisation**". L'idée de cette notion est que les éléments décrits dans les théories précédentes de l'intégration (telles que la "salad bowl", "melting pot" ou "assimilation") sont liés à des aspects culturels : langue, coutumes et traditions, communication, compétences, règles, normes et valeurs, qui sont des caractéristiques d'une société.

Dans le débat scientifique européen, la "culturalisation" mène à une discussion des valeurs culturelles au niveau régional, national et européen. Plus ces valeurs seront partagées à l'intérieur de l'Europe, plus le processus d'intégration sera facilité pour les citoyens européens. Aux USA, le débat scientifique se concentre sur les spécificités de groupes : la couleur de peau, les origines, le sexe, les droits des femmes étant liés aux problèmes socio-économiques et socio-culturels de la société.

L'intégration vue comme un processus de "culturalisation" signifie que les migrants s'adaptent à des aspects culturels sélectionnés dans leur nouvel environnement. Un migrant devrait apprendre la langue du pays d'accueil et un autre devrait d'abord essayer de trouver un travail, un autre être actif socialement. L'intégration n'est pas complexe parce que beaucoup de choses arrivent de manière simultanée. L'intégration est complexe et difficile parce qu'elle décrit le processus de développement d'un individu, ce qui diffère d'une personne à une autre. Le processus d'intégration n'a pas de développement parallèle mais un processus multiple sans fin.

Les chercheurs et les experts de la migration décrivent la migration comme une expérience de processus multiples pour connaître un nouvel environnement. Ce processus n'est pas limité aux seuls migrants. Même les citoyens d'origine, les membres d'une société d'accueil doivent connaître de nouvelles situations dans leur vie. Puisque ces processus sont des processus individuels, de chaque être humain, les résultats de ce processus, son développement et son expérience seront vécus différemment par chaque personne.

La recherche sur l'intégration aujourd'hui, considère le contexte biographique de chaque personne, les compétences et les capacités individuelles, le milieu économique, le soutien familial, les normes et les valeurs individuelles, l'âge et la formation. Ces considérations expliquent pourquoi l'intégration n'était pas une expérience d'égalité des chances. On pourrait trouver cela facile d'intégrer un nouveau groupe, une nouvelle société avec ses structures – mais en raison des considérations individuelles, des désavantages personnels peut-être – on peut aussi considérer l'intégration comme un processus difficile.

Dans un autre pays connu pour l'immigration, le Canada, la Fondation Laidlaw a étudié en 2002 l'intégration en mettant l'accent sur le concept d "**inclusion sociale**". L'inclusion sociale a été définie comme un processus social d'intégration pour les familles et les enfants faisant face à la pauvreté ou autres inconvénients. Cette définition a été étendue à l'inclusion des migrants et des nouveaux arrivants dans une société. L'idée était de promouvoir des sociétés stables, sûres, justes, tolérantes, respectueuses de la diversité, égalitaires et participatives. Une vision idéaliste d'une société occidentale basée sur l'inclusion et la cohésion sociale.

Dans les années 2000 et 2010, les scientifiques occidentaux ont ajouté une nouvelle dimension au débat, celui de **sociétés hybrides**. Hybride signifie divers, constitué de différentes parties, moins homogène et plus hétérogène, riche en variété et identités.



Seniors volontaires pour l'Intégration des Migrants

PROGRAMME DE FORMATION

Important: dans cette théorie, tous ces éléments hybrides sont basés sur l'égalité des droits et des valeurs.

L'idée de sociétés hybrides a apporté un changement dans le débat et les théories de l'intégration : pendant longtemps, l'idée d'intégration était une idée de mouvement ou le fait de migrer d'une société vers une autre. Ce processus de migration et d'intégration dans un nouvel environnement devra forcer le migrant à développer une nouvelle identité, identité allant avec la nouvelle société, celle d'accueil.

Ce concept permet aux personnes d'avoir plusieurs identités, aussi définies comme des "identités hybrides" ou de pluralisme d'identités. Un migrant peut conserver une partie de son identité et parfaitement développer une seconde. Ces identités ne seront pas en conflit entre elles puisque le migrant a besoin de résoudre de tel conflit pendant son processus d'intégration. Les identités hybrides sont en théorie vues comme une ressource et se développeront (souvent sous plusieurs générations) en identité post-intégrative.

Cette théorie décrit aussi les problèmes d'intégration : plus les identités sont séparées, plus difficile sera le processus d'intégration. Les groupes défavorisés, des sujets tels que la religion, les cultures rurales traditionnelles comparées aux cultures urbaines post-modernes, la compréhension des structures sociales, l'éducation et la santé, sont des éléments de sociétés hybrides qui résulteront des différentes vitesses et taux d'intégration des migrants dans leur société d'accueil.

Exercice 3:

Réfléchissez sur les différentes notions considérées : Intégration – Assimilation – Culturalisation – Sociétés hybrides – Diversité comme ressource.

Discutez en petits groupes des théories pour lesquelles vous êtes d'accord et celles avec lesquelles vous n'êtes pas d'accord. Cet exercice ne doit pas avoir de lien avec vos opinions personnelles. Il s'agit de votre compréhension et de votre point de vue objectif sur les théories exposées en cours. Quelle théorie fait sens pour vous ? Laquelle trouvez-vous étrange ou tirée par les cheveux ?

Ecrivez sur un papier, les éléments et les points avec lesquels vous êtes d'accord et ceux avec lesquels vous êtes en désaccord.

Dans un second temps, essayer de regrouper tous les éléments, mots-clés. D'accord d'un côté, en désaccord de l'autre. Discuter ensemble pour résumer vos visions.

Après cet exercice, nous allons voir le dernier concept de cette unité. L'idée de sociétés hybrides repose également sur la notion de **multiculturalisme**.

Les sociétés hybrides multiculturelles seront toujours en processus d'intégration entre plusieurs groupes, majoritaires comme minoritaires. Selon le thème de société, ces majorités et minorités pourront changer.

L'idée de sociétés hybrides multiculturelles a mené à un nouveau débat en Europe. En 2011/2012, les politiciens, les scientifiques et les médias ont commencé à débattre de l'idée d'"Etat-nation". L'Europe a une longue tradition d'"Etat-nation" défini par des frontières et des identités nationales



Seniors volontaires pour l'Intégration des Migrants

PROGRAMME DE FORMATION

souvent liées à une langue nationale. Le processus européen d'intégration, le progrès technologique et de communication et plus important la migration et la mobilité – remettent en cause la compréhension du rôle d'Etat-nation". Cela a ouvert un nouveau débat sur l'intégration aussi. Est-ce que l'intégration signifie qu'une personne doit s'intégrer, s'assimiler, s'adapter, se mêler, connaître les règles, coutumes et traditions d'un Etat-nation ?

Dans quelle mesure l'immigration et l'intégration ont un impact sur l'idée d'Etat-nation ? Si l'intégration était considérée comme processus interactif entre "nouveaux citoyens" et "citoyens hôtes", le processus serait un résultat de changement dans les deux sens. Certaines personnes ont peur de ces changements, d'autres sont au contraire très ouvertes à cette perspective.

En théorie politique, certains scientifiques évoquent la "fin de l'Etat-nation" comme unité politique et culturelle et promeuvent l'idée d'une identité d'échelle européenne considérant la migration et l'intégration comme une des forces principales de changement pour la future Union Européenne avec un héritage multiculturel.

Exercice 4:

Exercice de débat : Un groupe prépare des arguments en faveur de l'idée européenne, de valeurs, normes et culture communes – qui devrait à long terme remplacer l'idée de l'Etat-nation à travers un processus d'intégration. L'autre groupe prépare des arguments en faveur de l'importance de la notion d'Etat-nation comme un élément essentiel de l'intégration.

Pause (si besoin)



Unité 3 : LES TENDANCES GÉNÉRALES DE LA MIGRATION

Durée 45 minutes

Formateur et PPP présentation:

Avant que des gens soient intégrés dans une société d'accueil, ils doivent migrer. La migration peut avoir lieu pour beaucoup de raisons et c'est un phénomène global, international.

La migration peut être basée sur une décision libre par un individu voulant migrer dans un autre pays à la recherche d'une vie meilleure. Elle peut aussi être forcée en raison de situations économiques, sociales ou politiques, la pauvreté, la faim, les discriminations, des persécutions, la guerre, des catastrophes naturelles, des trafics d'êtres humains etc...

Définition d'un migrant (source UNESCO):

"Le terme **migrant** peut être compris comme *"n'importe quelle personne vivant temporairement ou de façon permanente dans un pays où elle n'est pas née, et qui a acquis certains liens sociaux avec ledit pays."* Cependant, cela peut être une définition trop réductrice lorsque l'on considère que selon certains Etats, une personne peut être considérée comme migrante même si elle est née dans le pays.

La Convention des Nations Unies sur les Droits des Migrants, définit le **travailleur migrant** comme *"une personne qui va être employée, est employée ou a été employée dans une activité rémunérée dans un Etat où elle n'est pas citoyenne."*

De là, une définition plus vaste suit :

"le terme 'migrant' dans l'article 1.1 (a) devrait être compris comme recouvrant toutes les situations où la décision d'émigrer est prise librement par un individu, pour des raisons de commodité personnelle et sans l'intervention forcée d'un facteur externe."

Cette définition indique que le migrant ne se réfère pas à un réfugié, un déplacé ou autres formes forcées ou imposées de quitter son chez soi. Les migrants sont des personnes qui font les choix de quand et où partir, bien que ces choix soient parfois extrêmement contraignants. En effet, plusieurs études font la distinction entre la migration volontaire et involontaire. Tandis que certains mouvements de réfugiés ne font face à aucun obstacle externe pour la liberté de mouvement ni de besoins urgents et un manque d'alternative pour les satisfaire dans leur pays, d'autres mouvements sont mêlés à des délocalisations extrêmes et incontrôlées par des personnes sur le départ.

Le Rapporteur spécial de la Commission des Droits de l'Homme a proposé que les catégories de personnes suivantes soient considérées comme migrants :

(a) Personnes vivant en dehors de leur Etat d'origine, n'étant pas sujet à la protection juridique et étant sur le territoire d'un autre Etat ;

(b) Personnes ne jouissant pas de la reconnaissance des droits légaux étant inhérent au statut de réfugiés dans le pays d'accueil, personnes naturalisées ou de statut similaire ;

(c) Personnes ne jouissant pas de la protection juridique légale pour ses droits fondamentaux en vertu des accords diplomatiques, des visas et autres accords.

Définition d'un réfugié (source UNHCR):

“Les **refugiés** sont des personnes fuyant des conflits armés ou des persécutions. A la fin de l'année 2017, on en comptait 67.5 millions à travers le monde. Leur situation est souvent périlleuse et intolérable alors qu'ils franchissent des frontières nationales afin de chercher un endroit sûr dans un autre pays. Ils deviennent alors reconnus comme réfugiés avec un droit d'accès à l'assistance des Etats et des organisations. Ils sont reconnus ainsi parce qu'il est trop dangereux pour eux de retourner vivre chez eux et ils ont besoin d'un sanctuaire ailleurs. Ce sont des personnes pour qui le refus du droit d'asile est potentiellement conséquence de mort.

Les réfugiés sont définis et protégés pas le droit international. La Convention des Réfugiés de 1951 et ses protocoles additionnels de 1967 et d'autres textes, tels que la Convention des Réfugiés de l'OAU de 1969 demeurent la pierre angulaire de la protection moderne des réfugiés. Les principes légaux qui les sauvegardent ont pénétré d'innombrables autres lois et pratiques nationales, régionales et internationales. La Convention de 1951, définit qui sont les réfugiés et décrit les droits basiques devant leur être procurés par les Etats. Un des principes fondamentaux établi dans le droit international est que les réfugiés ne devraient pas être expulsés ou renvoyés dans des situations où leur vie et leur liberté pourraient être menacées.

La protection des réfugiés a différents aspects. Incluant la sécurité d'être renvoyé vers le danger qu'ils ont fuit ; l'accès à un asile efficace ; des mesures leur garantissant que leurs droits minimums soient respectés pour leur permettre de vivre dignement et en sécurité pendant qu'ils sont aidés à trouver des solutions à long-terme. Les Etats prennent en charge les responsabilités principales pour leur protection. UNHCR travaille main dans la main avec les gouvernements, les conseillant et les soutenant à remplir leur responsabilités.”

Les migrants choisissent de bouger pas parce qu'il existe une menace directe de persécution ou de mort mais principalement pour améliorer leurs conditions de vie en trouvant un travail ou dans certains cas une formation, un regroupement familial ou autres. A la différence des réfugiés qui ne peuvent pas retourner dans chez eux, les migrants n'ont pas à affronter un tel empêchement pour rentrer chez eux. S'ils choisissent de rentrer, ils continueront à recevoir la protection de leur gouvernement.

Pour les gouvernements, cette distinction est importante. Les pays gèrent les migrants avec leurs lois et leurs procédures d'immigration. Les pays gèrent les réfugiés à travers des normes de protection et d'asile définies par du droit international et des législations nationales. Les pays ont des responsabilités spécifiques à l'égard des personnes cherchant l'asile sur leur territoire ou à leurs frontières. UNHCR aide les pays à gérer ces responsabilités.




Seniors volontaires pour l'Intégration des Migrants


PROGRAMME DE FORMATION

Les politiques interviennent dans ce débat. Confondre réfugiés et migrants peut avoir des conséquences désastreuses pour les réfugiés. Brouiller les 2 concepts détourne l'attention des protections spécifiques auxquelles les réfugiés ont droit de recours. Cela peut miner le soutien public aux réfugiés et l'insitution de l'asile au moment où plus de réfugiés ont besoin de recourir à cette protection. Nous devons traiter les êtres humains avec respect et dignité. Nous devons garantir que les droits des réfugiés soient respectés. En même temps, nous devons aussi fournir une réponse légale appropriée aux migrants, à cause de leur situation particulièrement difficile.

