



FAVORISER L'ÉDUCATION ET
L'INCLUSION DES APPRENANTS
RÉFUGIÉ.E.S ET MIGRANT.E.S
DÉFAVORISÉ.E.S

FORMATION DES MENTORS



FAVORISER L'ÉDUCATION ET
L'INCLUSION DES APPRENANTS
RÉFUGIÉ.E.S ET MIGRANT.E.S
DÉFAVORISÉ.E.S

FORMATION DES MENTORS



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

INFORMATION DU PROJET

Titre du projet

3 STEPS - Favoriser l'éducation et l'inclusion des apprenants réfugiés et migrants défavorisés

Acronyme du projet

3STEPS

Numéro du projet

612176-EPP-1-2019-1-AT-EPPKA3-IPI-SOC-IN

Organisation bénéficiaire

Coordinateur du projet - Asociacio Caminos, Espagne

Partenaires du projet

- CESIE, Italie
- ALDA, France
- Symplexis, Grèce
- Mozaik, Turquie



TABLE DES MATIÈRES

I. INTRODUCTION	7
2. APERÇU DE LA MÉTHODE	7
3. APERÇU DE LA FORMATION	9
4. RÉSULTATS DE L'APPRENTISSAGE	10
5. CALENDRIER DES COURS	11
6. SEGMENTS DE FORMATION	13
7. ACTIVITÉS DE FORMATION	24
8. AUTRES LECTURES	53
9. SOURCES	54
10. ANNEXE - LIGNES DIRECTRICES POUR FAVORISER LA COMPRÉHENSION INTERCULTURELLE ET L'INCLUSION SOCIALE	55
CONTEXTE THÉORIQUE	56
1. Une tentative de définition de la culture	56
2. Les formations interculturelles dans le débat actuel	57
3. Recommandation d'action	58
MODÈLE DE DÉVELOPPEMENT DE LA SENSIBILITÉ INTERCULTURELLE	59
4. Les fondements de l'inclusion	59



I. INTRODUCTION

3STEPS est un projet cofinancé par l'UE qui comprend un programme de mentorat mixte visant à augmenter les chances des migrant.e.s et des réfugié.e.s de rester dans le système éducatif et professionnel de leur pays d'accueil en leur fournissant des compétences de base ainsi qu'un socle stable pour d'autres réalisations personnelles. Pour ce faire, 3STEPS développe deux méthodologies précédemment mises en œuvre avec succès, à savoir les "Classes d'éducation de base" et "Tandem Now", afin de prévenir le décrochage scolaire précoce des personnes issues de milieux culturels différents.

Ce manuel du mentor.e présente aux mentor.e.s désigné.e.s les principaux sujets suivants :

- La définition du mentorat ;
- Mentorat traditionnel et mixte ;
- Les risques et les opportunités des médias sociaux ;
- La culture et le choc culturel ;
- Compréhension interculturelle et inclusion sociale ;
- Développement positif et compétences de vie ;
- Santé émotionnelle et mentale ;

Les activités proposées dans ce manuel sont structurées pour une formation en présentiel de 13 heures combinée à quelques sessions supplémentaires en ligne qui peuvent être mises en œuvre par les mentor.e.s eux-mêmes à leur propre rythme.

2. APERÇU DE LA MÉTHODE

On attend des mentor.e.s qu'ils/elles soutiennent le développement personnel et professionnel de leurs protégé.e.s en combinant la présence et les méthodes numériques afin de promouvoir un environnement bon et bienveillant et de fournir à leurs protégés les compétences nécessaires à leur réussite. Pour ce faire, ils/elles seront formés à différents niveaux.

Le premier objectif de la formation des mentor.e.s est de comprendre ce que l'on attend d'eux et d'assurer une relation efficace avec leurs protégés: instaurer la confiance, être capable de gérer des situations difficiles, définir des limites claires.

Le deuxième axe est consacré aux compétences et aux outils nécessaires à la formation mixte : compétences numériques pour la communication en ligne avec leurs protégés ; esprit critique pour appréhender les questions culturelles, les dialogues interculturels et l'inclusion sociale; puis compétences de vie pour un développement positif et pour soutenir



la santé mentale et émotionnelle de leurs protégés.

3. APERÇU DE LA FORMATION

La formation des mentor.e.s commence tout d'abord par présenter les objectifs d'apprentissage de ce manuel : connaissances, aptitudes et compétences acquises par les mentor.e.s au cours de la formation.

Ensuite, il présente l'emploi du temps du programme à suivre sur deux jours de 6 heures 30 minutes chacun, sur 11 thèmes.

Ces sujets, également appelés segments de formation, sont décrits dans une troisième section, avec leur durée, leurs objectifs et le matériel nécessaire. Ils sont les suivants :

1. Se présenter et apprendre à se connaître
2. Qu'est-ce que le mentorat ?
3. Une relation efficace entre mentor et mentoré
4. Outils de mentorat mixte et de mentorat en ligne
5. Récapitulation et instructions sur le devoir en ligne
6. Réflexions sur l'apprentissage précédent et stimulant
7. Culture et choc culturel
8. Compréhension interculturelle et inclusion sociale
9. Développement positif et compétences de vie
10. Soutenir la santé émotionnelle et mentale par le biais du mentorat
11. Conclusions et prochaines étapes

Pour chacun de ces segments de formation, différentes activités sont présentées qui peuvent être utilisées par les mentor.e.s pendant leur programme de mentorat.

4. RÉSULTATS DE L'APPRENTISSAGE

Connaissances	Compétences	Expertise
<p>Connaissance du projet 3STEPS et de la formation des mentor.e.s.</p> <p>Connaissance du mentorat traditionnel et mixte.</p> <p>Connaissance des risques et opportunités liés aux médias sociaux.</p> <p>Connaissance et développement positif et compétences de vie.</p> <p>Connaissance de la santé émotionnelle et mentale et de la manière de la soutenir.</p> <p>Connaissance de la culture et formation interculturelle.</p> <p>Connaissance des facteurs fondamentaux qui déterminent les migrations.</p> <p>Connaissance de la diversité, de l'inclusion, de l'exclusion et de l'inclusion sociales et des valeurs universelles de la coexistence interculturelle (égalité, empathie, curiosité).</p> <p>Connaissance des valeurs européennes, telles que les droits de l'homme, la dignité, l'égalité et l'inclusion.</p> <p>Connaissance du modèle de sensibilité interculturelle (M. Bennett) et du modèle de compétence interculturelle (T. Cross).</p>	<p>Compétences en matière de communication lors de l'expression de leurs opinions et de la présentation des résultats.</p> <p>Compétences de mentorat tout en renforçant la relation efficace mentor-mentoré.</p> <p>Compétences numériques lors de la communication avec les mentorés par le biais des médias sociaux.</p> <p>Compétences en matière de pensée critique en réfléchissant à l'apprentissage et en discutant avec les pairs.</p> <p>Compétences de vie tout en étant impliqué dans des activités de mentorat.</p> <p>Compétences pour reconnaître les différences culturelles.</p> <p>Savoir écouter les opinions divergentes avec patience.</p> <p>Aptitude à l'observation des comportements discriminatoires ou ségrégatifs et des comportements de disponibilité interculturelle, tels que la curiosité.</p>	<p>Être capable de comprendre ce qu'est le mentorat et de soutenir le/la mentoré.e dans les différentes phases de sa vie.</p> <p>Être conscient de la protection, pourquoi nous avons besoin de la protection et ce qu'un mentor doit faire si une divulgation est faite.</p> <p>Être capable de s'auto-évaluer et de réfléchir à ses propres idées préconçues, valeurs, capacités et objectifs.</p> <p>Être capable de soutenir et de maintenir les besoins de santé émotionnelle et mentale des mentorés.</p> <p>Être conscient des facteurs liés à la migration et des problèmes mondiaux.</p> <p>Être conscient de son identité culturelle et de celle des autres.</p> <p>Être capable de distinguer les différents modèles de coexistence (de la ségrégation à l'inclusion).</p> <p>Prendre conscience de ses compétences interculturelles et de ses faiblesses en la matière.</p> <p>Être capable de respecter, d'accepter et de valoriser d'autres cultures.</p> <p>Être capable d'évaluer positivement des valeurs et des comportements différents et s'y adapter.</p> <p>Être capable d'appliquer des modèles d'interculturalisme.</p> <p>Être capable de fixer des limites contre l'exclusion et la discrimination.</p> <p>Être capable d'exprimer son intérêt pour les personnes de son entourage.</p> <p>Être capable de se connecter avec curiosité et confiance avec des personnes d'origines diverses.</p>

5. CALENDRIER DES COURS

(Horaire détaillé du programme, un tableau par jour de stage. La formation devrait se composer de deux jours de formation et du contenu en ligne correspondant pour Moodle.)

JOUR I

Durée/temps	Sujet	Activités
1 heure	1. Introduction et prise de connaissance réciproque	Activité 1 - Où en suis-je ?
1 heure 40 minutes	2. Qu'est-ce que le mentorat ?	Activité 2 - Définition du mentorat Activité 3 - Réflexion sur mon mentor Activité 4 - Écouter pour entendre Activité 5 - Mon mentor idéal
1 heure 40 minutes	3. Relation efficace mentor-mentoré	Activité 6 - Principes de relation Activité 7 - Instaurer la confiance Activité 8 - Les frontières Activité 9 - Protéger les relations
1 heure 50 minutes	4. Outils de mentorat mixte et de mentorat en ligne	Activité 10 - Introduction aux réseaux sociaux Activité 11 - Utilisation et risques des médias sociaux
20 minutes	5. Récapitulation et instructions pour les devoirs en ligne	Devoirs en ligne : Activité 12 - Auto-évaluation et perception de soi Activité 13 - Les mentorés découvrent leurs cibles Activité 14 - Modèles de coexistence Activité 15 - Opportunité - Capacité - Dignité

JOUR 2

Durée/temps	Sujet	Activités
20 minutes	6. Réflexions sur l'apprentissage précédent et stimulant	Activité 16 - Observation culturelle
1 heure	7. Culture et choc culturel	Activité 17 - Exercice de décentrage
2 heures 30 minutes	8. Compréhension interculturelle et inclusion sociale	Activité 18 - Parler gentiment Activité 19 - Environnements de travail et d'apprentissage multiculturels Activité 20 - Je suis un touriste Activité 21 - Le ministère de tous les peuples Activité 22 - Répondre, et non réagir
1 heure 10 minutes	9. Développement positif et compétences de vie	Activité 23 - Brainstorming pour gagner la confiance Activité 24 - Compétences de vie dans le mentorat Activité 25 - Enseigner les compétences de vie
1 heure 30 minutes	10. Soutenir la santé émotionnelle et mentale par le biais du tutorat	Activité 26 - A propos de la santé émotionnelle et mentale Activité 27 - Améliorer la santé émotionnelle et mentale Activité 28 - Discuter de la santé émotionnelle et mentale avec un mentoré
20 minutes	11. Conclusions et prochaines étapes	Devoirs en ligne : Activité 29 - Quelles sont les règles nécessaires à un mentorat bien structuré ? Activité 30 - Cartographie de la communauté Activité 31 - Si le monde était un village de 100 personnes Activité 32 - Les 6 étapes de Bennett

6. SEGMENTS DE FORMATION

Segment Nr.	Segment 1
Nom du segment	Se présenter et apprendre à se connaître
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Les participant.e.s découvriront le projet 3STEPS et la formation des mentor.e.s. • Les participant.e.s amélioreront leurs compétences en matière de communication en se présentant et en faisant part de leurs attentes et de leurs préoccupations.
Durée	60 minutes
Matériel	Ordinateur portable, projecteur, tableau-papier, post-it, stylos, ficelle ou ruban adhésif.
Activités	Activité 1
Description	<p>Le/la formateur.trice souhaite la bienvenue aux participant.e.s, se présente et ensuite, assis en cercle, chaque participant se présente, raconte quelque chose sur lui-même et est invité à écrire sur des post-it ses attentes, ses préoccupations et ses contributions concernant cette expérience de formation et à les accrocher sur le tableau de conférence. Nous recommandons de regrouper grossièrement les contributions afin de garder une vue d'ensemble en regroupant les contributions similaires. Ensuite, le/la formateur.trice lit les contributions les plus intéressantes afin de partager les pensées du groupe et d'obtenir leur confirmation.</p> <p>Ensuite, le/la formateur.trice invite tous les participant.e.s à mettre en œuvre <i>l'activité 1 - Où en suis-je ?</i> pour apprendre à mieux se connaître et à connaître les autres.</p> <p>Après l'activité, le/la formateur.trice présente les sujets qui seront abordés pendant les deux jours de formation.</p> <p>Le/la formateur.trice présente le projet 3STEPS, son site web, donne un aperçu des activités et des résultats escomptés du projet et répond aux questions des participant.e.s.</p>
Remarques supplémentaires	NA
Autres missions	NA

Segment Nr.	Segment 2
Nom du segment	Qu'est-ce que le mentorat ?
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Les participant.e.s comprendront et seront capables de définir le mentorat. • Les participant.e.s comprendront les rôles et les tâches d'un mentor. • Les participant.e.s comprendront les qualités et les compétences qui peuvent être utilisées dans la pratique du mentorat. • Les participant.e.s auront l'occasion de mettre en pratique leurs compétences en matière de communication.
Durée	100 minutes
Matériel	Tableau-papier, stylos, post-it
Activités	Activités 2, 3, 4 et 5
Description	<p>Le/la formateur.trice explique que dans cette partie de la formation, nous allons explorer le rôle d'un mentor; nous examinerons les rôles appropriés et inappropriés pour les mentor.e.s, les qualités et les compétences impliquées dans le mentorat, et donnera aux participant.e.s l'occasion de pratiquer des compétences de communication efficaces.</p> <p>Le/la formateur.trice doit commencer par l'activité 2 - Définition du mentorat qui est conçue pour aider les participant.e.s à réfléchir et à explorer ce qu'est le mentorat.</p> <p>Le/la formateur.trice doit ensuite mettre en œuvre l'activité 3 - Penser à mon mentor avec les participant.e.s pour réfléchir aux compétences et qualités clés d'un mentor.</p> <p>Ensuite, le/la formateur.trice doit passer à l'activité 4 - Écouter pour entendre afin de montrer l'importance de la capacité d'écoute dans le mentorat et aider les participant.e.s à améliorer leur écoute active.</p> <p>Après l'activité 4, le/la formateur.trice doit procéder à l'activité de clôture 5 - Mon mentor idéal, qui permettra aux participant.e.s de discuter en groupes des qualités les plus importantes d'un mentor et de réfléchir aux enseignements de ce segment.</p>
Remarques supplémentaires	Le/la formateur.trice doit être familier avec le concept de mentorat, les rôles et les qualités du mentor afin de faciliter les discussions et le débriefing avec les participant.e.s.
Autres missions	Des lectures préliminaires sur le mentorat doivent être fournies aux participant.e.s avant la formation pour une étude individuelle en ligne. Voir la section Lectures complémentaires pour des suggestions. Voir les segments 5 et 11 pour des activités en ligne supplémentaires.

Segment Nr.	Segment 3
Nom du segment	Des relations efficaces entre mentor et mentoré
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Les participant.e.s exploreront les éléments constitutifs de relations efficaces et sûres entre mentor.e.s et mentorés. • Les participant.e.s comprendront la nécessité de règles de base et de limites lors du mentorat d'autres personnes. • Les participant.e.s sauront ce qu'est la protection, pourquoi elle est nécessaire et ce qu'un mentor doit faire en cas de divulgation.
Durée	100 minutes
Matériel	Tableau-papier, papier, stylos
Activités	Activités 6, 7, 8 et 9
Description	<p>Le/la formateur.trice doit commencer la séquence en expliquant que lors de la première réunion avec le/la mentoré.e, il est bon d'établir un ensemble de règles de base convenues auxquelles le mentor et la personne guidée peuvent tous deux se tenir. Ils pourront tous deux se référer à ces règles de base en cas de problème. Il est recommandé d'échanger sur ces règles et d'en faire un accord (contrat) car elles sont plus contraignantes et les malentendus peuvent être évités en en discutant en tête-à-tête.</p> <p>Les lignes directrices générales de ces règles seront fournies par le chef de projet ou le coordinateur des mentor.e.s avant la formation et des règles supplémentaires peuvent être convenues si les deux parties sont d'accord.</p> <p>Le/la formateur.trice doit expliquer que le mentor et la personne guidée peuvent également convenir de modifier les règles de base à tout moment, s'ils sont tous deux d'accord.</p> <p>Le/la formateur.trice doit ensuite mettre en œuvre l'activité 6 - Principes de la relation et discuter des principes clés d'une relation efficace entre mentor et mentoré.</p> <p>Ensuite, le/la formateur.trice doit passer à l'activité 7 - Établir la confiance pour discuter de ce qu'un mentor peut faire pour gagner la confiance de son.s.a protégé.e et établir une bonne relation avec lui/elle.</p> <p>Ensuite, le/la formateur.trice doit mettre en œuvre l'activité 8 - Limites, qui porte sur les limites ou les frontières d'une relation mentor-mentoré.</p> <p>Enfin, le/la formateur.trice doit passer à l'activité 9 - Sauvegarder les relations et discuter avec les participant.e.s de l'importance de la sauvegarde et du traitement des divulgations dans les relations mentor-mentoré.</p>