THE REFUGEE CRISIS IN NUMBERS

THERE ARE CURRENTLY **22.5 MILLION*** REGISTERED REFUGEES WORLDWIDE


**65.6
MILLION** 
Forcibly displaced people
worldwide


1,136 
Refugees have entered the
U.S. after President Trump's
inauguration
-Pew Research Center

20 
PER MINUTE
The number of people forced to flee
their homes every minute.

**TOP HOSTING
COUNTRIES** 

Turkey	2.9 million
Pakistan	1.4 million
Lebanon	1.0 million
Iran	979,400
Uganda	940,800
Ethiopia	791,600

51% 
CHILDREN
Refugees under 18 made up more
than half of the refugee population
in 2016

55% of refugees worldwide
come from three
countries 

Afghanistan South Sudan Syria

189,300
Refugees resettled globally in 2016


SOURCE: UNHCR
Unless otherwise noted

- En 2017 entre 66 to 67 millions de personnes étaient des réfugiés à travers le monde. Ils ont quitté leur foyer à cause de la guerre, des conflits ou de persécution. En 2016, l'IOM (Organisation Internationale pour la Migration) a recensé 65 millions de déplacés contre 55 millions en 2015. C'est la plus forte hausse jamais rencontrée.
- 15 conflits de haute intensité ont forcé les gens à fuir !

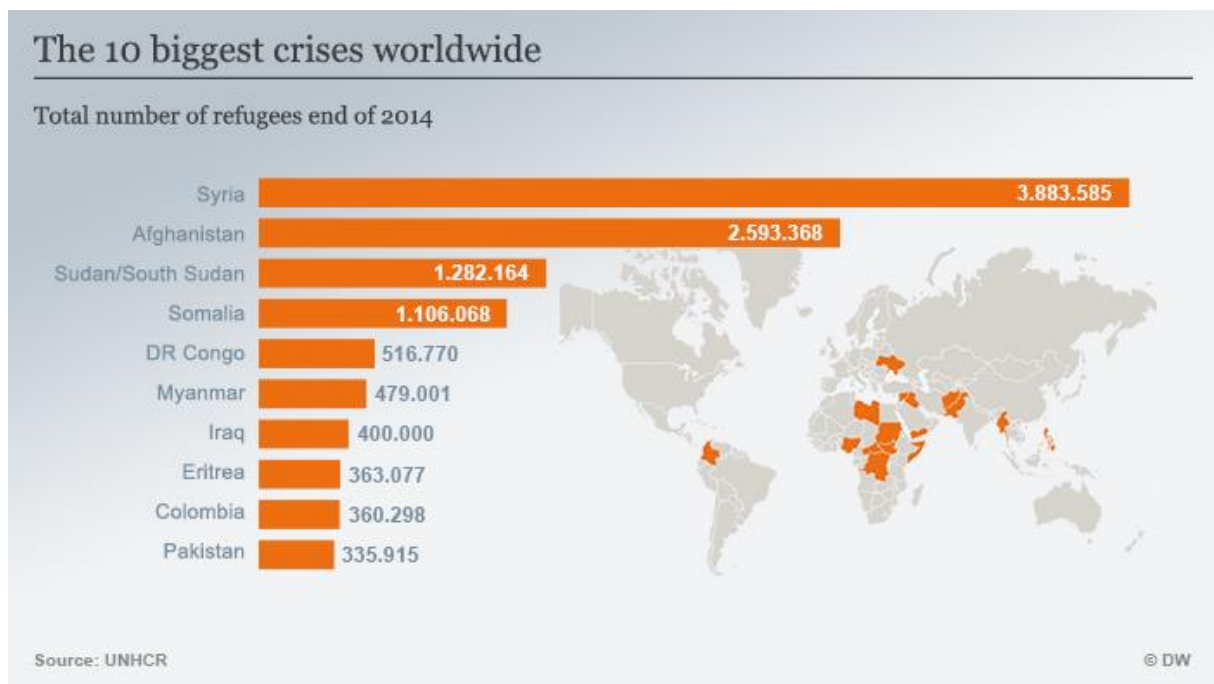


Seniors volontaires pour l'Intégration des Migrants

PROGRAMME DE FORMATION

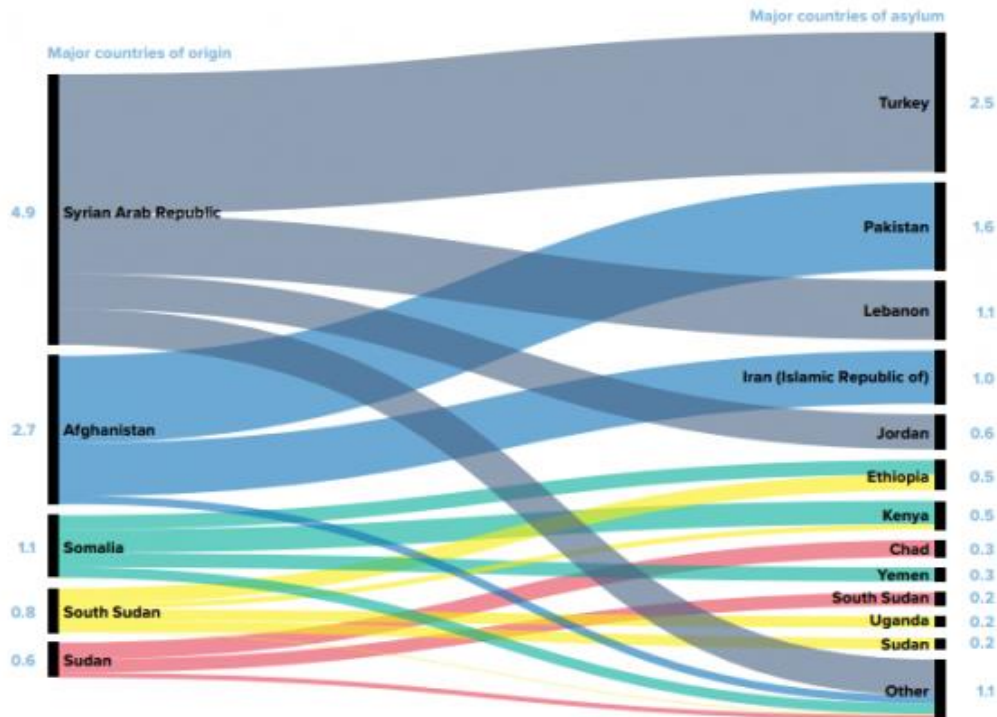
- La plus grande augmentation de réfugiés a été notée en Syrie. 7,6 millions de Syriens ont quitté leur foyer. Beaucoup d'entre eux sont restés en Syrie et 3,9 millions se sont réfugiés dans les pays voisins.
- La guerre et les conflits sont présents dans d'autres pays tels que : **Irak, Soudan du Sud, République centrafricaine, Yémen, Burundi, Ukraine, Myanmar, Ouganda, Nigeria** – pour en nommer quelques uns.
- Les pays tels que l'**Afghanistan et la Somalie** ont souffert de guerre et d'instabilité pendant plus de 10 ans. Ils ont le plus grands nombres de réfugiés internes. Beaucoup d'entre eux essaient de migrer vers les pays voisins ou de rejoindre l'Europe, les Amériques ou encore l'Asie.

Tout cela conduit à des migrations forcées dont le nombre est en augmentation :



- Si nous créons un Etat de réfugiés, ce nouveau pays serait le 24^{ème} plus grand Etat-nation du monde.
- En 2014, 42.500 personnes par jour décidaient de quitter son pays (!)
- 2 personnes sur 100 sont des réfugiés ou des personnes déplacées
- 51% des réfugiés sont des enfants.
- 9 réfugiés sur 10 vivent dans des pays développés.

La plupart des réfugiés restent dans leur région ou zone géographique. Seul un petit nombre réussit à atteindre l'Europe :



Flux de la migration globale comme "migration network" vu par un artiste:



Il faut noter que l'Europe est le point central des migrations. Cela inclut aussi nos mobilités de citoyens européens telle que accorder par l'Union Européenne. L'Afrique quant à elle est le continent avec le plus grand nombre de points de migration.

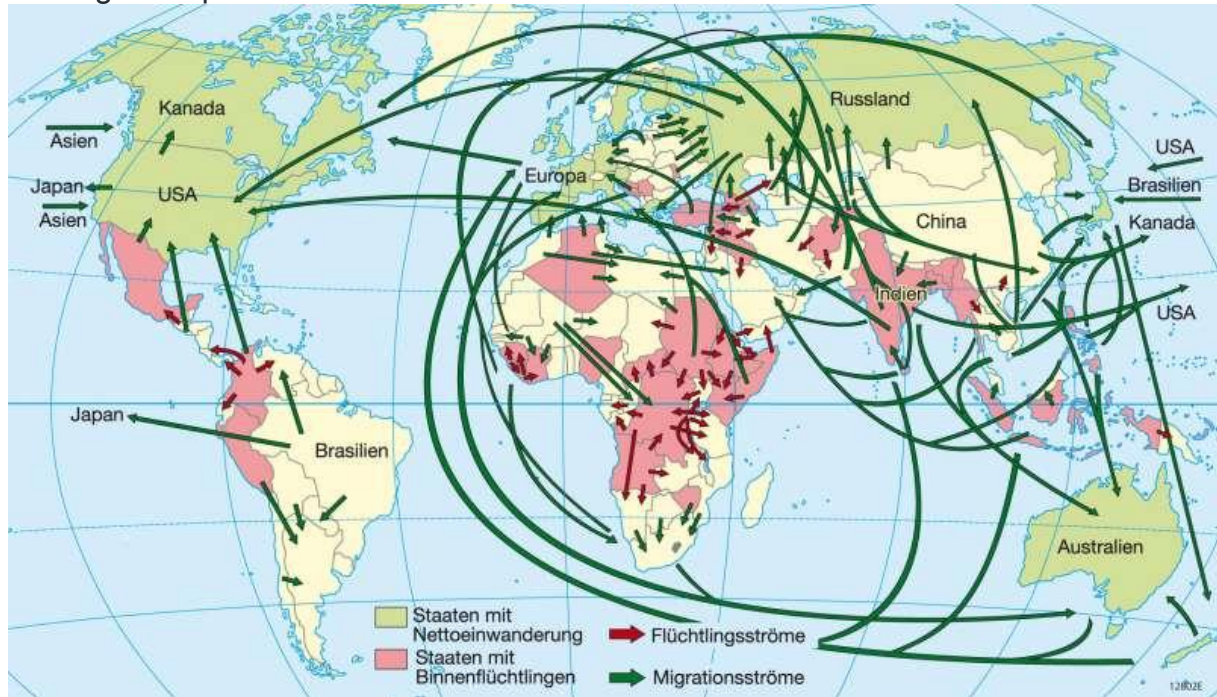
Une carte graphique des flux de migration pris d'un point de vue global. Tous les pays et tous les continents sont aujourd'hui influencés par le phénomène migratoire. La migration est plus "facile"



Seniors volontaires pour l'Intégration des Migrants

PROGRAMME DE FORMATION

de nos jours avec des transports plus accessibles. La mobilité a augmenté et la communication permet une migration plus réalisable.



La carte de 2015 de l'Index Global de la Paix montre les futures régions qui devraient engendrer de nouvelles migrations. Toutes les régions en rouge et orange sont sujettes à voir leur nombre de migrants et de réfugiés accroître :





Seniors volontaires pour l'Intégration des Migrants

PROGRAMME DE FORMATION

En plus des guerres, des conflits, de l'instabilité politique, le réchauffement climatique sera aussi une des raisons majeures de migration dans les années à venir. La prospective des Nations Unies est (ei 2016):

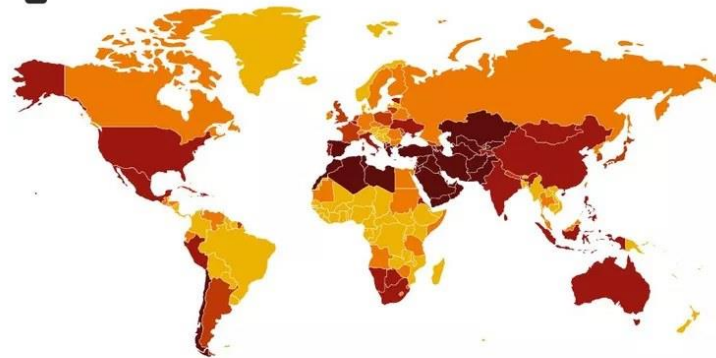
- Changement climatique, manque d'eau et problèmes d'agriculture dans le Nord et le centre de l'Afrique ;
- Megalopoles touchées par des problèmes de gestion de l'eau et des déchets (ex. Cape Town)
- Guerres au Nigeria, Soudan du Sud, Mali
- Dangers de crises économiques et de guerre civile en Turquie, Brésil et Pakistan
- Limitation des Droits de l'Homme dans 81 pays en 2016
- Danger de crises politiques au Moyen-Orient, Amérique Latine et Corée

L'eau et l'air sain – les éléments de base dont nous avons besoin pour vivre – sont considérés comme une raison majeure de migration dans les décennies à venir.

La carte ci-dessous indique les régions qui seront touchées par une pénurie sévère en eau d'ici à 2040 selon les Nations Unies. Plus la couleur est foncée, plus le danger est grand, ce qui mènera directement à l'émigration depuis ces régions vers le reste du monde :

Wasser-Beanspruchung im Jahr 2040

Verhältnis zwischen Entnahme und Vorrat (niedrig, mittel, hoch, extrem hoch)



- Niedrig (< 10%, Punktzahl: 0-1)
- Niedrig bis Mittel (10-20%, Punktzahl: 1-2)
- Mittel bis hoch (20-40%, Punktzahl: 2-3)
- Hoch (40-80%, Punktzahl: 3-4)
- Extrem hoch (> 80%, Punktzahl: 4-5)

Quelle: WRI

Hinweis: Projektion unter der Annahme, dass heutige Trends anhalten

Pause (si besoin)



Unité 4: EXERCICES DE RÉFLEXION

Durée 45 minutes

Exercice 5:

Réfléchissez à votre histoire personnelle et familiale :

- *Existe-t-il un passé migratoire dans votre famille ?*
- *Est-ce que des personnes de votre famille ont déjà émigré ?*
- *Quel est votre contexte migratoire ?*
- *Pourquoi des membres de votre famille ont-ils émigré ?*
Montrez une carte du monde, et désignez les parties du monde où vous avez de la famille, des amis...
- *Montrez également tous les pays que vous avez visité (que ce soit pour voyager, vivre, visiter des personnes...)*

Partager votre expérience personnelle avec les autres participants.