Remarques supplémentaires	NA
Autres missions	Voir les segments 5 et 11 pour des activités en ligne supplémentaires.
Segment Nr.	Segment 4
Nom du segment	Outils de mentorat mixte et de mentorat en ligne
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> Les participant.e.s apprendront ce que signifie le mentorat mixte et comment utiliser les médias sociaux pour le réseautage.
Durée	110 minutes
Matériel	Quels sont les Matériel/ressources nécessaires, y compris les outils du bas.
Activités	Activités 10 et 11
Description	<p>Le/la formateur.trice doit commencer ce segment en présentant le concept de mentorat mixte, en expliquant que le mentorat mixte signifie que, d'une part, des discussions personnelles entre le/la mentor.e et le/la mentoré.e ont lieu. Dans le même temps, la communication est complétée par des médias sociaux (Facebook, Google plus, etc.) afin de faire tomber les barrières et de permettre une coopération continue.</p> <p>Le/la formateur.trice peut présenter brièvement des informations sur le mentorat mixte et les médias sociaux en utilisant les programmes d'études de TANDEM NOW comme exemple.</p> <p>Ensuite, le/la formateur.trice doit mettre en œuvre l'activité 10 - Introduction aux réseaux sociaux pour stimuler la discussion sur les réseaux sociaux et leur importance dans la société actuelle, en particulier le mentorat mixte.</p> <p>Ensuite, le/la formateur.trice doit passer à l'activité 11 - Utilisation et risques des médias sociaux pour présenter aux participant.e.s la manière de gérer les risques et les opportunités des médias sociaux.</p>
Remarques supplémentaires	Le/la formateur.trice doit être familier.ère avec les programmes TANDEM NOW et le concept de mentorat mixte.
Autres missions	NA

Segment Nr.	Segment 5
Nom du segment	Récapitulation et instructions sur les devoirs en ligne
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> Les participant.e.s réfléchiront à leur apprentissage et amélioreront leur esprit critique.
Durée	20 minutes
Matériel	Post-it, stylos
Activités	Activités 12, 13, 14 et 15
Description	<p>Ce segment a pour but de revoir brièvement l'apprentissage de tous les sujets qui ont déjà été couverts et de recueillir les commentaires des participant.e.s.</p> <p>Le/la formateur.trice doit demander à chaque participant.e de répondre individuellement à 3 questions et de les écrire sur un post-it :</p> <ul style="list-style-type: none"> Ce que je retiens de cette journée ? Ce que je voudrais savoir de plus ? Qu'est-ce qui n'est toujours pas clair pour moi ? <p>Une fois que les participant.e.s ont réfléchi, le/la formateur.trice peut demander si quelqu'un veut partager en grand groupe. Le/la formateur.trice doit permettre aux participant.e.s de choisir eux-mêmes. Ensuite, le/la formateur.trice doit collecter les post-it pour l'évaluation. Le feedback des participant.e.s devrait aider le/la formateur.trice à adapter les prochains segments en fonction des besoins et des intérêts du groupe.</p> <p>Après avoir recueilli les commentaires, le/la formateur.trice doit introduire un devoir sur Moodle que les participant.e.s doivent mettre en œuvre chez eux (activités 12-15).</p>
Remarques supplémentaires	NA
Autres missions	<p>Devoirs en ligne (consultez les modules en ligne du projet 3 Steps) :</p> <p>Activité 12 - Auto-évaluation et perception de soi</p> <p>Activité 13 - Les mentoré.e.s découvrent leurs cibles</p> <p>Activité 14 - Modèles de coexistence</p> <p>Activité 15 - Opportunité - Capacité - Dignité</p>

Segment Nr.	Segment 6
Nom du segment	Réflexions sur l'apprentissage précédent et dynamisation
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Les participant.e.s réfléchiront à ce qu'ils ont appris lors de la session précédente. • Les participant.e.s seront dynamisés et motivés pour les activités à venir.
Durée	20 minutes
Matériel	Stylos, papier, objets à porter ou/et pouvant être facilement échangés au sein du groupe, permettant ainsi d'autres changements
Activités	Activité 16
Description	<p>Le/la formateur.trice doit commencer ce segment en donnant une vue d'ensemble des sujets abordés le jour précédent. En demandant aux participant.e.s de remplir des cartes avec leurs idées/doutes/questions ouvertes et en les ajoutant dans 4 zones représentant les différents sujets du devoir en ligne, le/la formateur.trice recueille les commentaires.</p> <p>Ensuite, le/la formateur.trice doit mettre en œuvre l'activité 16 - Observation culturelle pour préparer les participant.e.s au segment suivant et les motiver dans leur apprentissage.</p>
Remarques supplémentaires	NA
Autres missions	NA

Segment Nr.	Segment 7
Nom du segment	Culture et choc culturel
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Les participant.e.s exploreront leurs propres idées préconçues et les valeurs sociétales profondes liées aux cultures que chaque individu porte sans en être pleinement conscient. • Les participant.e.s comprendront et identifieront leurs propres valeurs, croyances et idées préconçues
Durée	60 minutes
Matériel	Photos imprimées, punaises, feuilles de papier, tableau-papier/ tableau blanc et stylos/marqueurs.
Activités	Activité 17
Description	<p>Le/la formateur.trice doit expliquer aux participant.e.s que le décentrage repose sur l'idée que les individus regardent le monde et comprennent tout et tous ceux qui les entourent du point de vue de leur propre "cadre culturel". Le cadre culturel est l'ensemble des croyances, normes, valeurs, idées préconçues, modèles et pratiques que nous acquérons tout au long de notre vie et qui deviennent les lunettes métaphoriques à travers lesquelles nous concevons le monde et nous nous y comportons.</p> <p>L'exercice de décentrage est utilisé dans le cadre de cours de formation sur les conflits et les interactions interculturels. Développé par une organisation française, il s'inspire de la méthodologie des Incidents Critiques développée par la socio-psychologue Margalit Cohen Emerique.</p> <p>Le/la formateur.trice doit guider les participant.e.s à travers l'activité 17 - Exercice de décentrage et faciliter la discussion sur les stéréotypes et la culture à la fin</p>
Remarques supplémentaires	Le/la formateur.trice doit être prêt à faciliter et à guider la discussion, qui peut donner lieu à de nombreux stéréotypes liés à la culture.
Autres missions	Voir les segments 5 et 11 pour des activités en ligne supplémentaires.

Segment Nr.	Segment 8
Nom du segment	Compréhension interculturelle et inclusion sociale
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Les participant.e.s apprendront à connaître la culture ; ils/elles comprendront ce qu'est la formation interculturelle et l'inclusion sociale, et quels sont les modèles de coexistence, de sensibilité et de préparation interculturelles. • Les participant.e.s seront en mesure de définir la diversité, l'inclusion et l'exclusion. • Les participant.e.s seront capables d'utiliser un langage inclusif.
Durée	150 minutes
Matériel	Ce segment peut être délivré sans matériel spécifique, en gardant à l'esprit que les participant.e.s sont préparés pour la session et ont lu et écouté le matériel indiqué dans les outils avant l'interaction avec leur.e mentor.e/formateur.trice pendant le mentorat/la formation.
Activités	Toutefois, il est recommandé de disposer d'une connexion Internet et d'un ordinateur ou d'un portable pour rechercher des sources supplémentaires, telles que de la musique, des cartes, etc
Description	Les participant.e.s sont sensibilisé.e.s aux subtilités de la communication interculturelle et à la manière de favoriser l'inclusion sociale. Il s'agit d'un segment étendu et l'annexe concernant ce segment devrait être consultée pour plus de détails. Il est recommandé de consulter l'emploi du temps en annexe et d'adapter les activités en fonction du profil des participant.e.s, ainsi que de fournir des devoirs en conséquence.
Remarques supplémentaires	Les sources ont été choisies en 2021 et de cette manière elles ne sont pas liées au temps, cependant, il est de la responsabilité du/de la formateur.trice de faciliter l'événement d'apprentissage avec des sources mises à jour.
Autres missions	Voir les segments 5 et 11 pour des activités en ligne supplémentaires.