Echangez sur les impacts de la migration et de la mobilité sur votre famille, votre vie.

Pause (si besoin)



Unité 5 : INTÉGRATION PAR LA PRATIQUE

Duration 45 – 60 minutes

Introduction du formateur :

Ces dernières heures, nous avons beaucoup échangé et partagé sur les concepts d'intégration, de migration, les modèles théoriques d'intégration et les scénarios futurs.

Revenons maintenant à notre ville, région et réfléchissons à notre expérience d'intégration dans notre communauté.

Nous allons réaliser une cartographie de l'intégration culturelle de notre communauté :

Exercice 6:

Divisez les participants en groupes de 4
Utiliser du papier, des feuilles, des stylos
Avoir une carte de la ville

Etape 1:

- Lister et décrire tous les groupes de réfugiés dont vous connaissez l'existence dans votre ville. Vous pouvez vérifier ou vous renseigner sur internet ainsi qu'auprès des institutions locales pour avoir des numéros et des données.
- Lister les minorités ethniques et les groupes minoritaires vivant dans votre ville.
- Lister les différentes appartenances religieuses présente dans votre ville.

Etape 2 – cartographie des services:

- Lister les institutions (publiques, privées, religieuses etc.) que vous connaissez et qui viennent en aide aux migrants et aux réfugiés dans votre région. Lister leur nom, leur localisation et les services qu'elles offrent. Cette liste devrait inclure,
- les services publics, les services de l'emploi, les ONG, les clubs, les centres communautaires, les églises, les organisations de migrants, les institutions culturelles, les centres de formation, les services de santé... tout ce qui vous paraît pertinent comme service pour qu'un migrant puisse l'utiliser.
- Marquer toutes ces institutions sur la carte. Utiliser des drapeaux ou des gommettes et détailler rapidement la fonction de chaque service.

Etape 3:

- Qui travaille dans ces institutions ? Ce sont des agents publics ? Faut-il des compétences ou une formation spéciale pour y travailler ? Lesquelles travaillent avec des volontaires ?
- Constituer une carte des opportunités de bénévolat en soutien à l'intégration des migrants.
- Présenter votre carte au reste du groupe.
- Comparer-les avec les listes des uns et des autres.
- Préparer une liste et une carte globale des institutions (si cela est possible, selon le nombre d'institutions listées)
- Préparer un répertoire pour bénévoles qui souhaitent soutenir l'intégration des migrants.



Unité 6 : CONCLUSION

30 minutes

- Conclusion, les aspects retenus, retour des participants
- Perspective du module suivant
- Evaluation des participants (si besoin)
- Activité sociale après la session de formation (pour ceux qui le désirent)

Module 4: Introduction à la citoyenneté active

(Rôles clés des bénévoles travaillant dans le domaine de l'intégration des migrants et des réfugiés : professeur de langue, professeur d'instruction civique et d'alphabétisation, médiateur, facilitateur, plaidoyer, amis aidant les migrants et les réfugiés arrivés dans une nouvelles société)

Contribution par Anmiro

“La citoyenneté active n'est PAS affaire de nationalité. Vous n'avez PAS besoin d'être le partenaire d'un ressortissant du pays ou de posséder le passeport pour être actif. Tout ce dont vous avez besoin est de vouloir voir votre communauté s'améliorer et d'avoir de l'enthousiasme!”

	Description
- Brève description du contenu de module pour les formateurs ET les apprenants	Le module 4 Introduction à la citoyenneté active cible les seniors bénévoles et les formateurs qui soutiennent les migrants et les réfugiés avec une large gamme de formations afin de développer les compétences, les connaissances et la confiance pour participer à la prise de décision locale (et régionale, nationale voire internationale)
- Objectifs du module	<p>Le module est une courte formation ouverte aux personnes démontrant une expérience dans le soutien aux autres à travers de la formation informelle. Il ne nécessite pas de pré-requis ou de qualifications hormis une expérience de vie.</p> <p>Le document présente un programme d'apprentissage et des outils méthodologiques.</p> <p>Le contenu du module est le suivant:</p> <p>I Formation pour les formateurs à l'apprentissage de la citoyenneté active (cf. Plan de cours et Résultats)</p> <p>II Ressources d'apprentissage de citoyenneté active (Matériel de support et de réflexion)</p> <p>Résultats d'apprentissage:</p> <p>Par l'achèvement de ce module 4, les apprenants seront capables de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprendre le concept de communauté et des connexions et interdépendances existantes au niveau local et international – concept d'appartenir à une communauté - Créer des stratégies pour aider les apprenants à explorer la citoyenneté active et la direction d'une communauté. - Créer un environnement d'apprentissage simple permettant à la communauté d'apprenants de reconnaître et exprimer les problèmes



	<p>de leur vie quotidienne et les manières de sensibiliser et d'engager les autorités locales sur leurs problèmes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Constituer et maintenir des environnements d'apprentissage ainsi que gérer une dynamique de groupe et soutenir le développement de formation simple. - Réfléchir de façon critique et constructive sur les barrières à la participation et aux possibles approches pour surpasser ces barrières. - Déconstruire et analyser les structures et procédés locaux et identifier les opportunités locales pour l'engagement de la communauté, la direction et l'apprentissage. - Identifier les chemins locaux spécifiques pour influencer la prise de décision et les manières de créer des voix et des identités fortes avec leurs propres groupes de formation. - Faire des distinctions conceptuelles qui aident à construire des compétences, des connaissances et la confiance en l'autre pour participer au processus démocratique et former des communautés locales. - Réfléchir de manière critique au rôle des citoyens dans leur société – et au développement des opportunités disponibles (collectivement ou individuellement).
Durée	<p>2 à 4 heures selon les besoins du groupe. Le formateur et les apprenants décideront ensemble des pauses à intégrer au module.</p>
Matériels suggérés	<p>http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migrant_integration_statistics_-_active_citizenship</p> <p>www.teachingcitizenship.org.uk/</p> <p>www.activecitizensfe.org</p>
Lieu de formation	<p>Les participants à la formation (formateur et apprenants) peuvent décider du lieu de formation. Suggestion: cela peut avoir lieu dans les locaux d'une association partenaire ou ayant de nombreux bénévoles.</p>
Autres besoins à suggérer	<p>Visiter des associations locales</p>
Formats du module disponibles	<ul style="list-style-type: none"> - Version papier (PDF) - Version en ligne (site internet SVMI)
Les versions linguistiques disponibles	<p>Anglais, Allemand, Grec, Finnois, Français, Lituanien</p>

Bienvenue aux participants et au formateur

- Introduction du sujet du module
- Introduction des participants (s'ils ne se connaissent pas, suggérer des techniques pour briser la glace, un moment pour énergiser le groupe, etc...)
- Demander s'il y a des besoins spécifiques, des conditions pour les participants
- Information sur la structure du module (idées, exercices, pause etc...)
- Résultats attendus / Restitution d'apprentissage
- Questions des participants et du formateur

Unité 1 : CONSTRUIRE SUR DES PROBLÉMATIQUES LOCALES

“Personne ne naît bon citoyen ; Aucune nation ne naît en tant que démocratie. Ces sont plutôt des processus qui continuent d'évoluer tout au long de la vie.”

Kofi Annan

Qu'est-ce qui préoccupe votre communauté, votre ville ?

Qui gère ou est concerné par ce problème ? (Qui pouvez-vous influencer?)	Qui d'autre est impliqué dans cette situation? (Résidents, autorités, entrepreneurs, groupes spécifiques, etc...)
Quelles sont les organisations engagées? Quels sont leur processus de décision pertinent pour ce problème ? (A quel stade puis-je influencer?)	Quelle action puis-je/ pouvons-nous prendre? Que devrais-je/ devrions-nous faire? Que pourrions-nous anticiper pouvant être le résultat de cette action ?
Comment puis-je planifier encore de la formation pour nous aider à avoir un impact significatif ?	Qui aurait besoin d'être impliqué?
De qui devrions-nous apprendre?	Qui aurait besoin d'apprendre de nous?

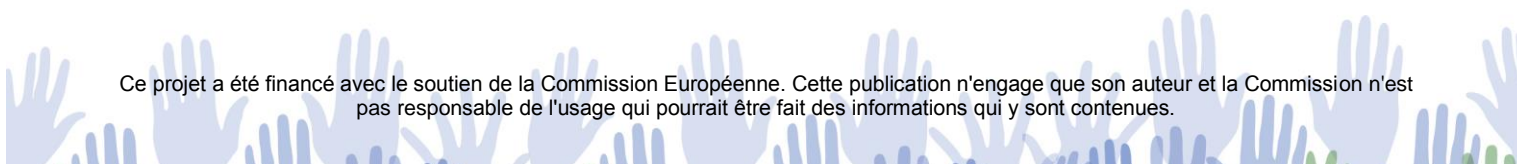


Degrés d'engagement dans la citoyenneté active :

- 1 Etre là – c'est-à-dire 'Je vis ici'
- 2 Appartenir à un endroit – c'est-à-dire 'Ma place est'
- 3 Etre impliqué en dehors de ma maison – écoles, clubs, groupes
- 4 Exprimer des opinions sur la façon dont les choses se passent ici
- 5 Avoir quelque chose à dire sur le comment de l'organisation de choses
- 6 Influencer comment les choses sont faites – joindre un comité, groupes de parents, etc...
- 7 Prendre un rôle de direction dans sa communauté – devenir un conseiller municipal, un représentant des habitants...
- 8 Apporter des changements en étant actif / résoudre des problèmes

Penser les problèmes locaux – Identifier ce que l'on aimerait voir changer:

Structures locales et les procédés engagés ? (Qui prend les décisions par rapport à ce problème?)	Façons dont les résidents peuvent prendre part aux décisions? (Quels sont les chemins disponibles pour nous – formels ou informels)	Ce qui manque actuellement? (Que pourrions-nous faire en plus pour faire bouger les choses ?)





Unité 2 : LE CONCEPT DES COMMUNAUTES

Types de communautés

	Géographique	Intérêts
Locale & Régionale		
Nationale		
Internationale		

Nous vivons tous dans une communauté dans nos pays – peut-être une municipalité, une ville, un état ou un village. Nous appartenons aussi à un groupe d'amis, une famille, un groupe ethnique ou religieux, à des clubs...

Nous avons appris à l'école, au collège, dans des organismes de formation et au travail. Dans chacune de ces différentes communautés, les décisions qui étaient prises avaient un effet sur nous. Parfois, la structure de la prise de décision est formelle – sauvegardée par des lois ; parfois elle est informelle et est choisie par un accord entre les membres du groupe.

Mais il ne faudrait pas laisser la prise de décision à une poignée de personnes.

Nous pouvons tous être plus impliqué et faire entendre notre voix.

Les décisions au niveau local sont prises par les autorités, des organisations publiques/privées et des groupes de volontaires.

Autorités locales

NB pour le formateur: les autorités locales devraient varier leur partenaires nationaux Veuillez adopter ce qui suit en conséquence s'il vous plaît.

Il y a différents types d'autorités locales parmi les pays partenaires : les municipalités; les districts et les comtés. Elles ont des responsabilités dans un large champ de services : comme l'école, l'environnement, l'organisation du territoire, les pompiers, les services sociaux, les bibliothèques, la collecte des déchets...

En fait, tout ce qui nous affecte au quotidien, mais que nous prenons pour acquis.

Le travail quotidien des services locaux est mené à bien par des personnes qui sont des employés salariés. Les autorités locales sont financées en partie par le gouvernement mais aussi par les habitants grâce aux taxes locales.

Les membres de la municipalité sont élus pour représenter le peuple sur leur territoire décidé par le découpage administratif. Ils ne reçoivent pas de salaire et ne sont pas employés par la Mairie. Ils peuvent néanmoins demander des indemnités couvrant leur frais dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions. En France, une indemnité commune aux élus est versée. Les élus locaux



Seniors volontaires pour l'Intégration des Migrants

PROGRAMME DE FORMATION

peuvent prendre des décisions sur les problématiques locales et être des porte-voix des personnes qu'ils représentent.

Il existe beaucoup d'autres organisations qui fournissent des services dont la municipalité n'est pas responsable. Différents groupes fournissent des services non disponibles à travers l'autorité locale. Ce sont des organisations à but non lucratif. Certains de leurs membres sont rémunérés, d'autres non (ils sont alors bénévoles).

Ces organisations peuvent recevoir des fonds financiers par les autorités locales ou par le gouvernement central. Des exemples de tels groupes : associations travaillant avec des seniors, des minorités, des handicapés...

Etre entendu dans votre communauté

Les autorités locales et le gouvernement réalisent de plus en plus qu'ils devraient écouter ce que pensent les seniors et les migrants sur des problématiques locales et nationales.

Il existe de multiple façon d'être entendu, bien que vous puissiez penser que certains le sont plus que d'autres.