Segment Nr.	Segment 9
Nom du segment	Développement positif et compétences de vie
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Les participant.e.s comprendront le concept de développement positif. • Les participant.e.s apprendront comment développer des compétences de vie.
Durée	70 minutes
Matériel	Tableau à feuilles mobiles/ tableau blanc, et stylos/ marqueurs
Activités	Activités 23, 24 et 25
Description	<p>Le/la formateur.trice doit commencer par un brainstorming Activité 23 - Brainstorming pour gagner la confiance afin de préparer le terrain pour le segment et de discuter de ce que le/la mentor.e peut faire pour établir une bonne relation avec son/sa protégé.e. Le/la formateur.trice doit faire un compte rendu expliquant le concept de développement positif et son importance. Ensuite, le/la formateur.trice doit passer à l'activité 24 - Les compétences de vie dans la conseillances pour aider les participant.e.s à explorer les compétences de vie qui peuvent être développées par le mentorat.</p> <p>À la fin, le/la formateur.trice doit animer l'activité 25 - Enseigner les compétences de vie pour explorer les stratégies qui pourraient être mises en œuvre pour enseigner ou promouvoir les compétences de vie. Le/la formateur.trice doit conclure ce segment en demandant aux participant.e.s de résumer ce qu'ils ont appris.</p>
Remarques supplémentaires	NA
Autres missions	NA

Segment Nr.	Segment 10
Nom du segment	Soutenir la santé émotionnelle et mentale par le biais du mentorat
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Les participant.e.s exploreront comment les mentor.e.s peuvent aider à soutenir et maintenir les besoins de santé émotionnelle et mentale de leurs protégé.e.s. • Les participant.e.s examineront l'association entre une mauvaise santé mentale et les conséquences potentielles de mauvais résultats scolaires et personnels liés à la santé mentale.
Durée	70 minutes
Matériel	Tableau à feuilles mobiles/ tableau blanc, et stylos/ marqueurs
Activités	Activités 26, 27 et 28
Description	<p>Le/la formateur.trice doit commencer cette partie par une discussion sur ce que nous entendons par santé émotionnelle et santé mentale. Le/la formateur.trice peut se référer à l'Activité 26 - A propos de la santé émotionnelle et mentale pour faciliter la discussion. Ensuite, le/la formateur.trice doit réaliser l'activité 27 - Améliorer la santé émotionnelle et mentale pour permettre aux participant.e.s de réfléchir à la manière dont ils/elles peuvent contribuer à améliorer et à maintenir la santé émotionnelle et mentale des personnes guidées, y compris la "résilience". Enfin, le/la formateur.trice doit passer à l'Activité 28 - Discuter de la santé émotionnelle et mentale avec une personne guidée afin d'explorer des pistes ou des approches potentielles pour discuter des questions de santé émotionnelle et mentale avec les personnes guidées.</p> <p>À la fin, le/la formateur.trice doit insister sur le fait qu'en tant que mentor.e.s, ils/elles peuvent aussi avoir besoin de soutien et qu'ils/elles doivent d'abord chercher ce soutien auprès de leur formateur.trice.</p> <p>Enfin, le/la formateur.trice doit fournir un bref résumé, en se référant aux principaux résultats d'apprentissage de ce segment.</p>
Remarques supplémentaires	Le/la formateur.trice doit être familiarisé avec les concepts de santé émotionnelle et mentale, de résilience et de stratégies permettant d'aider les personnes à améliorer leur santé émotionnelle et mentale. Des lectures supplémentaires sont suggérées dans la section "Lectures complémentaires" au bas de ce document.
Autres missions	NA

Segment Nr.	Segment 11
Nom du segment	Conclusions et prochaines étapes
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> Les participant.e.s réfléchiront à leur apprentissage et évalueront le processus, améliorant ainsi leur esprit critique.
Durée	20 minutes
Matériel	Tableau à feuilles mobiles/ tableau blanc, et stylos/ marqueurs
Activités	Activités 29, 30, 31 et 32
Description	<p>Le/la formateur.trice doit faire un débriefing sur les sujets qui ont été abordés pendant la formation de deux jours. Pour l'évaluation finale, le/la formateur.trice doit inviter les participant.e.s à se diviser en groupes de 3 et à réfléchir aux questions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> Avez-vous atteint l'objectif et les résultats d'apprentissage de la session ? Avez-vous eu suffisamment de temps pour couvrir le contenu ? Ferais-tu quelque chose de différent si tu devais refaire cette séance ? Avez-vous besoin d'un soutien supplémentaire pour atteindre vos objectifs au cours des séances suivantes ? <p>Ensuite, le/la formateur.trice doit inviter tous les participant.e.s à partager leurs réflexions avec un grand groupe.</p> <p>Le/la formateur.trice devrait introduire des activités supplémentaires en ligne (Activité 29 - Quelles sont les règles requises pour un mentorat bien structuré ? Activité 30 - Cartographie de la communauté ; Activité 31 - Si le monde était un village de 100 personnes ; Activité 32 - Les 6 étapes de Bennett) et devrait encourager les participant.e.s à la mettre en œuvre individuellement (ou en groupe s'ils en conviennent avec d'autres participant.e.s).</p> <p>Le/la formateur.trice doit conclure la session en donnant une vue d'ensemble des activités à venir du projet et de questions/réponses, et partager avec les participant.e.s ses coordonnées pour un soutien supplémentaire.</p>
Remarques supplémentaires	Le/la formateur.trice peut fournir aux participant.e.s des certificats de participation si cela est pertinent dans le contexte.
Autres missions	<p>Activité 29 - Quelles sont les règles nécessaires à un mentorat bien structuré ?</p> <p>Activité 30 - Cartographie de la communauté</p> <p>Activité 31 - Si le monde était un village de 100 personnes</p> <p>Activité 32 - Les 6 étapes de Bennett</p>

7. ACTIVITÉS DE FORMATION

Activité n°.	Activité 1
Nom de l'activité	Où en suis-je ?
Type d'activité	Renforcement de l'esprit d'équipe et brise-glace
Durée	20 minutes
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none">• Les participant.e.s apprendront à connaître les autres participant.e.s• Les participant.e.s réfléchiront à leurs préférences et à leurs zones de confort.
Description	<p>Le/la formateur.trice crée 3 cercles concentriques au milieu de la salle (tenez compte de la dimension de la salle - si l'activité est mise en œuvre en face à face). Les personnes se tiennent à l'extérieur du troisième cercle et écoutent le/la formateur.trice qui leur explique ce que signifient les trois zones des cercles. La zone la plus extérieure est la zone de "panique", le cercle "au milieu" est la zone de "défi", tandis que le troisième cercle, plus petit, est la zone de "confort". Le/la formateur.trice nomme un sujet ou une activité, par exemple "Escalader une montagne". Chaque participant décide où il veut se placer par rapport à ce que le/la formateur.trice a dit : dans le cercle extérieur s'il ressent de la panique, dans le cercle du milieu s'il voit cela comme un défi et dans le cercle intérieur si l'idée d'escalader une montagne le met à l'aise. Chacun doit expliquer devant les autres pourquoi il se sent ainsi pour chaque activité proposée par le modérateur : quelles sont ses expériences et comment les partager avec les autres membres du groupe. Le/la formateur.trice doit veiller à ce que chaque participant puisse s'exprimer au moins une fois.</p>
Remarques supplémentaires	Le/la formateur.trice doit réfléchir à l'avance aux autres déclarations supplémentaires qu'il souhaite inclure dans l'activité.

Activité n°.	Activité 2
Nom de l'activité	Définition du mentorat
Type d'activité	Activité en binôme
Durée	30 minutes
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Les participant.e.s réfléchiront à leur compréhension du mentorat. • Les participant.e.s amélioreront leurs compétences en communication en travaillant en binôme et en présentant les résultats en grand groupe.
Description	<p>Pour ouvrir la session, le/la formateur.trice doit dire à chaque participant de réfléchir et d'écrire 4 mots d'action pour décrire le mentorat. Ils doivent ensuite les partager avec un partenaire et se mettre d'accord sur quatre des mots d'action. Le/la formateur.trice demande ensuite aux participant.e.s de former un autre binôme et de se mettre d'accord sur quatre mots d'action. Sur la base de ces mots d'action clés, ils doivent rédiger une définition du mentorat. Le/la formateur.trice donne 20 minutes pour mener à bien ce processus et chaque groupe renvoie ensuite sa définition du mentorat à l'ensemble du groupe pendant 10 minutes supplémentaires.</p> <p>À la fin de l'activité, le/la formateur.trice doit expliquer que la recherche sur le mentorat reconnaît que le mentorat est un concept mal défini, car les participant.e.s peuvent se rapprocher d'un certain nombre de définitions. Le/la formateur.trice peut également expliquer que le mentorat a lieu dans de nombreux contextes, y compris le commerce et l'industrie, le sport, le mentorat communautaire avec des ménages socialement exclus, dans les écoles, la formation professionnelle et le travail informel avec les jeunes.</p>
Remarques supplémentaires	Le/la formateur.trice doit connaître les différentes définitions du mentorat.

Activité n°.	Activité 3
Nom de l'activité	Penser à mon/ma mentor.e
Type d'activité	Activité de réflexion
Durée	20 minutes
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> Les participant.e.s réfléchiront à leur propre expérience d'un mentor dans leur vie et à ce qu'ils pensent être les compétences et les qualités que possédait le mentor.
Description	<p>Le/la formateur.trice explique brièvement que le mentorat est utilisé pour travailler avec des jeunes "à risque" afin d'aborder les comportements problématiques à l'école et le faible engagement dans l'éducation. Les mentor.e.s offrent également un accompagnement et une orientation dans les études universitaires. Les programmes de mentorat mettent les jeunes en contact avec des personnes plus expérimentées afin que les jeunes aient quelqu'un à qui s'adresser lorsqu'ils ont besoin de conseils.</p> <p>Le/la formateur.trice demande aux participant.e.s de réfléchir à un.e mentor.e (ou une personne qu'ils admirent ou respectent) dans leur vie. Il/elle demande aux participant.e.s d'écrire leurs réflexions en relation avec les questions suivantes (10 min):</p> <ul style="list-style-type: none"> Quel était le rôle du/de la mentor.e dans votre vie ? (par exemple, professeur, parent, entraîneur sportif, etc.) Pouvez-vous donner des exemples de leur efficacité en tant que mentor.e ? Quelles sont les qualités ou compétences clés que vous avez le plus admirées chez cette personne ? Quel impact cette personne a-t-elle eu sur vous? <p>Au bout de 10 minutes, le/la formateur.trice doit demander aux participant.e.s de partager leur expérience avec le grand groupe. Lorsque vous travaillez avec un grand groupe, il peut être recommandé de diviser les participant.e.s en petits groupes pour permettre un meilleur échange sur les différentes réponses. À la fin, les résultats peuvent être affichés au tableau.</p> <p>Pendant que les participant.e.s effectuent l'exercice, le/la formateur.trice fait le tour, répond aux questions, s'il y en a, et écoute.</p>
Remarques supplémentaires	Le/la formateur.trice peut écrire les questions sur un tableau à feuilles mobiles afin que les participant.e.s l'aient sous les yeux pendant toute l'activité.

Activité n° .	Activité 4
Nom de l'activité	Écouter pour entendre
Type d'activité	Activité de groupe
Durée	20 minutes
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> Les participant.e.s développeront leur capacité d'écoute active, l'une des qualités essentielles d'un.e mentor.e
Description	<p>Le/la formateur.trice doit demander aux participant.e.s de se placer en cercle et leur donner un sujet familier à discuter (il peut s'agir de n'importe quel sujet de leur choix ; ils/elles peuvent souhaiter choisir un thème d'éducation ou de migration ; le/la formateur.trice peut laisser les participant.e.s décider du sujet).</p> <p>Ensuite, le/la formateur.trice doit choisir un participant pour commencer à parler du sujet. Au moment choisi, le/la formateur.trice doit dire "stop" ; et le/la participant.e suivant.e dans le cercle doit continuer la phrase du dernier participant en commençant par ses derniers mots. Ceci doit être fait jusqu'à ce que le cercle soit complet.</p> <p>Le/la formateur.trice doit ensuite demander aux participant.e.s de rester debout dans le cercle. Le/la formateur.trice désigne les participant.e.s qui doivent poursuivre la partie suivante de l'affirmation, et choisit des participant.e.s dans le cercle pour poursuivre l'affirmation.</p> <p>Le/la formateur.trice doit dire aux participant.e.s d'écouter très attentivement ce que disent tous les participant.e.s et pas seulement le/la participant.e qui les précède.</p> <p>Ensuite, le/la formateur.trice doit rompre le cercle et réfléchir avec les participant.e.s sur la façon dont l'activité s'est déroulée. Était-il difficile d'écouter et d'absorber l'information ?</p> <p>Le/la formateur.trice doit expliquer l'importance de l'écoute active dans le mentorat et, de manière générale, présenter la capacité d'écoute active comme l'une des compétences personnelles les plus importantes.</p>
Remarques supplémentaires	NA

Activité n°.	Activité 5
Nom de l'activité	Mon parfait mentor
Type d'activité	Activité de groupe
Durée	20 minutes
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Les participant.e.s apprendront les qualités qu'un.e mentor.e doit posséder. • Les participant.e.s amélioreront leurs compétences en matière de communication et de travail en équipe.
Description	<p>Après l'activité 4 - Écouter pour entendre, le/la formateur.trice doit répartir les participant.e.s en groupes. Le/la formateur.trice explique que les participant.e.s doivent dessiner sur le tableau de papier la silhouette d'une personne/mentor.</p> <p>Les participant.e.s doivent noter tous les facteurs qu'ils pensent qu'un.e mentor.e doit posséder. Ils/elles doivent accentuer les parties du corps en fonction des facteurs qu'ils pensent qu'un.e mentor.e doit posséder (par exemple, si un mentor doit être un bon marcheur, les participant.e.s doivent donner à leur personne de grands pieds ou une paire de bottes de marche et ils/elles doivent ajouter des commentaires pour expliquer pourquoi ;</p> <p>les participant.e.s peuvent donner à leur dessin une paire de grandes oreilles pour montrer qu'un mentor doit avoir de bonnes capacités d'écoute ;</p> <p>ou un cœur pour montrer la compréhension). Le/la formateur.trice doit encourager les participant.e.s à être créatifs. Le/la formateur.trice doit accorder 20 minutes aux participant.e.s pour le dessin et la discussion de groupe. Ensuite, chaque groupe doit afficher ses dessins et les commenter. Le/la formateur.trice doit faire des commentaires si nécessaire.</p> <p>Il s'agit d'un exercice léger pour clôturer la session et le/la formateur.trice peut animer la discussion sur les compétences et qualités clés d'un.e mentor.e, et réfléchir à l'apprentissage de ce segment.</p>
Remarques supplémentaires	NA

Activité n°.	Activité 6
Nom de l'activité	Les principes de la relation
Type d'activité	Activité de groupe
Durée	30 minutes
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> Les participant.e.s comprendront les principes clés d'une relation efficace entre mentor.e et mentoré.e.
Description	<p>Le/la formateur.trice doit expliquer que cette activité se concentrera sur une relation de travail efficace entre le/la mentor.e et le/la mentoré.e.</p> <p>Le/la formateur.trice doit placer des feuilles de tableau de papier et des marqueurs dans la salle. Il demande aux participant.e.s de se diviser en groupes de trois et de discuter et de convenir d'une liste de règles de base qui pourraient être utiles dans les relations mentor-mentoré. Prévoyez 20 minutes pour la discussion.</p> <p>Le/la formateur.trice doit ensuite demander aux participant.e.s de faire un retour au grand groupe et de justifier leurs choix.</p> <p>La discussion connexe devrait inclure certains des éléments suivants</p> <ul style="list-style-type: none"> Les règles de base nous donnent un point de repère auquel nous pouvons nous référer en cas de problème. Les règles de base permettent de créer un environnement de travail sûr et efficace. Les règles de base fournissent une clarté accrue en ce qui concerne les limites des relations mentor-mentoré. Prévoyez 10 minutes pour cette discussion.
Remarques supplémentaires	NA

Activité n°.	Activité 7
Nom de l'activité	Bâtir la confiance
Type d'activité	Activité de brainstorming
Durée	15 minutes
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> Les participant.e.s apprendront ce qu'un.e mentor.e peut faire pour gagner la confiance de son/sa protégé.e et établir une bonne relation avec lui/elle. <p>Le/la formateur.trice devrait commencer l'activité par un brainstorming avec le grand groupe en utilisant la question suivante : " Que peut faire un mentor pour gagner la confiance de son mentoré et établir une bonne relation avec lui/elle ? "</p> <p>Le/la formateur.trice doit noter les réactions sur le tableau de papier et les considérer dans le contexte des points clés:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assister - En étant présent à l'heure à chaque réunion et en montrant que vous faites de votre mieux pour que les choses fonctionnent, vous montrez à votre protégé.e que vous vous souciez de lui/elle et qu'il/elle en vaut la peine. - Vous êtes l'adulte dans la vie de votre protégé.e qui est simplement là pour lui/elle, sans avoir à lui dire quoi faire. Leurs parents peuvent leur faire la morale ou les discipliner - n'oubliez pas que vous n'êtes pas leurs parents et que parfois les jeunes aiment simplement s'amuser ; vous pouvez utiliser cet aspect et développer votre relation avec eux en plaisantant et en vous amusant aussi. Vous êtes là pour les aider et les conseiller, mais si vous ne faites que donner des conseils sans arrêt, la relation risque d'être difficile, car vous pouvez être considéré comme une figure d'autorité. - Servir de modèle - Montrez l'exemple. En devenant mentor.e, vous faites preuve d'un attribut important : vous vous souciez d'une autre personne, votre mentoré.e. Les autres aspects d'un modèle positif sont les suivants : faire ce que vous avez promis de faire, être ponctuel - répondre aux appels téléphoniques et aux courriels dès que possible, avoir une attitude et une disposition positives, faire preuve d'équité et veiller à ce que votre protégé.e voie que vous vous donnez du mal pour aider les autres.
Description	

- **Faites des suggestions d'activités** - Dès le début, certains mentoré.e.s auront des suggestions sur ce que vous pouvez faire ensemble, mais d'autres non. Si votre filleul. le n'est pas sûr de ce qu'il/elle veut faire, vous pouvez commencer par lui donner un éventail de choix d'activités : "Voici quelques choses que nous pouvons faire ensemble. Laquelle te convient le mieux ?"
- **Soyez prêt à aider** - En tant que mentor.e, vous êtes là pour aider votre protégé.e lorsqu'il/elle est confronté.e à un problème. Soyez là pour votre protégé.e quand il/elle a besoin de vous et faites-lui comprendre que vous voulez l'aider. Ne réglez pas les problèmes à leur place, sinon cela pourrait devenir une habitude. Posez des questions et aidez votre protégé.e à résoudre son propre problème. En tant que mentor.e, décrivez comment vous avez pu rencontrer et surmonter un problème similaire. Assurez-vous que votre protégé.e participe à la prise de décision. Vérifiez auprès de votre filleul. le comment il/elle s'en sort et si sa solution a fonctionné ; si ce n'est pas le cas, soyez là pour lui/elle et aidez-le à nouveau.