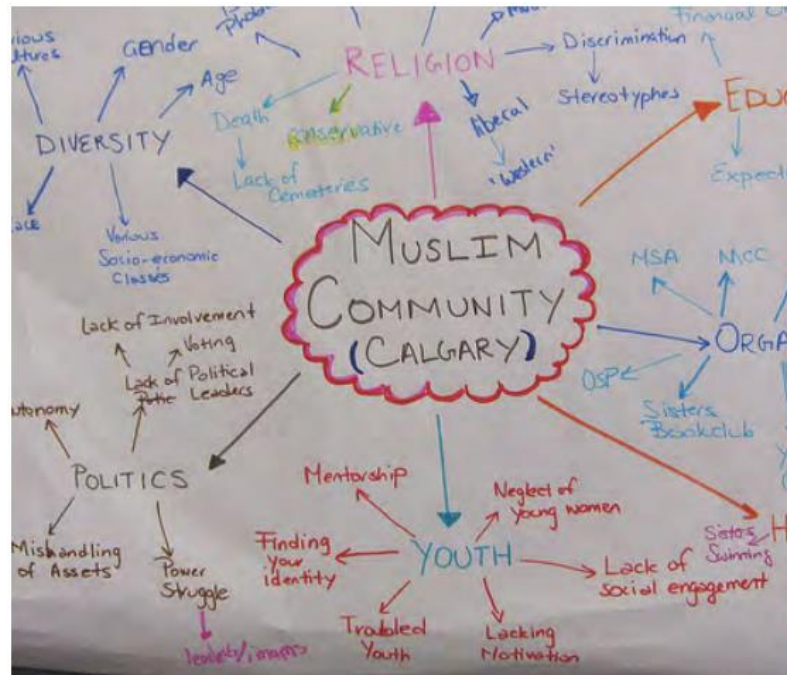
Problèmes suggérés

- De meilleures facilités (comme infrastructures sportives, numériques ...)
- Consignes
- Sociétés et clubs
- Mariages forcés
- Organisation d'une course
- Permis de construction et espaces publics
- Politique de recyclage
- Politique contre le harcèlement
- Parité homme/femme

Exemple d'une carte de communauté concentrée sur l'intérêt de la communauté

source:

<http://canadabridges.com/programming/unveiling-youth-potential/community-mapping/>



Qui décide ?

1. L'âge légal pour se marier ?
2. Quelle punition donner aux petits délinquants ?
3. Si quelqu'un doit obtenir un permis de construire dans votre localité ?
4. A quelle heure les magasins doivent-ils ouvrir dans votre ville ?
5. Si une terre peut-être utilisée à l'usage des enfants comme parc ?
6. Qui nettoie les rues ?
7. Quels programmes sociaux peuvent avoir lieu dans votre communauté ?
8. Qui fait parti de votre Mairie ?
9. Si les leaders religieux sont influents dans votre ville ?
10. Comment vous pouvez dépenser votre argent (monnaie locale ...) ?
11. Ce que vous êtes autorisé à regarder sur internet ?
12. Quel est le degré de sûreté en marchant dans la rue dans votre ville ?
13. Qui peut s'installer ou partir de votre ville ?
14. S'il est légal dans votre pays d'être homosexuel ?
15. Quel vêtement vous devez porter lors d'un mariage ?
16. A quel âge une personne peut-elle quitter l'école ?

Pause (si besoin)



Unité 3 : OUTILS POUR CONSTRUIRE UNE CAMPAGNE POUR LA DEMOCRATIE, LA CITOYENNETE ACTIVE ET LA PARTICIPATION DE TOUS

Que signifie 'prendre part au processus démocratique' ?

Il peut être soutenu qu'il soit très rare pour des migrants, des réfugiés de prendre part au processus démocratique ou à la participation citoyenne. Par exemple en Italie : "L'actuelle législation nationale, malgré la déclaration de principe contenu dans l'art.9 du T.U.I n'autorise pas les citoyens non européens à avoir de droits politiques, cela signifie que les non ressortissants de l'UE ne peuvent voter à aucun niveau d'élection. Les ressortissants de l'UE cependant, sont seulement autorisés à voter aux élections locales. Jusqu'à présent, l'exercice des droits politiques n'est permis que pour les seuls Italiens, en partie pour des ressortissants de l'UE et une exclusion totale pour les autres, bien que vivant sur le sol italien depuis longtemps et détenant des cartes de résidents. A cet égard, il est clair qu'il y a une volonté d'exclusion politique des migrants et pas seulement de leur intégration." Source:

<https://ecpr.eu/Filestore/PaperProposal/21f8ed53-953e-4acb-a6aa-d1d54a9c8bf0.pdf>

Comment les citoyens peuvent apporter des changements?

NB pour les formateurs : Engager un débat avec les participants

Quels sont les impacts de l'UE sur la vie des gens dans les pays partenaires ?

A VOIR :

https://ec.europa.eu/unitedkingdom/services/your-rights_en

Les autres droits des citoyens dans les pays partenaires.

Consulter les sites internet des pays expliquant les droits des citoyens.



Le but d'une campagne de citoyenneté active est de rassembler des habitants autour d'une cause commune : faire des communautés, des lieux de vie agréables et durables pour le futur. Les campagnes sont censées aider à catalyser l'engagement de tous les participants et partenaires ayant le potentiel d'exprimer des questions communautaires urgentes, de proposer des solutions et de s'engager à partager les objectifs et les actions pour bâtir une meilleure communauté.



Seniors volontaires pour l'Intégration des Migrants

PROGRAMME DE FORMATION

Les campagnes de citoyenneté active aide à catalyser sur les réflexions suivantes :

- Développement positif de la communauté
- Solutions pour des défis locaux
- Donner de la visibilité et la parole aux gens pour changer le futur de leur communauté

Faire un changement près de chez soi, mener une campagne dans un groupe, une organisation, une équipe...

Dans chaque organisation, des choses sont à améliorer au bénéfice de tous. L'école, le collège, les mairies devraient régulièrement aborder les questions et négocier les changements à opérer.

Votre groupe n'a certainement pas de représentant élu ou il n'a pas beaucoup de pouvoir. Vous pouvez apprendre beaucoup sur la démocratie en organisant vous même une campagne pour changer des choses.

- Etape 1 Choisir sa problématique. Qu'est-ce qui vous agace ? Ce qui pourrait être amélioré ? Qui pourrait en profiter ? Ce qui doit se produire ?
- Etape 2 Découvrez ce que pensent les autres ! Vous pourriez être seul à vous intéresser à ce sujet. Les autres personnes pourraient ne pas être d'accord avec votre vision, mais vous ne pouvez pas faire une campagne seul. Vous aurez besoin de soutien, et en particulier des groupes minoritaires (si possible).
- Etape 3 Elever la conscience si votre problème a du soutien. Vous aurez besoin de rendre tout le monde conscient à votre cause, essayer de commencer à débattre pour savoir comment les choses pourraient être différentes. Vous pourriez tenir une réunion avec des repas partagés ou faire des affiches, créer un groupe sur internet, faire une présentation, mener le problème à la Mairie...
- Etape 4 Décider de l'action que vous voulez prendre et obtenez des soutiens. Ce peut être une pétition, une motion passée à la Mairie, un vote.
- Etape 5 Approchez-vous des autorités constituées dans votre organisation avec une suggestion raisonnable et correctement évaluée. Il devrait y avoir plus d'un représentant de votre organisation et vous devriez organiser un rendez-vous à l'avance. Vous allez avoir besoin de pratiquer cette étape, peut-être à travers des jeux de rôle, pour être sûr que vous soyez confiants, poli et clair au sujet de vos propositions. Si vos idées sont rejetées, demandez pourquoi. Il devrait y avoir de bonnes raisons !

22 astuces et conseils pour devenir un citoyen plus actif :

1. Ayez une carte de bibliothèque et regardez les programmes qui y sont proposés.
2. Lisez les journaux locaux et soutenez-en un.
3. Participez aux réunions municipales ouvertes au public.
4. Ecrivez des lettres à l'éditeur du journal local.
5. Commencez un blog sur les problématiques de votre ville.
6. Organisez un jardin partagé.
7. Travaillez à faire naître la conscience autour d'un problème particulier qui affecte votre communauté.
8. Lisez la constitution de votre pays de résidence.
9. Devenez bénévole à une banque alimentaire locale.
10. Apprenez les règles de votre communauté locale.
11. Organisez-vous entre voisins pour influencer les membres élus de votre municipalité pour infirmer des règles injustes pour votre communauté.
12. Visitez et soutenez les espaces publics.
13. Portez-vous volontaire pour une journée de nettoyage pour aider à garder votre communauté agréable et belle.
14. Contactez régulièrement des membres de votre municipalité pour les tenir informés de votre vision sur les lois en cours de vote.
15. Rejoignez une plateforme de réseau social pour connecter vos voisins, les quartiers.
16. Participez aux réunions de parents.
17. Apprenez l'histoire de votre communauté.
18. Vérifier l'agenda des événements de votre communauté auxquels vous pourriez participer.
19. Soutenez les commerçants locaux en les fréquentant et en organisant des événements montrant l'importance des productions locales et des petits commerçants.
20. Marchez ou utilisez votre vélo pour vous déplacer dans le voisinage.
21. Engagez-vous en tant que volontaire pour la surveillance de votre communauté.
22. Que pourriez-vous faire encore pour être actif au sein de votre communauté ?

Et si 22 conseils ne suffisent pas à faire de vous des citoyens actifs et engagés, vous en trouverez 20 de plus en cliquant sur ce lien :

<https://www.good.is/articles/building-blocks-of-citizenship-50-ways-to-be-a-more-engaged-active-citizen-this-year>

Utilisez les outils numériques pour faire votre campagne de citoyenneté active

Blogs

C'est un mot abrégé pour désigner le weblog, qui est un site internet regroupant de l'information pouvant être partagée par des individus impliqués dans un projet ou à destination du grand public. Ces sites permettent aux usagers d'accéder à l'information, la commenter et la partager. Un microblog diffère d'un blog traditionnel en ce que son contenu est plus réduit. Par exemple, Twitter limite les messages à 140 caractères. Il en existe beaucoup d'autres : Tumblr, Squidoo, Mysay, Moodmill...



Site web La définition basique d'un site web est une collection de pages web contenant de l'information sous divers format (textuel, images, vidéo) dont le but est de communiquer une idée sur internet. Pour les projets de citoyenneté active, une page est une mission de contrôle. Tous les aspects du projet y sont stockés (objectifs, déclarations, actions, financement, information, les progrès réalisés...)

Message texte La communication par message en fracture numérique, le plus souvent est utilisé le texto (le message par téléphone portable). Les organisations de citoyenneté active utilisent les messageries mobiles généralement pour la communication interne et pour se passer le mot sur les événements et les actions prises sur le terrain. Le mail est également fortement utilisé pour cela.

Réseaux sociaux Les réseaux sociaux sont des sites web dédiés qui permettent aux usagers de communiquer entre eux en postant des informations, faisant des commentaires, envoyant des messages, des images ou des vidéos. Ils diffèrent des sites internet en ce qu'ils apportent plus que de l'information. Cela permet aux utilisateurs de contribuer à l'information disponible, de l'actualiser ou de la commenter. Les réseaux sociaux sont des sites où tous les usagers sont connectés entre eux. Par exemple : LinkedIn, Facebook, Ning, MySpace...

Media de partage Où l'on peut partager des photos ou des vidéos. Par exemple, Flickr ou YouTube.

Podcast Cette une manière de publier des fichiers audio MP3 sur internet afin que les utilisateurs puissent les télécharger sur leurs ordinateurs ou leurs appareils d'écoute tels que les lecteurs MP3 ou iPods

Un exemple de campagne construite sur les réseaux sociaux :

Nom de la campagne : Des horaires de transports publics inadaptés.

Type d'outil technologique: Page de média social et messages.

Pourquoi : Etablir des réseaux d'amis et de parties intéressées aiderait à diffuser le problème.

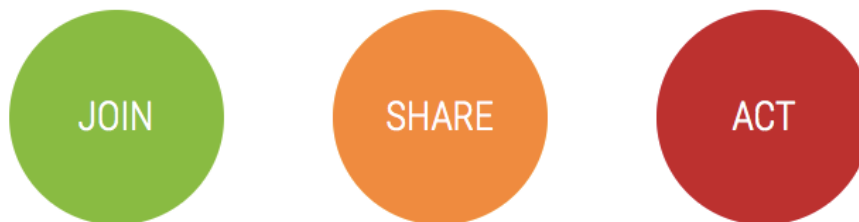
Les apprenants sont appelés à écrire leurs recommandations et d'expliquer le procédé pensé.



Nom de campagne, brève description et problème soulevé ?	
Que faudrait-il faire pour augmenter les chances de réussite de la campagne ?	
Quel genre d'outils technologique utiliseriez-vous pour cette campagne ?	
Pourquoi ? Comment cela aiderait-il votre campagne ?	
Résumer vos recommandations (intégrer les informations ci-dessus).	

Où et Comment obtenir des fonds pour sa campagne de citoyenneté active?

Le financement participatif public (= crowdfunding) est une pratique pour récolter de l'argent auprès d'un public intéressé par les projets. Les plateformes permettent d'accéder à un très large vivier de potentiels donateurs. Ces actions contribuent au renforcement citoyen puisque qu'elles permettent d'augmenter leur participation à des causes les tenant à coeur. Cette pratique a déjà aidé à financer un grand nombre d'initiatives civiques.



La nouvelle ère de "l'économie partagée" liée aux plateformes numériques et aux relations d'égalité sous-tend de nouvelles opportunités en terme de renforcement citoyen. Le crowdfunding civic en fait parti. Il permet aux citoyens de proposer et de financer des changements locaux et durables dans leur voisinage grâce aux technologies. Les plateformes jouent un rôle d'intermédiaire et de catalyseur. Une spécificité importante est ces 'place-based', c'est-à-dire qu'ont base les liens des communautés hors-ligne pour des changements locaux concrets.

Les principales plateformes de crowdfunding sont situées aux Etats-Unis ou en Europe.

Les projets de crowdfunding civics s'attaquent pour la plupart à des problèmes de voisinage. Le type de projet le plus répandu est celui du jardin partagé au sein d'une ville fournissant des produits à une population défavorisée.

<http://www.worldurbancampaign.org/civic-crowdfunding-collective-option-urban-sustainable-development>

NB pour le formateur: Demander aux participants de rechercher les plateformes de crowdfunding existant dans leur pays.



Unité 4 : AUTRES SUJETS IMPORTANTS DE LA CITOYENNETE ACTIVE

La citoyenneté active exige un apprentissage actif

La citoyenneté active est une approche d'enseignement qui utilise l'apprentissage actif pour aider les gens à prendre des actions responsables afin d'apporter une différence au sein de leur communauté. L'apprentissage actif est une technique ou un outil d'approches créé pour encourager les personnes à être activement engagée puisqu'elles organisent, se chargent de leur apprentissage et réfléchissent dessus.

Apprentissage actif	Citoyenneté active
C'est l'opposé de l'apprentissage passif où les apprenants sont engagés dans un processus d'acquisition de connaissances. Cela implique de nouvelles expériences (en faisant et en observant) et un échange continu sur le contenu entre eux. L'interaction avec les autres est une des clés de l'apprentissage actif. Cela peut requérir des mouvements physiques mais surtout une activité cérébrale concentrée sur le contenu.	Elle implique les gens à être acteur ensemble ou individuellement afin d'atteindre un changement ou un bénéfice sociétal, ou encore résister à un changement non désiré. Les gens entreprennent des activités qu'ils ont eux-mêmes planifiées pour s'atteler à des sujets ou des problèmes en lien avec leurs communautés. Ils développent ainsi la confiance et la conviction qu'ils peuvent agir avec d'autres, avoir de l'influence et faire une différence positive dans leur société.

Les genres et la citoyenneté active

“Ne doutez pas qu'un petit groupe de penseur, des citoyens engagés peuvent changer le monde ; en effet, c'est la seule chose qu'il n'ait jamais eu.” Margaret Mead

Et notre vision est que ce groupe de citoyens inclus les femmes. Du fait de la culture et des traditions, les femmes migrantes sont souvent plus passives que leurs sœurs occidentales.

<http://gsdrc.org/topic-guides/gender/gender-and-citizenship/>

La citoyenneté devrait être inclusive, en intégrant les besoins et les intérêts de tous les citoyens. Une perspective des genres dans la citoyenneté commence avec l'affirmation de l'égalité des droits et de traitement entre hommes et femmes. Ce concept de parité doit être garanti par les constitutions et les lois. Appliquer les mêmes normes à tous les citoyens ne suffit pas, surtout lorsque les différents groupes de citoyens font face à des défis spécifiques et des problèmes particuliers. Les femmes et les hommes devraient avoir des besoins distincts et les femmes d'âges, de classes ou d'ethnies différentes devraient aussi avoir une attention spécifique. L'accent porté sur les droits a besoin de distinguer l'égalité formelle de celle substantive, souligner les résultats des différents groupes, et personnaliser une construction effective des besoins des femmes qui sont plus négativement affectées par le manque de droits.



La citoyenneté devrait aussi être un concept actif, au delà de simples statuts et droits formels. Sous cette vision, la citoyenneté est vue comme une relation promouvant la participation et l'agencement. L'accent est mis sur la manière dont les individus et les groupes, et en particulier ceux marginalisés, revendiquent leurs droits et mènent le changement social. Il est important d'explorer et de promouvoir ces formes de dialogue, d'association et d'action collective qui peuvent fournir un espace pour la participation et la mobilisation active des femmes.

Tenant compte des problématiques de genre, la citoyenneté va au-delà du citoyen et de l'Etat. Elle s'étend à nombres d'institutions, telles que la famille, le ménage, les systèmes traditionnels, les sociétés civile et économique ainsi que d'autres organisations affectant tant la vie et les opportunités des femmes et des hommes.

Bien que d'être citoyen permet aux femmes de faire valoir leurs revendications en tant que citoyenne jouissant de droit, l'identité qui leur est attribuée est en réalité en relation à celle des hommes, qu'elles soient une sœur, une fille ou une femme.

Il est donc important de faire face aux dispositions institutionnelles au niveau étatique mais aussi aux institutions informelles pour améliorer et garantir le droit des femmes comme citoyenne.

Ici, 6 exemples pour que les femmes soient plus impliquées dans le développement de leur citoyenneté active :

- Fournir des exemples de femmes engagées politiquement et ayant briser le moule et le plafond de verre
- Offrir un espace pour les femmes pour traiter de leur peur et pour comprendre leur colère
- Construire des connections entre les classes et les ethnies
- Pousser gentillement les femmes à intégrer le leadership politique
- Développer des programmes avec des composantes activistes
- Rencontrer les femmes où elles sont

Volontariat (bénévole)

Le volontariat est un outil vital pour réveiller la conscience des communautés européennes et nationales. Cela a contribué à construire une solidarité généralisée, élément essentiel d'une bonne démocratie. Ainsi, le volontariat est une forme de participation civique.

Le volontariat est défini comme regroupant tout type d'activités entreprise par la volonté libre d'une personne et réalisé au sein d'une organisation à but non lucratif. Ces activités contribuent à la réalisation/concrétisation de biens communs et apportent de la valeur ajoutée à la démocratie européenne.

NB pour le formateur: Garder de cette définition que le volontariat est le résultat d'un travail collectif. Dans une tentative d'explication de ce concept, vous devrez utiliser des exemples, illustrer par des histoires et traiter ces différents aspects :

- QUI: qui est volontaire/bénévole et qui peut le devenir ?
- COMMENT: comment devenir volontaire/bénévole ?
- QUOI: quelles sont les activités en générale des volontaires ? quel genre de préparation une personne aurait-elle besoin d'avoir pour devenir volontaire/bénévole ? quelles sont les indemnités



Seniors volontaires pour l'Intégration des Migrants

PROGRAMME DE FORMATION

pour ce type d'activité ?

- COMBIEN: combien de temps quelqu'un devrait-il dédier au volontariat ?
- POURQUOI: pourquoi voudriez-vous devenir volontaire ?
 - pour acquérir des connaissances et de nouvelles compétences
 - pour élargir votre cercle social
 - pour grandir personnellement et avoir plus de respect de vous-même
 - pour changer les choses qui auraient un impact sur votre vie (contribuer au développement de la société, le volontariat est une bonne voie afin d'apprendre sur l'histoire sociale et de mettre en avant l'intergénérationnel).

Unité 5: CONCLUSION

Le formateur peut lier l'enseignement aux concepts alors l'évaluation devrait refléter dans quelle mesure les participants sont capables d'utiliser et appliquer les connaissances et leur compréhension tout en développant leurs compétences en citoyenneté active.

Un résultat raisonnable d'apprentissage, c'est-à-dire, que les apprenants identifient les zones d'amélioration de leurs communautés et les actions de démocratie civique et participative. Durant leur discussion, ils comprendront que la démocratie n'est pas simplement le 'gouvernement de la majorité' et des systèmes de prises de décision mais elle doit également protéger les minorités. Ils rechercheront et évalueront différentes sources et échangeront sur les alternatives à leurs intérêts et à leurs besoins. Ils expliqueront et évalueront les différents chemins dans lesquels des individus ou des groupes de citoyens peuvent agir ensemble de façon effective. Ils travailleront avec d'autres pour négocier, planifier et réaliser des actions dans le but d'améliorer ou d'influencer une communauté.

Seniors volontaires pour
l'Intégration des Migrants
Module 5: Spécificités en France

PROGRAMME DE FORMATION

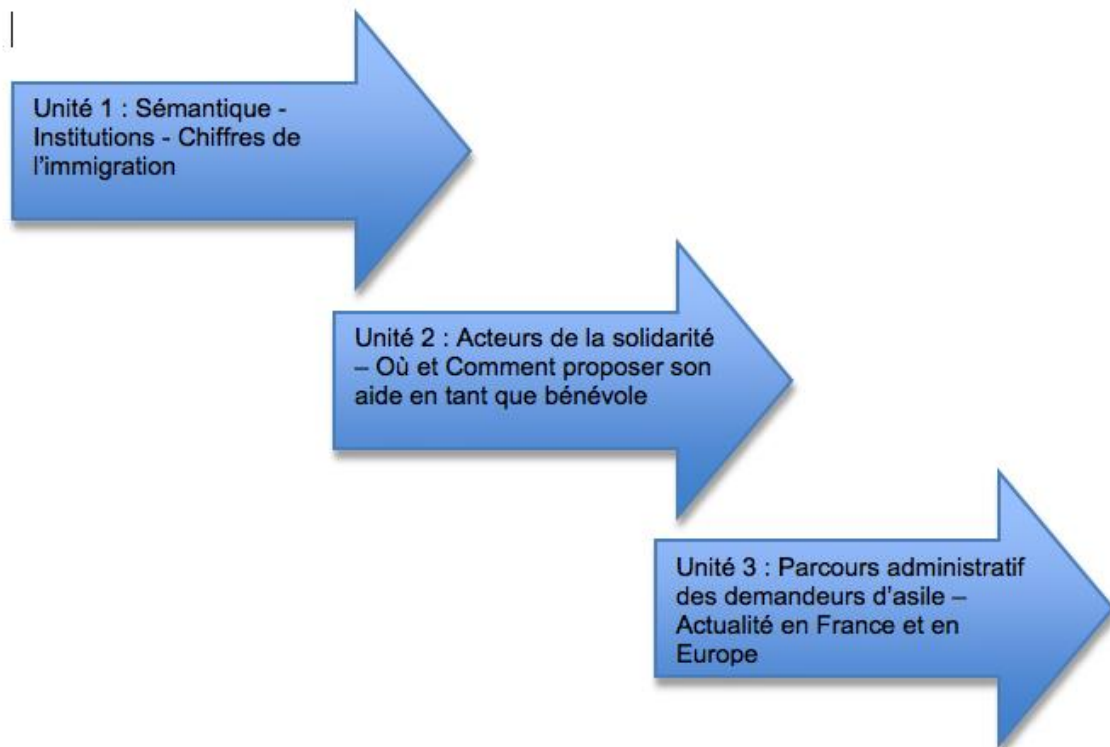
	Description
<p>- Brève description de contenu du module pour le formateur / tuteur ET les apprenants</p> <p>- Objectifs du module</p>	<p>Dans ce module le formateur/tuteur expliquera:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la sémantique de la migration et les différentes institutions liées à l'immigration en France - une réalité de l'immigration par les chiffres - une toile non exhaustive des divers acteurs de la solidarité et les façons variées par lesquelles le bénévole peut apporter son aide - le parcours type du demandeur d'asile <p>A travers ce module, l'apprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aura une connaissance approfondie des structures et organismes travaillant sur la thématique des migrants/réfugiés en France - sera au fait des actualités concernant les migrants/réfugiés - pourra déterminer les endroits où il voudrait apporter son soutien en tant que bénévole et saura orienter efficacement les migrants selon leur besoin
Durée du module	2.0 heures (variable selon les besoins)
Matériel de cours suggéré	Tableau Veleda – Marqueurs – Trombones Ordinateur portable et Connexion VGA/HDMI (cable) Connexion internet (WIFI or UMTS) Video projecteur
Lieu de délivrance de la formation	Dans les locaux d'une association ou d'une institution publique
Formats du module disponibles	Version papier (PDF) Version en ligne (site internet SVM I)
Versions linguistiques disponibles	Français
Autre information pertinente	<p>Au vu des évolutions politiques en France et en Europe envers la gestion des migrants/réfugiés, il est indispensable que ce module soit mis à jour.</p> <p>Une importance est donnée à la validité de l'information y étant contenue ainsi qu'à l'exactitude des renseignements afin que les bénévoles puissent aider de manière efficace les migrants/réfugiés.</p>



Sommaire du module 5 -

Introduction de Bienvenue

- Introduction des participants (s'ils ne se connaissent pas, des techniques pour "briser la glace" peuvent être suggérées, etc...) et du formateur
- Introduction du module aux apprenants: thème du module et rappel des objectifs; rappels de l'organisation du déroulé du cours (demander si cela convient à toutes et à tous)
- Information sur la structure du module: survol rapide du programme du module, composé de 3 unités thématiques et 1 unité de conclusion



- Questions des participants



Unité 1: LA SEMANTIQUE ET LES CHIFFRES DE L'IMMIGRATION EN FRANCE ET DANS LE MONDE

Part 1: Lexique de la migration et Glossaire

Immigration / Emigration –

L'immigration désigne aujourd'hui l'entrée, dans un pays ou une aire géographique donnée, de personnes étrangères qui y viennent pour un long séjour ou pour s'y installer. Le mot immigration vient du latin *in-migrare* qui signifie « rentrer dans un lieu ». Elle correspond, vue du côté du pays de départ, à l'émigration.

Exil –

L'exil est l'état (social, psychologique, politique...) d'une personne qui a quitté sa patrie volontairement ou sous la contrainte – bannissement, déportation, impossibilité de survivre ou menace d'une persécution – et qui vit dans un pays étranger avec ce que cela implique de difficultés (langue, insertion, identité...) et de sentiment d'éloignement de son pays (nostalgie, déracinement...).

Migrants –

Toute personne qui effectue une migration, quittant son pays vers un autre pour des raisons politiques, économiques ou culturelles.

Réfugiés –

Toute personne reconnue comme « craignant avec raison d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques » selon la Convention de Genève qui régit ce statut.

Dans le langage courant, en France, le terme de réfugiés s'applique aux demandeurs d'asile qui ont obtenu un titre de séjour. Dans ce cas, ils peuvent accéder à une formation et à un emploi.

Demandeur d'Asile –

Toute personne qui a déposé une demande d'asile à l'Ofpra, dont le dossier est en cours de traitement.

Pendant, cette période, le demandeur d'asile bénéficie d'une indemnisation et (en principe d'un hébergement).