Le/la formateur.trice doit ensuite demander aux participant.e.s s'ils pensent à autre chose qu'ils pourraient faire pour établir une bonne relation. Prévoyez 15 minutes pour cette activité.

Remarques supplémentaires

NA

Activité n°.	Activité 8
Nom de l'activité	Limites
Type d'activité	Activité de groupe
Durée	25 minutes
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> Les étudiants comprendront les limites ou les frontières d'une relation mentor-mentoré.
Description	<p>Le/la formateur.trice doit se référer aux Scénarios 1-4 qui sont fournis ci-dessous.</p> <p>Le/la formateur.trice doit dire aux participant.e.s de se mettre en groupes et d'élaborer des réponses appropriées à chaque scénario (20 minutes). Demandez aux participant.e.s de faire part de leurs réactions au groupe. L'objectif de la discussion doit être d'utiliser ces exemples pour souligner l'importance de mettre en place des limites claires dans les relations mentor-mentoré dès le début.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Scénario 1 - Votre protégé.e vous pose des questions personnelles sur les drogues, l'alcool et le sexe. - Exemple de réponse : Informez le/la mentoré.e que cela n'a rien à voir avec la tâche à accomplir et que vous n'êtes pas ici pour discuter de votre vie personnelle. (Certaines organisations stipulent dans les accords avec les mentor.e.s qu'ils/elles ne sont pas autorisés à avoir une relation amoureuse avec un.e mentee. Ce serait une raison pour "renvoyer" le/la mentor.e du programme. - Scénario 2 - Votre protégé.e se moque sans cesse de vous et fait des commentaires sur votre apparence. - Exemple de réponse : Dites au/à la mentoré.e que vous êtes là pour l'aider et que vous ne pouvez pas tolérer qu'on se moque de vous. Faites savoir au protégé.e que si cela continue, vous n'aurez pas d'autre choix que d'informer une figure d'autorité (professeur, entraîneur principal, parent, etc.) et de mettre fin à votre relation mentor-mentoré. - Scénario 3 - Votre protégé.e est perturbateur lorsque vous essayez de faire des activités avec lui/elle et n'écoute pas les instructions que vous lui donnez. - Exemple de réponse : Dites au/à la mentoré.e que vous êtes là pour l'aider et que son comportement est irrespectueux envers vous et perturbateur pour les autres. Faites savoir au protégé.e que s'il/elle continue, vous n'aurez pas d'autre choix que d'informer une autorité (professeur, entraîneur principal, parent, etc.) et de mettre fin à votre relation mentor-mentoré.

Remarques supplémentaires

- **Scénario 4** - Votre protégé.e intimide l'un des autres protégé.e.s du groupe.
- **Exemple de réponse** : Informez le/la mentoré.e que tout individu mérite d'être traité avec respect. Faites savoir au protégé que si cela continue, vous n'aurez pas d'autre choix que d'informer une figure d'autorité (enseignant, entraîneur principal, parent, etc.) et de mettre fin à votre relation mentor-mentoré.

Le/la formateur.trice demande ensuite aux participant.e.s de lui faire part de leurs réponses et d'en discuter avec l'ensemble du groupe. Le/la formateur.trice doit faire remarquer que, même s'il est important de répondre efficacement aux scénarios 1 à 4, la création de règles de base avec les personnes guidées est un moyen efficace d'assurer une bonne relation de travail.

Le/la formateur.trice doit informer les participant.e.s qu'il est possible qu'une relation mentor-mentoré devienne trop personnelle et expliquer ce qui peut être fait dans ce cas. Prévoyez 25 minutes pour cette activité.

Il ne s'agit que de suggestions de scénarios ; le/la formateur.trice doit se sentir libre de développer des scénarios plus appropriés à son groupe.

Le/la formateur.trice peut utiliser les points suivants pour expliquer ce que le/la mentoré.e doit faire si la relation devient trop personnelle :

- Respectez les règles de base que vous avez fixées.
- Si vous vous sentez mal à l'aise dans une situation qui vous implique, rappelez-vous les limites que vous avez fixées et que vous devez protéger votre intégrité et celle de votre protégé.e.
- Si vous n'êtes pas à l'aise ou si vous êtes préoccupé par la relation avec votre mentoré.e, vous devez en informer l'établissement avec lequel vous travaillez et discuter d'un autre mentor.

Activity Nr.	Activité 9
Activity Name	Sauvegarder les relations
Type of Activity	Activité de groupe
Duration	30 minutes
Learning Objectives	<ul style="list-style-type: none"> Les participant.e.s apprendront l'importance de la protection et du traitement des divulgations dans les relations mentor-mentoré.
Description	<p>Le/la formateur.trice doit d'abord demander aux participant.e.s ce qu'ils pensent de la protection. Pourquoi la protection est-elle nécessaire ?</p> <p>Ensuite, le/la formateur.trice doit présenter aux participant.e.s les principes de base de la sauvegarde, tels que:</p> <ul style="list-style-type: none"> Les écoles ou les organisations travaillant avec des jeunes doivent avoir une politique de sauvegarde. N'offrez pas de confidentialité à une mentee Tout ce qui vous fait peur, signalez-le. Prenez des notes ! Vous devez faire l'objet d'une vérification de votre casier judiciaire avant d'être autorisé à travailler avec des jeunes. <p>Ensuite, le/la formateur.trice doit se référer aux scénarios 5-8 fournis ci-dessous et dire aux participant.e.s de se mettre en groupes et de développer des réponses appropriées à chaque scénario (20 minutes). Le/la formateur.trice demande ensuite aux participant.e.s de faire part de leurs réactions à l'ensemble du groupe.</p> <p>La discussion doit se concentrer sur l'utilisation de ces exemples pour souligner l'importance de la sauvegarde et du traitement approprié des divulgations dans les relations mentor-mentoré.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Scénario 5 - Votre protégé.e vous dit qu'il/elle veut vous dire quelque chose, mais vous devez promettre de ne le dire à personne. - Exemple de réponse : Remerciez le/la protégé.e de vous confier des informations aussi sensibles. Cependant, informez-le que vous ne pouvez pas promettre de garder toutes les informations privées. Faites-lui savoir que vous êtes tenu d'informer une autorité (police, école, entraîneur principal) si vous pensez qu'il ou elle est en danger, qu'il/elle risque de nuire à autrui ou qu'il/elle a commis un crime. - Scénario 6 - Votre protégé.e vous dit qu'il/elle veut abandonner l'école et vous demande de ne le dire à personne.

- **Exemple de réponse** : Remerciez le/la de vous avoir accordé sa confiance. Vous n'êtes pas obligé de signaler cette information. Cette information n'indique pas que l'individu est en danger ou qu'il sera dangereux pour les autres. Cependant, travaillez avec la personne pour essayer de l'encourager à progresser sur le plan éducatif et encouragez-la à discuter du problème avec les membres de sa famille ou ses enseignants.
- **Scénario 7** - Votre protégé.e demande à vous ajouter sur les médias sociaux. Il prend également une photo avec vous et la télécharge sur les médias sociaux.
- **Exemple de réponse** : N'acceptez jamais une demande d'ami d'un.e mentoré.e sur une plateforme de médias sociaux. Demandez au/à la mentoré.e de retirer la photo. Prenez note de l'incident et signalez-le à vos supérieurs.
- **Scénario 8** - Votre protégé.e vous demande de le/la raccompagner en voiture.
- **Réponse suggérée** : Ne proposez pas de raccompagner votre protégé.e chez lui/elle. Ne vous mettez pas dans une situation vulnérable où vous êtes seul avec votre filleul.le. Proposez-lui d'attendre avec lui/elle que quelqu'un vienne le/la chercher ou qu'il/elle prenne le bus.