Déboutés –

Le demandeur à l'instance est « débouté » de son action, lorsque le tribunal juge que, bien que la demande soit recevable en la forme, la prétention qu'il a fait valoir ne se trouve pas fondée. On dit aussi, dans ce cas, que le requérant (autre dénomination du demandeur) est « débouté des fins de sa demande » ou encore que sa demande est rejetée. Sous réserve de leur



droit à l'exercice des voies de recours, le débouté portant sur ensemble des prétentions des parties met fin à l'instance. Lorsque la Cour de cassation confirme un jugement ou un arrêt ayant débouté de ses demandes, l'auteur du pourvoi, cette décision de la Cour ne donne pas lieu à renvoi devant une autre juridiction.

Pour ce qui concerne les déboutés à la demande de statut de réfugiés, les déboutés ne sont pas nécessairement expulsables, en raison des recours. D'où des périodes de « zones grises », parfois très longues.

Dubliné –

Migrant faisant l'objet d'une procédure de transfert vers un autre pays européen, où ses empreintes ont été enregistrées pour la première fois en Europe. L'expression provient du règlement de Dublin, texte décrié de 2013 qui organise des demandes d'asile à l'échelle européenne.

Sans-Papiers –

Un sans papier est un étranger en situation irrégulière sur le sol français. On emploie parfois, de manière souvent péjorative, le terme de clandestin. Un sans papier peut demander, sous certaines conditions, sa régularisation (par le travail ou pour d'autres motifs). Les sans-papiers peuvent se marier.

Ofpra – Office français de protection des réfugiés et apatrides

C'est le « guichet unique » pour les demandes d'asile en France, qui examine tous les dossiers éligibles. Il accorde ou refuse les statuts de réfugiés et le bénéfice de protection subsidiaire.

Ofii – Office français de l'immigration et de l'intégration

Créé en 2009, l'OFII est désormais le seul opérateur de l'Etat en charge de l'immigration légale durant les 5 premières années de séjour en France. L'OFII a en outre pour missions la gestion des procédures de l'immigration professionnelle et familiale, la gestion du dispositif national d'accueil des demandeurs d'asile, celle des aides au retour et à la réinsertion participant au développement solidaire, ainsi que la lutte contre le travail illégal.

GLOSSAIRE:

ADA: Allocation pour Demandeurs d'asile

CADA: Centre d'accueil pour Demandeur d'asile

CNDA: Cour nationale du Droit d'asile

DNA: Dispositif National d'Accueil

GUDA: Guichet Unique d'Accueil des Demandeurs d'Asile

JLD: Juge des libertés et de la détention

OQTF: Obligation de quitter le territoire français

OFII: Office français de l'immigration et de l'intégration

OFPRA: Office français de Protection des Réfugiés et Apatrides

PADA: Plateforme d'Accueil des Demandeurs d'Asile

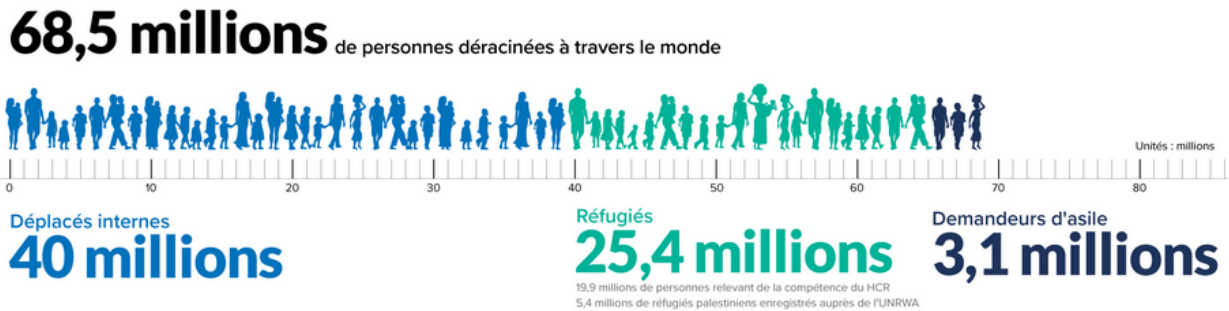


Seniors volontaires pour l'Intégration des Migrants

Part 2: L'immigration en quelques chiffres pour combattre quelques préjugés

Indication pour le formateur: il est intéressant ici de montrer les schémas chiffrés un à un aux participants et de récolter les idées découlant de leur lecture. Puis en donner une interprétation avant de lancer des débats courts (10'mn).

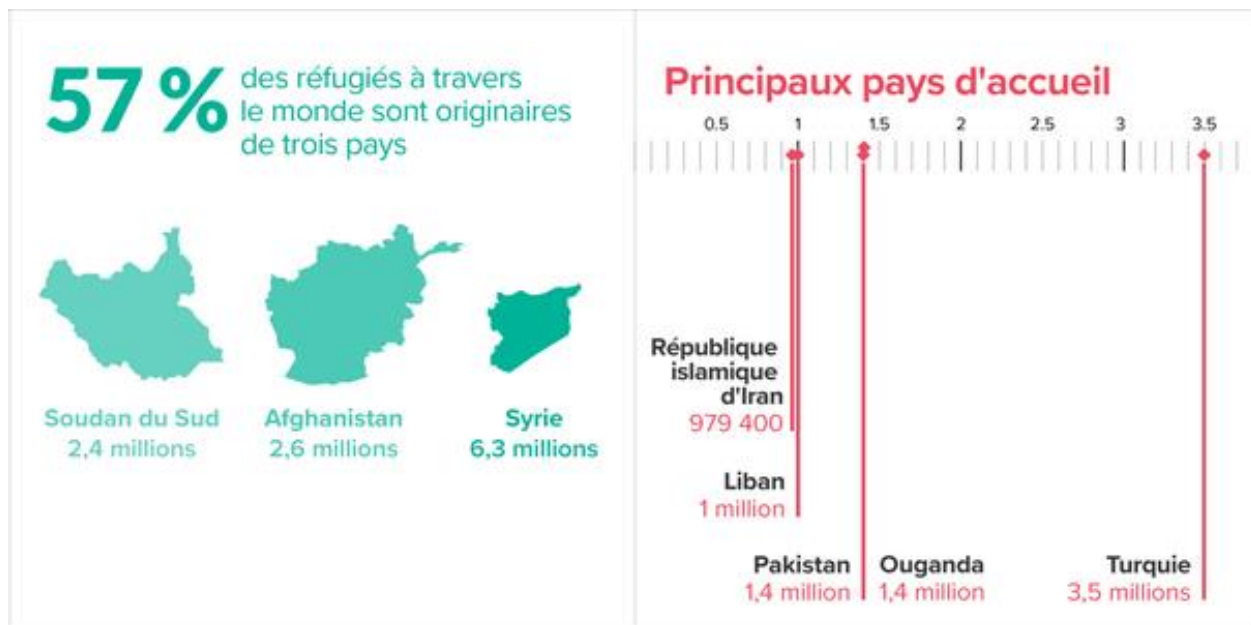
Une idée des types de migrations



Source: <http://www.unhcr.org/fr/aperçu-statistique.html>

La plupart des personnes déracinées demeurent dans leur pays d'origine et s'y déplacent pour trouver d'autre point de vie. La vague migratoire que nous connaissons depuis quelques années en Europe demeure minime au regard des migrations mondiales.

Des réfugiés aux pays d'accueil



Source: <http://www.unhcr.org/fr/aperçu-statistique.html>



Seniors volontaires pour l'Intégration des Migrants

PROGRAMME DE FORMATION

La plupart des réfugiés actuels proviennent de pays en guerre. Les pays qui accueillent le plus de réfugiés se trouvent en dehors de l'Europe: ce sont l'Iran, le Liban, le Pakistan, l'Ouganda et la Turquie.

Un grand travail coopératif doit être mis en place afin d'améliorer la prise en charge et l'intégration des migrants/réfugiés dans les sociétés d'accueil.

Les migrants/réfugiés sont des personnes ayant des expériences et des compétences qui doivent être valorisées et utilisées. Ils sont une richesse réelle pour les pays d'accueil. Reconnaître ces expériences et ces compétences, c'est également rendre de la dignité à ces hommes et ces femmes et les considérer.

Etre bénévole auprès d'organismes impliqués dans l'aide à l'intégration des migrants signifie participer au changement d'images et combattre les représentations erronées.



Primo-demandeurs d'asile dans les États membres de l'UE

	Nombre de primo-demandeurs			Part du total de l'UE (%)	Nombre de demandeurs par millions d'habitants*
	2015	2016	Évolution (en %)	2016	2016
UE	1 257 030	1 204 280	-4%	100,0%	2 360
Belgique	38 990	14 250	-63%	1,2%	1 260
Bulgarie	20 165	18 990	-6%	1,6%	2 655
Rép. tchèque	1 235	1 200	-3%	0,1%	114
Danemark	20 825	6 055	-71%	0,5%	1 061
Allemagne	441 800	722 265	+63%	60,0%	8 789
Estonie	225	150	-34%	0,0%	114
Irlande	3 270	2 235	-32%	0,2%	473
Grèce	11 370	49 875	+339%	4,1%	4 625
Espagne	14 600	15 570	+7%	1,3%	335
France	70 570	75 990	+8%	6,3%	1 138
Croatie	140	2 150	+1413%	0,2%	513
Italie	83 245	121 185	+46%	10,1%	1 998
Chypre	2 105	2 840	+35%	0,2%	3 350
Lettonie	330	345	+5%	0,0%	175
Lituanie	275	410	+51%	0,0%	142
Luxembourg	2 360	2 065	-13%	0,2%	3 582
Hongrie	174 435	28 215	-84%	2,3%	2 870
Malte	1 695	1 735	+2%	0,1%	3 989
Pays-Bas	43 035	19 285	-55%	1,6%	1 136
Autriche	85 505	39 860	-53%	3,3%	4 587
Pologne	10 255	9 780	-5%	0,8%	258
Portugal	870	710	-18%	0,1%	69
Roumanie	1 225	1 855	+51%	0,2%	94
Slovénie	260	1 265	+389%	0,1%	613
Slovaquie	270	100	-63%	0,0%	18
Finlande	32 150	5 275	-84%	0,4%	961
Suède	156 110	22 330	-86%	1,9%	2 267
Royaume-Uni	39 720	38 290	-4%	3,2%	586

Source: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7921619/3-16032017-BP-FR.pdf>

En 2016, 227 500 titres de séjour ont été délivrés par la France.

Cela représente 0,34% de la population française.

Primo-demandeurs d'asile par pays de nationalité au cours de l'année 2016

	Demandeurs Nbre	Trois premières nationalités des primo-demandeurs d'asile								
		Première nationalité	Nbre	%	Deuxième nationalité	Nbre	%	Troisième nationalité	Nbre	%
UE	1 204 280	Syrie	334 820	28	Afghanistan	182 985	15	Irak	126 955	11
Belgique	14 250	Syrie	2 235	16	Afghanistan	2 225	16	Irak	760	5
Bulgarie	18 990	Afghanistan	8 645	46	Irak	5 240	28	Syrie	2 585	14
Rép. tchèque	1 200	Ukraine	355	30	Irak	140	12	Cuba	80	7
Danemark	6 055	Syrie	1 255	21	Afghanistan	1 110	18	Apatrides*	490	8
Allemagne	722 265	Syrie	266 250	37	Afghanistan	127 010	18	Irak	96 115	13
Estonie	150	Syrie	45	30	Irak	20	13	Iran	10	7
Irlande	2 235	Syrie	245	11	Pakistan	235	11	Albanie	220	10
Grèce	49 875	Syrie	26 630	53	Irak	4 770	10	Pakistan	4 420	9
Espagne	15 570	Vénézuéla	3 960	25	Syrie	2 920	19	Ukraine	2 550	16
France	75 990	Albanie	6 850	9	Afghanistan	6 065	8	Soudan	6 055	8
Croatie	2 150	Afghanistan	685	32	Syrie	335	16	Irak	335	16
Italie	121 185	Nigéria	26 550	22	Pakistan	13 470	11	Gambie	8 845	7
Chypre	2 840	Syrie	1 165	41	Somalie	225	8	Pakistan	205	7
Lettonie	345	Syrie	150	43	Afghanistan	35	10	Russie	25	7
Lituanie	410	Syrie	165	40	Russie	50	12	Irak	40	10
Luxembourg	2 065	Syrie	330	16	Albanie	220	11	Kosovo**	195	9
Hongrie	28 215	Afghanistan	10 775	38	Syrie	4 875	17	Pakistan	3 650	13
Malte	1 735	Libye	655	38	Syrie	285	16	Érythrée	255	15
Pays-Bas	19 285	Syrie	2 865	15	Érythrée	1 865	10	Albanie	1 665	9
Autriche	39 860	Afghanistan	11 500	29	Syrie	8 730	22	Irak	2 735	7
Pologne	9 780	Russie	7 435	76	Tadjikistan	830	8	Ukraine	595	6
Portugal	710	Ukraine	140	20	Congo	50	7	Guinée	50	7
Roumanie	1 855	Syrie	805	43	Irak	460	25	Pakistan	95	5
Slovénie	1 265	Afghanistan	410	32	Syrie	270	21	Irak	115	9
Slovaquie	100	Ukraine	15	15	Pakistan	15	15	Irak	10	10
Finlande	5 275	Irak	1 080	20	Afghanistan	685	13	Syrie	600	11
Suède	22 330	Syrie	4 710	21	Afghanistan	2 145	10	Irak	2 045	9
Royaume-Uni	38 290	Iran	4 780	12	Pakistan	3 700	10	Irak	3 645	10

Source: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7921619/3-16032017-BP-FR.pdf>

EXERCICES : Débats

Lancer un débat sur la réalité perçue par les participants sur l'immigration en France.

Selon les envies et la dynamique du groupe, le formateur est libre de dépasser ce cadre dans le débat.

ATTENTION : le sujet demeure sensible. Il faudra être très vigilant à la tournure et à la teneur des propos.

Exemple de questions: Aviez-vous conscience que l'Europe n'est pas le continent le plus touché par l'immigration? / Les schémas ont-ils eu un impact sur votre vision de l'immigration? / ...



Unité 2: LES ACTEURS DE LA SOLIDARITE

Indications pour le formateur: faire un brainstorming des différents acteurs de la solidarité avec les participants. Leur demander s'ils reconnaissent certains logo dans un premier temps. Puis leur demander s'ils connaissent d'autres acteurs non cités dans un second temps. Ce moment va permettre d'étoffer les connaissances de chaque participant et les connecter avec les actions de terrain. Enfin, revenir sur les différentes façons dont ils peuvent participer aux actions de solidarité.

Connaissez-vous ces acteurs?



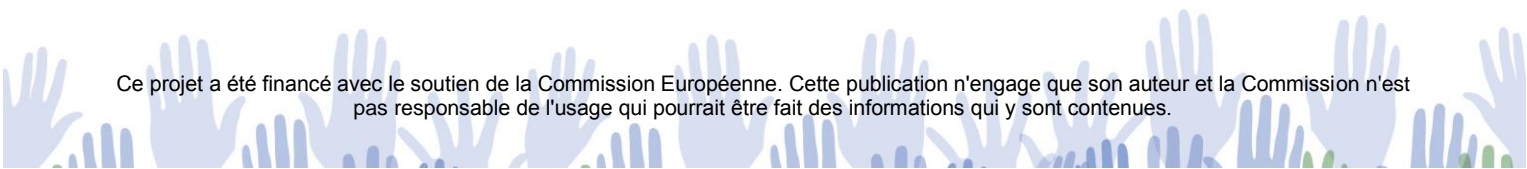
En connaissez-vous d'autres?



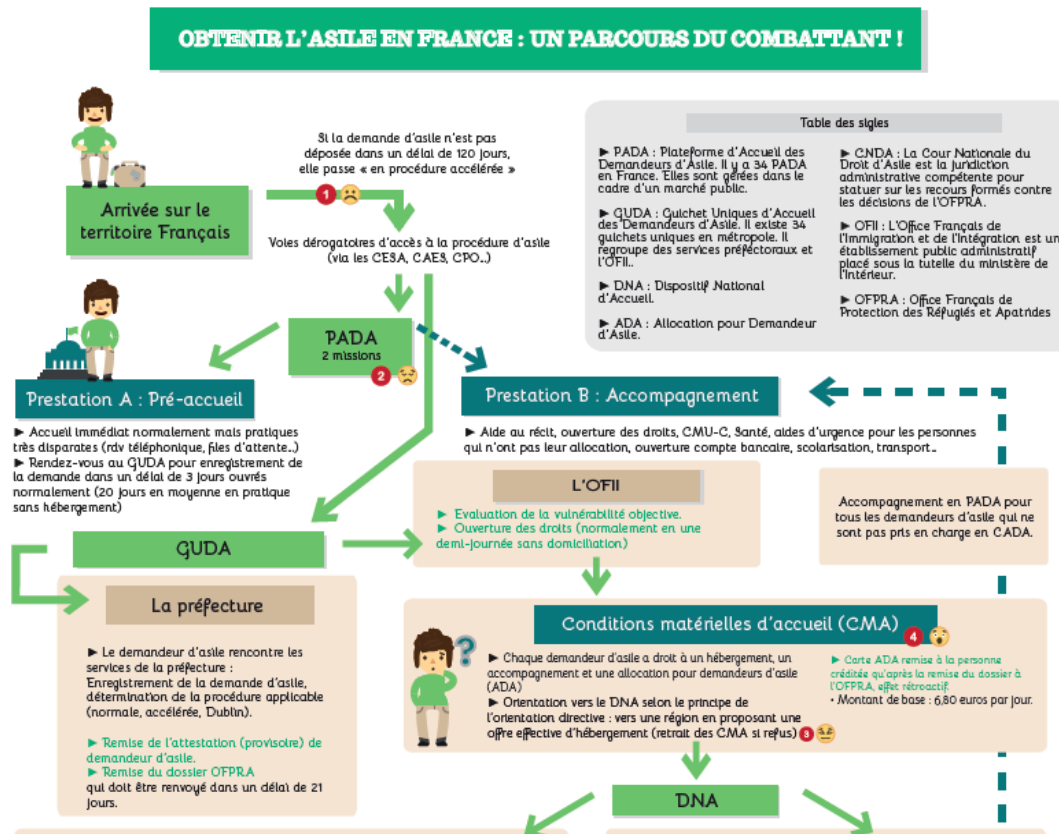
Il existe plusieurs façons d'agir en tant que bénévole auprès des migrants/réfugiés par le biais d'une association ou d'un organisme d'Etat.

On pourrait distinguer au moins 3 types d'action:

- **Aide à l'insertion par le logement:** certain publics ont besoin d'un hébergement spécifique. Des organismes tels que Aurore / Adoma / Coallia tentent de répondre aux personnes en situation d'urgence tout en développant des dispositifs adaptés pour développer le parcours d'insertion des demandeurs.
- **Aide à l'insertion par l'apprentissage du français:** une des priorités des nouveaux arrivants en France est de les prendre en charge dans leur accompagnement linguistique. Le réseau Alpha met en ligne des annonces de recherche de bénévoles dans ce domaine. Il existe une myriade d'associations qui ont mis en place le FLE (Français Langue Etrangère). Cependant, beaucoup d'efforts sont encore à faire concernant notamment la qualité des cours dispensés et des supports utilisés. L'évaluation est inexistante et l'accès au cours demeure très faible.
- **Aide à l'insertion par l'accompagnement:** aider des migrants/réfugiés à s'orienter dans un nouveau pays, à comprendre le système français, à faire valoir leurs droits, et surtout, leur apporter une forme de sécurité et faire preuve d'humanité. Tout type d'accompagnement que ce soit (comme aide dans les démarches administratives, aide au quotidien...) sert à améliorer l'accueil des migrants et donc à favoriser leur intégration dans le pays d'accueil.

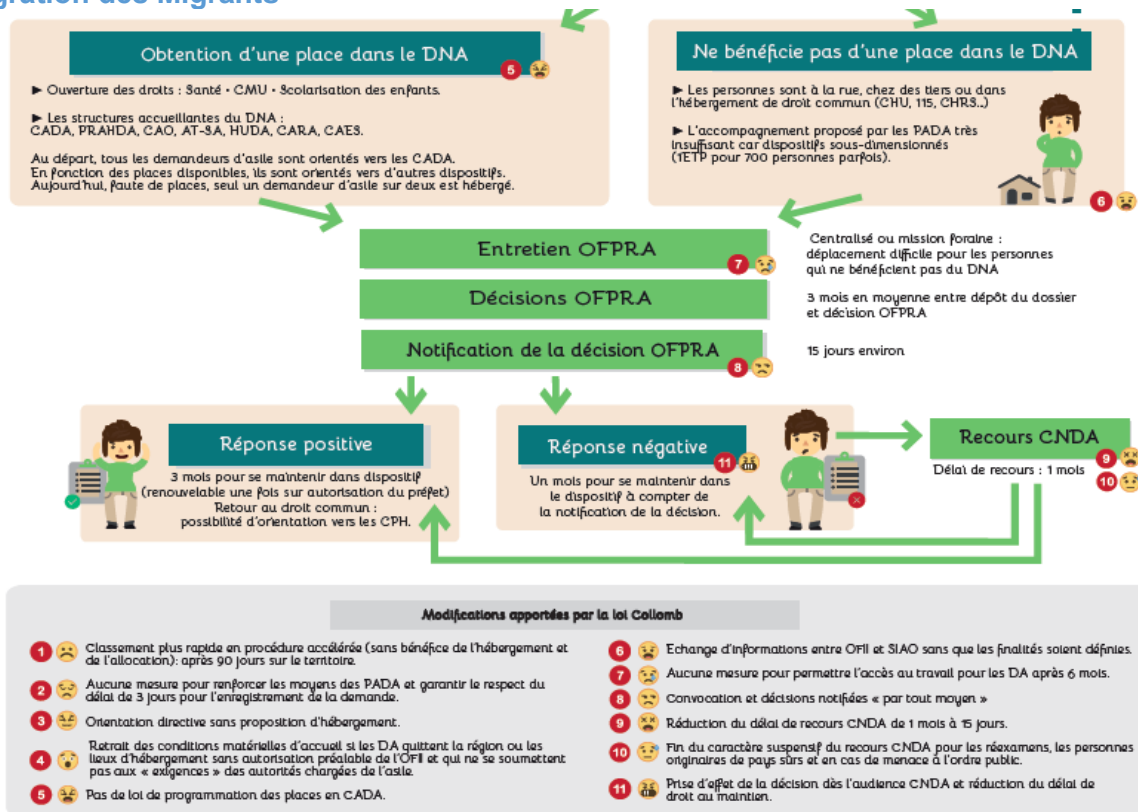


Unité 3 : PARCOURS ADMINISTRATIF D'UN DEMANDEUR D'ASILE



Seniors volontaires pour l'Intégration des Migrants

PROGRAMME DE FORMATION



Source : <http://www.federationsolidarite.org/publics/refugies-et-migrants/8653-l%E2%80%99impact-du-projet-de-loi-asile-immigration-sur-l%E2%80%99accueil-des-demandeurs-d%E2%80%99asile-en-france-r%C3%A9duire-les-d%C3%A9lais-au-d%C3%A9triment-des-droits-des-personnes>

Information pour le formateur: Dans cette partie, l'objectif est de sensibiliser les participants à la difficulté des migrants/réfugiés de faire valoir leur droit à l'asile. L'intérêt du schéma est aussi de rendre compte du durcissement politique que la France prend en matière d'immigration (cf. Loi Asile et Immigration).

<https://www.primolevi.org/actualites/le-projet-de-loi-asile-immigration-explique.html>

Ce schéma résume le parcours administratif par lequel une personne doit passer pour faire une demande d'asile.

Désormais, avec la récente loi Asile et Immigration, les délais de recours ont été diminués et tous demandeurs doivent passer par l'intermédiaire d'une préfecture.

Ce qui a pour conséquence de dissuader toute personne désireuse de faire valoir ses droits et risque d'augmenter les situations d'irrégularité.

Il est important de souligner la problématique de la temporalité, dès l'arrivée – pendant l'attente des réponses face aux démarches effectuées (les délais peuvent être extrêmement longs) – même après l'obtention du droit d'asile (souvent les personnes sont livrées à elles-mêmes par la suite avec toutes les complications que cela implique).



EXERCISES : Jeu de rôle

Proposer aux participants de faire des mises en situation bénévole – migrants/réfugiés.

Exemple: Un bénévole se met à la place d'un migrant/réfugié. Il explique un problème particulier face à sa situation (recherche d'un logement; volonté de faire une demande d'asile; demande d'asile rejetée; recherche d'un emploi; recherche d'un cours de français...) à un autre bénévole jouant son propre rôle. Ensemble, ils doivent trouver une solution au problème, le bénévole doit être en mesure d'accompagner le plus efficacement possible.

NB: prendre en considération les réalités de terrain: difficulté de compréhension possible dûe à la barrière de la langue / manque d'information donc savoir aller chercher le bon renseignement / rester dans la légalité / ...

Unite 4 : CONCLUSION

- Conclusion / Ce qui a été retenu
- Questions / Réponses / Recommandation
- Evaluation du module par les participants – Feedback
- Activité sociale d'après module (éventuellement)



Annexes

Bibliographie

Baldwin, T. (2004, April 3). I want an integrated society with a difference, forget separateness –we're all British now and living in a different world, says the chairman of the Commission for Racial Equality. *The Times*

Barry, B. (2001). *Culture and equality: An egalitarian critique of multiculturalism*. Cambridge, UK: Polity.

Becker, H. (1963). *Outsiders: Studies in the sociology of deviance*. Boulder, CO: Glencoe.

Beckford, J., Joly, D., Khosrokhavar, F. (2005). *Muslims in prison: Change and challenge in Britain and France*. Basingstoke, UK: Palgrave-Macmillan.

Bertossi, C. (2001). *Les frontières de la citoyenneté en Europe: nationalité, résidence, appartenance* [The Boundaries of Citizenship in Europe. Nationality, Residence, Belonging]. Paris, France: L'Harmattan.

Bertossi, C. (2009). *La République modèle et ses discours modélisants: l'intégration performative à la française*. [The Model Republic and its Modeling Discourses. The French Performative Integration]. *Migrations Société*, 21(122), 39-76.

Bertossi, C., Duyvendak, J. W. (2009). *Penser le modèle, changer de question*. *Migrations Société*, 21(122), 27-37.

Bertossi, C., Prud'homme, D. (2011). *La "diversité" à l'hôpital. Identités sociales et discriminations dans une institution française* [Diversity in Hospitals. Social Identities and Discriminations in a French Institution]. Paris, France: Ifri.

Bertossi, C., Wihtol de Wenden, C. (2007). *Les couleurs du drapeau: l'armée française face aux discriminations* [The Colors of the Flag. The French Armed Forces Facing Discriminations]. Paris, France: Robert Laffont.

Bleich, E. (2003). *Race politics in France and Britain: Ideas and policymaking since the 1960s*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Boltanski, L., Thévenot, L. (2006). *On Justification. The Economies of Worth*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Bowen, J. (2007). *A view from France on the internal complexity of national models*. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 33, 1003-1016.