Le/la formateur.trice doit demander aux participant.e.s de lui faire part de leurs réponses et d'en discuter avec l'ensemble du groupe. Le/la formateur.trice doit expliquer que, même si certaines de ces réponses peuvent sembler gênantes ou très prudentes, elles sont essentielles pour assurer la sécurité de la personne guidée et du mentor.e. La discussion connexe devrait inclure (sans s'y limiter):

- Les limites de la confidentialité
- Connaître les procédures de sauvegarde au sein de l'organisation concernée et signaler tout sujet de préoccupation.
- Conserver une trace écrite précise de toutes les interactions.

Le/la formateur.trice doit insister sur le fait que si un.e mentoré.e divulgue des informations sensibles à son mentor.e, ce dernier doit se sentir privilégié que le jeune se sente à l'aise pour le faire - mais qu'il doit respecter les règles de sauvegarde et signaler tout ce qui le rend inquiet pour la sécurité d'un mentoré.
Prévoyez 30 minutes pour cette activité.

Il ne s'agit que de suggestions de scénarios ; le/la formateur.trice doit se sentir libre de développer des scénarios plus appropriés à son groupe.

Les règles de sauvegarde diffèrent d'un pays à l'autre - le/la formateur.trice doit vérifier ce que dit la loi de son pays en matière de sauvegarde et en informer les participant.e.s.

Additional remarks

Activité n°.	Activité 10
Nom de l'activité	Introduction aux réseaux sociaux
Type d'activité	Activité individuelle
Durée	20 minutes
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Les participant.e.s réfléchiront à leur propre utilisation des réseaux numériques dans leur vie quotidienne. • Les participant.e.s apprendront à gérer les réseaux numériques (notamment Facebook), à les utiliser de manière constructive et à évaluer les risques.
Description	<p>Le/la formateur.trice doit expliquer que dans la littérature, les personnes qui n'ont pas grandi avec les nouveaux médias sont souvent appelées des immigrants numériques. En règle générale, ils connaissent mal ce qui se passe dans les réseaux sociaux, ne s'y intéressent pas ou ont développé une attitude critique à l'égard de ce qui se passe dans le Web 2.0. Mais depuis longtemps déjà, les réseaux sociaux ne sont plus seulement un loisir : ils jouent un rôle de plus en plus important dans la vie publique. L'objectif général de cette activité est donc de trouver une manière critique et constructive de traiter les médias sociaux.</p> <p>Le/la formateur.trice choisit des images et des photos sur Internet en rapport avec le thème du réseau social et les place sur le sol. Ensuite, le/la formateur.trice demande aux participant.e.s de choisir une image et de parler de leurs expériences avec le réseau social.</p> <p>Le/la formateur.trice doit laisser le temps à chaque participant.e de parler de son expérience.</p> <p>À la fin de l'activité, le/la formateur.trice doit expliquer les avantages et les inconvénients des réseaux sociaux.</p>
Remarques supplémentaires	<p>Par ailleurs, au lieu de photos, le/la formateur.trice peut montrer un film sur les médias sociaux et lancer ensuite une discussion à ce sujet :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Par exemple, qu'est-ce que les médias sociaux ? http://www.youtube.com/watch?v=jQ8J3IHhn8A SOCIAL MEDIA 2013 : STATISTIQUES ET TENDANCES : http://www.youtube.com/watch?v=5yxuljHX09I (uniquement en anglais ; 2:18 min)

Activité n°.	Activité 11
Nom de l'activité	Utilisation et risques des médias sociaux
Type d'activité	Activité de groupe
Durée	90 minutes
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> Les participant.e.s apprendront les risques et les opportunités des médias sociaux ; en même temps, ils/elles apprendront à utiliser internet.
Description	<p>Le/la formateur.trice doit expliquer que les risques et l'utilisation des réseaux sociaux sont multiples. Afin de prendre conscience de ces deux aspects, les participant.e.s vont d'abord effectuer des recherches sur Internet et collecter des informations pertinentes.</p> <p>Le/la formateur.trice doit répartir les participant.e.s en groupes (de 3 à 4 personnes environ). La première tâche consiste à rechercher les risques et les opportunités liés à Facebook (30 min.). Ensuite, chaque groupe doit présenter ses résultats à l'ensemble du groupe.</p> <p>Ensuite, le/la formateur.trice doit introduire la discussion pour et contre et informer les participant.e.s qu'ils doivent lancer une discussion en utilisant les arguments que les petits groupes ont préparés précédemment et convaincre le reste du groupe des risques et des avantages (30 min.).</p> <p>Après la discussion, le/la formateur.trice doit introduire le jeu du cadre et indiquer que les participant.e.s doivent trouver les résultats en utilisant la méthode du jeu du cadre. Le/la formateur.trice donne à chaque groupe une enveloppe sur laquelle est inscrite une question. Ensuite, le groupe concerné doit répondre à la question, écrire les réponses sur des cartes et les mettre dans l'enveloppe. 2ème tour : l'enveloppe doit être transmise au groupe suivant. Chaque groupe reçoit une nouvelle enveloppe contenant une question. Le groupe doit à nouveau répondre à la nouvelle question figurant sur l'enveloppe. Le résultat est à nouveau écrit sur des cartes et placé dans l'enveloppe. Il doit y avoir 4 tours au total (en fonction de la taille du groupe). Après le quatrième tour, chaque groupe reçoit une enveloppe qu'il ouvre. Chaque groupe doit résumer les résultats et les présenter au grand groupe (30 min.).</p>

Remarques supplémentaires	<p>Les questions possibles que le/la formateur.trice peut inclure dans les enveloppes pour le jeu Frame sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pourquoi les réseaux sociaux tels que Facebook sont-ils si populaires? - Comment se protéger contre le cybermobbing? - Quels sont les risques sur Internet dont les médias parlent le plus souvent? - Comment protéger votre vie privée sur Facebook? - Quelles sont les raisons pour lesquelles vous ne créez pas de compte sur Facebook?
Activité n°.	Activité 16
Nom de l'activité	Observation culturelle
Type d'activité	Energizer (stimulant)
Durée	20 minutes
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Les participant.e.s amélioreront leur sens de l'observation et seront davantage sensibilisés aux aspects culturels.
Description	<p>Le/la formatrice doit diviser les participant.e.s en deux groupes, et procéder aux étapes suivantes : il rassemble le premier groupe, devant le deuxième groupe. Le deuxième groupe doit regarder le premier groupe pendant 5 minutes, en se concentrant sur la façon dont ils sont habillés et les détails de leur look. Après 5 minutes, le deuxième groupe doit quitter la pièce. Une fois sortis de la pièce, les membres du premier groupe doivent changer dix choses qu'ils ont sur eux, mais ils ne peuvent pas changer les choses qui sont hors de vue. Lorsque le deuxième groupe revient, ses membres doivent observer pendant 5 minutes les membres de l'équipe du premier groupe et noter les changements.</p> <p>Pour gagner du temps, les participant.e.s peuvent aussi se mettre dos à dos par deux et décrire les vêtements et l'apparence de l'autre. Les deux groupes échangent leurs rôles et suivent les mêmes étapes.</p>
Remarques supplémentaires	NA

Activité n°.	Activité 17
Nom de l'activité	Exercice de décentrage
Type d'activité	Activité individuelle et de groupe
Durée	60 minutes
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Les participant.e.s exploreront leur propre cadre culturel, leurs valeurs et leurs normes.
Description	<p>Tout d'abord, le/la formateur.trice doit présenter l'exercice aux participant.e.s et leur demander de ne pas encore regarder les photos sur les murs. On peut aussi les épingleur sur plusieurs tableaux qui seront retournés plus tard. Ensuite, le/la formateur.trice doit demander aux participant.e.s de regarder les photos et de choisir celle qui provoque la réaction émotionnelle la plus forte chez eux. La réaction peut être positive ou négative ; nous recherchons uniquement la force de la réaction. Le/la formateur.trice doit encourager les participant.e.s à faire des choix sur la base de leur "instinct" plutôt que sur une réflexion approfondie. Il est important de permettre aux participant.e.s de regarder les photos et d'en choisir une. Lorsque le choix est fait, les participant.e.s devront se tenir près de la photo qu'ils ont choisie.</p> <p>Ensuite, le/la formateur.trice doit demander aux participant.e.s de prendre la photo sélectionnée et de s'asseoir à une table. Le/la formateur.trice leur fournit du papier et des stylos. Si plusieurs personnes ont choisi la même photo, elles peuvent s'asseoir à la table en tant que petit groupe, mais elles doivent travailler individuellement. Les participant.e.s doivent répondre aux questions suivantes sur leur feuille de papier, en travaillant en silence et individuellement:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quel est ou quels sont les éléments de la photo qui ont déclenché votre réaction ? • Décrivez la photo (n'interprétez pas, ne faites pas d'hypothèses, décrivez simplement ce que vous pouvez objectivement voir) ; • Quelles émotions la photo a-t-elle suscitées en vous ? Que ressentez-vous lorsque vous la regardez ? • Quelles valeurs/normes sont remises en question par la photo ? Les valeurs doivent être exprimées de manière positive (par exemple, s'ils pensent à l'"inégalité", ils doivent écrire "égalité" car c'est leur valeur). <p>Ensuite, les participant.e.s doivent retourner dans le grand groupe et présenter leurs réponses aux questions. Le respect de la séquence correcte est la clé de la réussite de l'exercice. Pendant qu'ils répondent, le/la formateur.trice doit prendre des notes sur le tableau de papier en fonction des trois colonnes.</p>