Seniors volontaires pour l'Intégration des Migrants

PROGRAMME DE FORMATION

- Bowen, J. (2009). *Can Islam be French? Pluralism and pragmatism in a secularist state*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Brubaker, R. (1992). *Citizenship and nationhood in France and Germany*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Brubaker, R., Loveman, M., Stamatov, P. (2004). *Ethnicity as cognition*. *Theory and Society*, 33, 31-64.
- Conseil d'État. (1997). *Sur le principe d'égalité [On the Principle of Equality]*. Paris, France: La documentation française.
- Conseil d'État. (2010, March 25). *Study of possible legal grounds for banning the full veil*. Report Adopted by the Plenary General Assembly of the Conseil d'État. Paris: Conseil d'État, Reports and Studies Section.
- de Rudder, V., Poiret, C., Vourc'h, F. (2000). *L'inégalité raciste: l'universalité républicaine à l'épreuve [The Racist Inequality. Universal Republicanism Under Stress]*. Paris, France: PUF.
- Douglas, M. (1986). *How institutions think*. Syracuse, NY: Syracuse University Press.
- Duyvendak, J. W., Scholten, P. (2009). *Le "modèle multiculturel" d'intégration néerlandais en question [The Dutch "Multicultural Model" of Integration into Question]*. *Migrations Société*, 21(122), 77-105.
- Eisenberg, E. (1984). *Ambiguïté as strategy in organizational communication*. *Communication Monographs*, 51, 227-242.
- Essed, P., Nimako, K. (2006). *Designs and (co) incidents: Cultures of scholarship and public Policy on immigrants/minorities in the Netherlands*. *International Journal of Comparative Sociology*, 47, 281-312.
- Fassin, D. (2002). *L'invention française de la discrimination [The French Invention of Discrimination]*. *Revue française de science politique*, 52, 403-423.
- Fassin, D., Fassin, E. (Eds.). (2006). *De la question sociale à la question raciale: représenter la société française [From the Social Question to the Racial Question. Representing the French Society]*. Paris, France: La découverte.
- Favell, A. (1998). *Philosophies of integration: Immigration and the idea of citizenship in France and Britain*. Basingstoke, UK: Palgrave-Macmillan.
- Feldblum, M. (1999). *Reconstructing citizenship: The politics of nationality reform and immigration in contemporary France*. Albany, NY: SUNY Press.



Seniors volontaires pour l'Intégration des Migrants

PROGRAMME DE FORMATION

Foley, G. (1995). Teaching Adults. In G. Foley (Ed.) Understanding adult education and training (pp. 31-53). Australia: Allen & Unwin.

Foucault, M. (1972). The Archeology of Knowledge. London: Routledge.

Gagné, R. M., Briggs, L. J., & Wager, W. W. (1992). Principles of instructional design (4th ed.).Forth Worth, TX: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.

Garbaye, R. (2005). Getting into Local Power. The Politics of Ethnic Minorities in British and French Cities. Oxford: Blackwell Publishing.

Goffman, E. (1974). Frame analysis. An essay on the organization of experience. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Guérard de Latour, S. (2010). Vers la République des différences [Towards the Republic of Diversity]. Toulouse, France: Presses universitaires du Mirail.

Guiraudon, V. (2006). L'intégration des immigrants ou la politique de l'esquive. Réformer sans changer de modèle? [Immigrant Integration or the Dodge Policy. Reforming Without A Model Change?]. In Pepper, C., Hall, P., Palier, B. (Eds.), La France en mutation, 1980-2005 [Evolving France, 1980-2005; pp.265-299]. Paris, France: Presses de Sciences Po.

Hall, P. (1993). Policy paradigms, social learning and the state: The case of economic policy making in Britain. Comparative Politics, 25, 275-296.

Haut Conseil à l'Intégration. (2006). Le bilan de la politique d'intégration: 2002-2005. Rapport au Premier ministre [Assessing Integration Policies: 2002-2005. Report to the Prime Minister]. Paris, France: La documentation française.

Haut Conseil à l'Intégration. (2007). Charte de la laïcité dans les services publics et autres avis [The Chart of Laïcité in Public Services and Other Recommendations]. Paris, France: La documentation française.

Jennings, J. (2000). Citizenship, republicanism and multiculturalism in contemporary France. British Journal of Political Science, 30, 575-587.

Joly, D. (2007). L'émeute. Ce que la France peut apprendre du Royaume-Uni [The Riots. What France Can Learn from the United Kingdom]. Paris, France: Denoël.

Joppke, C. (2004). The retreat of multiculturalism in the liberal state: Theory and policy. British Journal of Sociology, 55, 237-257.

Joppke, C. (2007). Transformation of immigrant integration in Western Europe: Civic integration and antidiscrimination in the Netherlands, France, and Germany. World Politics, 59, 243-273.

Joppke, C. (2009). Limits of integration policy: Britain and her Muslims. Journal of Ethnic and Migration Studies, 25, 453-472.

Klausen, J. (2005). *The challenge of Islam: Politics and religion in Western Europe*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Knowles, M. (1980). *The Modern Practice of Adult Education. From Pedagogy to Andragogy*. New York: The Adult Education Company.

Koopmans, R., Statham, P. (2005). Multiculturalisme, citoyenneté et conflits culturels: le défi posé par les revendications des groupes musulmans en Grande-Bretagne et aux Pays-Bas [Multiculturalism, Citizenship and Cultural Conflicts. The Challenge of Muslim Groups' Claims in Britain and the Netherlands]. In Arnaud, L. (Ed.), *Les minorités ethniques dans l'Union européenne* [Ethnic Minorities in the European Union; pp. 139-163]. Paris, France: La découverte.

Koopmans, R., Statham, P., Guigni, M., Passy, F. (2005). *Contested citizenship: Immigration and cultural diversity in Europe*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Laborde, C. (2008). *Critical Republicanism. The Hijab Controversy and Political Philosophy*, Oxford: Oxford University Press.

Lamont, M. (2002). *The dignity of men. Morality and boundaries of race, and immigration*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Lawson, K. (1998). *The Trainer's Handbook*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Leitch, S., Davenport, S. (2007). Strategic ambiguity as a discourse practice: The role of keywords in the discourse on "sustainable" biotechnology. *Discourse Studies*, 9, 43-61.

Martiniello, M., Simon, P. (2005). Les enjeux de la catégorisation. Rapports de domination et luttes autour de la représentation dans les sociétés post-migratoires [The Issue of Categorization. Domination Relations and Representation Struggles in Post-Immigration Societies]. *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 21(2), 7-17.

Mathieu, L. (2000). Rapport au politique, dimensions cognitives et perspectives pragmatiques dans l'analyse des mouvements sociaux [Relations to Politics, Cognitive Dimensions, and Pragmatic Approaches in the Analysis of Social Movements]. *Revue française de science politique*, 52(1), 75-100.

Meier-Braun, K-H. (2018). *Schwarzbuch Migration. Die dunkle Seite unserer Flüchtlingspolitik*. München.

Merriam, S., Baumgartner, L., & Caffarella, R. (2007). *Learning in Adulthood: A comprehensive guide*. San Francisco: Jossey-Bass.



Seniors volontaires pour l'Intégration des Migrants

PROGRAMME DE FORMATION

Mezirow, J. (1997). Transformative learning: Theory to practice. New directions for adult and continuing education. Austin, J. L. (1962). How to do things with words: The William James Lectures delivered at Harvard University in 1955. Oxford, UK: Clarendon.

Modood, T. (2005). Multicultural politics: Racism, ethnicity, and Muslims in Britain. Minneapolis: University of Minnesota Press

Müller, P. (2005). Esquisse d'une théorie du changement dans l'action publique. Structures, acteurs et cadres cognitifs [An Attempt at Theorizing Change in the Field of Public Action: Structures, Actors, and Cognitive Frame]. *Revue française de science politique*, 55, 155-187.

Parekh, B. (Ed.). (2000). The future of multi-ethnic Britain: Report of the Commission on the Future of Multi-Ethnic Britain. London, UK: Profile Books.

Passy, F., Guigni, M. (2005). Récits, imaginaires collectifs et formes d'action protestataire: une approche constructiviste de la contestation antiraciste [Collective Narratives, Shared Beliefs and Forms of Protest Action. Constructivism in the Analysis of Anti-Racist Protest]. *Revue française de science politique*, 55, 889-918.

Pettit, P. (1997). Republicanism: A theory of freedom and government. Oxford, UK: Oxford University Press.

Pierrot, A. (1998). Le multiculturalisme. In Ferréol, G. (Ed.), *Intégration, lien social et citoyenneté* [Integration, Social Ties and Citizenship; pp. 234-251]. Villeneuve d'Ascq, France: Presses universitaires du septentrion.

Rose, E. J. B., Deakin, N. (1969). *Colour and citizenship: A report on British race relations*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Sabatier, P., Jenkins-Smith, H. (Eds.). (1993). *Policy change and learning. An advocacy coalition approach*. Boulder, CO: Westview.

Sabbagh, D., Peer, S. (2008). The controversy over "statistiques ethniques." *French Politics, Culture and Society*, 26, 1-6.

Sayad, A. (1999). *La double absence: des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré* [The Dual Absence. From the Illusions of Emigrants to the Suffering of Immigrants]. Paris, France: Seuil.

Schain, M. (2009). *The politics of immigration in France, Britain and the United States: A comparative study*. New York, NY: Palgrave.

Scheffer, P. (2000, January 29). Het multiculturele drama. *NRC Handelsblad*.



Schnapper, D. (1998). *The Community of Citizens. On the Modern Idea of Nation*. New Brunswick, NJ: Transaction.

Scholten, P. (2009). The co-production of immigrant integration policy and research in the Netherlands: The case of the Scientific Council for Government Policy. *Science and Public Policy*, 36, 561-573.

Schütz, A. (1962). *Symbol, Reality and Society*. In Natanson, Maurice (Ed.), *The Problems of Social Reality. Collected Papers volume 1* (pp. 207-354). The Hague, The Netherlands: Martinus Nijhoff Publishers.

Simon, P. (2003). Challenging the French model of integration: Discrimination and the labor market case in France. *Studi Emigrazione*, 152, 717-745.

Simon, P., Amiraux, V. (2006). There are no minorities here: Cultures of scholarship and public debate on immigrants and integration in France. *International Journal of Comparative Sociology*, 47, 191-215.

Skocpol, T. (1985). Cultural idioms and political ideologies in the revolutionary reconstruction of state power: A rejoinder to Sewell. *Journal of Modern History*, 57, 86-96.

Sniderman, P., Hagendoorn, L. (2007). *When ways of life collide. Multiculturalism and its discontents in the Netherlands*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Vertovec, S., Wessendorf, S. (Eds.). (2009). *The multiculturalism backlash: European discourses, policies, and practices*. London, UK: Routledge.

Wallace Goodman, S. (2010). Questioning national models: Empirical change and measurement issues. *Perspectives on Europe*, 40(2), 47-50.

Walzer, M. (1983). *Spheres of justice. A defense of pluralism and equality*. New York, NY: Basic Books.

Weber, M. (1978). *Economy and Society*. Berkeley: University of California Press.

Weil, P. (2002). *Qu'est-ce qu'un Français? Histoire de la nationalité française depuis la Révolution [What is a French National? History of the French Nationality since the Revolution]*. Paris, France: Grasset.



Liens utiles

<https://elearningindustry.com/the-adult-learning-theory-andragogy-of-malcolm-knowles>

<https://elearningindustry.com/8-important-characteristics-of-adult-learners>

https://media.wcupds.wisc.edu/related-training/mandated-reporter/resources/adult_learning.pdf

<https://elearningindustry.com/17-tips-to-motivate-adult-learners>

<https://www.ag.ndsu.edu/evaluation/documents/effective-adult-learning-a-toolkit-for-teaching-adults>

<http://teachingcenter.wustl.edu/resources/teaching-methods/discussions/teaching-with-discussions/>

<https://blogs.shu.ac.uk/shutel/2014/07/04/role-play-an-approach-to-teaching-and-learning/>

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2966567/#CIT3>

<http://www.bu.edu/ctl/teaching-resources/using-case-studies-to-teach/>

<https://elearningindustry.com/game-based-learning-and-adult-learning-styles>

<http://filmstretch.com.au/2016/03/01/the-case-for-using-video-for-adult-learning-and-development/>

<http://www.teachhub.com/storytelling-classroom-teaching-strategy>

<https://elearningindustry.com/9-tips-apply-adult-learning-theory-to-elearning>

<https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/active-citizens-global-toolkit-2014-2015.pdf>

<https://www.excellencegateway.org.uk/content/import-pdf15272-0>

<https://www.excellencegateway.org.uk/content/import-pdf15272-0>

<https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/eesc-2011-35-en.pdf>

<https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/eesc-2011-35-en.pdf>

<https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/eesc-2011-35-en.pdf>

<http://ecosalon.com/25-super-rewarding-ways-to-become-a-more-active-citizen/>



https://isim.zrc-sazu.si/sites/default/files/stepin_guide.pdf

<https://www.tolerance.org/sites/default/files/TT-Digital-Literacy-Improving-the-Active-Citizenship-Project-Through-Information-Communication-Technology-Oct2017.pdf>

<https://www.tolerance.org/sites/default/files/TT-Digital-Literacy-Improving-the-Active-Citizenship-Project-Through-Information-Communication-Technology-Oct2017.pdf>

<https://www.pmi.org/learning/library/use-social-media-on-project-successfully-9920>

<http://www.worldurbancampaign.org/civic-crowdfunding-collective-option-urban-sustainable-development>

<https://study.com/academy/lesson/what-is-civic-participation-definition-examples.html>

www.teachingcitizenship.org.uk/ncs

<https://westwood.wikispaces.com/file/view/Hofstede.pdf>

<http://teaching.up.edu/bus511/xculture/Hall%20and%20Hall%201990,%20ch1.pdf>

<https://rm.coe.int/tool-4-responding-appropriately-to-cultural-difference-and-managing-in/168071717e>

https://www.ymca.int/fileadmin/library/6_Communications/1_General_Tools/Intercultural_Communication_1.pdf



Le coordonateur du projet:



Soros International House
www.sih.lt

Les Partenaires du projet:



Medardo Coboto Treciojo Amziaus Universitetas
www.mctau.lt



ifa Akademie
www.ifa-akademie.de



Anmiro Oy
projects, evaluation, writing
Anmiro Oy
www.anmiro.net



DIAN
www.dian.gr



GSVO 95
www.gsv095.fr