Remarques
supplémentaires

Le/la formateur.trice doit aider les participant.e.s à identifier d'autres émotions, et surtout des valeurs, et les aider à aller au-delà du niveau superficiel. Les autres participant.e.s qui n'ont pas choisi la photo dont il est question peuvent également compléter les propos du présentateur, après la présentation de chaque colonne.

Le/la formateur.trice doit faciliter la discussion photo par photo, et à la fin de la discussion sur chacune des photos, le/la formateur.trice doit demander aux participant.e.s d'essayer de deviner quelles sont les valeurs de la personne sur la photo.

À la fin, le/la formateur.trice doit demander aux participant.e.s ce qu'ils ont pensé de l'activité. Qu'ont-ils appris sur eux-mêmes ? Qu'ont-ils appris sur les stéréotypes de genre grâce à cette activité ? Il est important d'encourager une réflexion sur l'aspect culturel des stéréotypes..

Le/la formateur.trice doit imprimer les photos sélectionnées et les accrocher aux murs de la salle de réunion. Le/la formateur.trice doit expliquer les instructions de l'exercice avant que les participant.e.s ne commencent à regarder les photos. Au préalable, le/la formateur.trice doit préparer un tableau de papier/écrire sur le tableau blanc les 3 colonnes suivantes : a. description objective de la photo ; b. vos sentiments et émotions ; c. valeurs et normes.

Activité n°.	Activité 18
Nom de l'activité	Bien parler
Type d'activité	Discussion en binôme ou en groupe
Durée	30 minutes
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Les participant.e.s comprendront le concept de langage inclusif. • Les participant.e.s amélioreront leurs compétences en matière d'utilisation d'un langage inclusif et seront capables d'identifier les phrases et les mots inappropriés qui peuvent être discriminatoires et sont inacceptables. • Les participant.e.s amélioreront leurs compétences en matière de communication et augmenteront leur pratique de l'empathie.
Description	<p>Le/la formateur.trice doit expliquer aux participant.e.s que la langue reflète nos pensées, nos idées, nos croyances, nos concepts et nos sentiments. Certaines expressions et idiomes sont utilisés pour caractériser divers groupes de manière négative et discriminatoire. Ces mots sont le plus souvent basés sur des stéréotypes. Ensuite, le/la formateur.trice doit inviter les participant.e.s à créer un cercle avec le groupe ou à former des paires. Le/la formateur.trice doit encourager les participant.e.s à se parler avec gentillesse, compassion et honnêteté, sans stéréotypes ni clichés. Il est important d'expliquer que le fait de complimenter un charme particulier donne du courage aux autres, mais les participant.e.s peuvent également dire d'autres choses qui aident à établir un lien avec les autres. Par exemple : "Quand tu as parlé de ta famille tout à l'heure, j'ai réalisé à quel point nos parents étaient semblables."</p>
Remarques supplémentaires	NA

Activité n°.	Activité 19
Nom de l'activité	Environnements de travail et d'apprentissage multiculturels
Type d'activité	Questions d'auto-évaluation ou discussion en binôme ou en groupe
Durée	40 minutes
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Les participant.e.s apprendront à travailler au-delà des frontières culturelles. • Les participant.e.s seront motivés pour rechercher des équipes de travail diversifiées. • Les participant.e.s renforceront leur conscience de soi et leurs capacités d'autoréflexion.
Description	<p>Le/la formateur.trice doit expliquer aux participant.e.s que chaque lieu de travail a son mode de fonctionnement et sa culture. Le/la formateur.trice doit inviter les participant.e.s à vérifier la liste suivante et à déterminer dans quelle mesure ces affirmations se rapprochent de leurs idées (beaucoup/oui/un peu/pas du tout). Il est important d'expliquer qu'il s'agit d'un outil d'auto-évaluation et qu'ils/elles ne sont évalués par aucune personne ou organisation ici.</p> <ul style="list-style-type: none"> — Je suis intéressé.e par l'apprentissage des gens de différents endroits et cultures. — Je suis heureux.se de travailler dans un environnement diversifié. — Je ne suis pas intéressé.e par les relations sociales avec des personnes d'origine culturelle différente. — Je travaille actuellement dans un environnement multiculturel. J'aime et j'apprends les langues étrangères. — Les voyages sont une excellente occasion d'apprendre à connaître d'autres personnes et d'autres cultures. — Lorsque quelqu'un exprime une opinion contraire à la mienne, je me mets en colère ou je suis frustré.e. — Je peux facilement trouver mon chemin avec des personnes d'origines diverses dans la vie professionnelle et privée. — Parfois/ j'étais bénévole dans des organisations de soutien aux migrants/ minorités. — D'autres personnes disent que j'ai le "talent" de communiquer facilement avec toutes sortes de personnes. <p>Après l'auto-évaluation, le formateur.trice doit inviter les participantes à réfléchir en grand groupe sur la base des questions suivantes</p> <ul style="list-style-type: none"> — Quelles sont vos conclusions ? — Qu'est-ce qui vous motive ou qui vous motive ? Discutez-en avec votre groupe et réfléchissez aux différences ! — Donnez des exemples de vos expériences personnelles en rapport avec ce qui précède. <p>Enfin, le/la formateur.trice doit inviter les participant.e.s à créer un réseau ou à communiquer davantage avec des personnes d'origines diverses.</p>
Remarques supplémentaires	NA

Activité n°.	Activité 20
Nom de l'activité	Je suis un touriste
Type d'activité	Présentation et discussion en binôme ou en groupe
Durée	50 minutes
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Les participant.e.s pourront changer leur perspective et voir le pays/la ville/le village d'accueil avec les "yeux d'un touriste", ce qui renforcera leur optimisme. • Les participant.e.s renforceront des compétences telles que la curiosité, l'observation, la planification, la gestion et les compétences interculturelles, • Les participant.e.s approfondiront leurs connaissances sur le patrimoine culturel et environnemental de leur pays et communauté d'accueil.
Description	<p>Le/la formateur.trice doit expliquer aux participant.e.s que parfois, nous sommes coincés dans nos propres soucis et pensées et donc incapables de voir et d'apprécier les gens et les belles choses ou de saisir les opportunités qui font déjà partie de notre vie quotidienne.</p> <p>Jouer au touriste signifie soudainement que nous sommes dans le pays volontairement, notre mobilité n'a pas été forcée, nous avons eu le temps de nous renseigner ou de lire sur le pays, ses sites historiques, archéologiques, ses musées, ses habitants, ses traditions. Nous sommes ici pour nous amuser, rencontrer de nouvelles personnes, voir de nouveaux endroits et nous détendre. Peut-être avons-nous déjà recueilli des conseils culinaires auprès d'amis ou sur Internet. Nous aurons peut-être la chance d'assister à un événement sportif (par exemple, le marathon classique en Grèce).</p> <p>Le/la formateur.trice doit expliquer aux participant.e.s qu'ils doivent se préparer : ils n'ont qu'une journée pour en profiter au maximum et parcourir leur ville/village/quartier en tant que touriste. Ils peuvent également faire des projets avec leurs amis. Ils doivent ensuite faire une présentation au groupe.</p>
Remarques supplémentaires	<p>Autres options pour jouer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prévoyez un voyage en bus dans un rayon de 150 km de votre domicile actuel. • Planifier un voyage quotidien avec une activité sportive • Planifiez un programme culturel de la ville. • Prévoyez un programme touristique à pied de 4 heures qui coûte moins de 10 euros.

Activité n°.	Activité 21
Nom de l'activité	Le ministère de tous les peuples
Type d'activité	Présentation et discussion en binôme ou en groupe
Durée	20 - 40 minutes selon la taille du groupe
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Les participant.e.s prendront conscience des droits de l'homme personnels et des possibilités qui en découlent. • Les participant.e.s approfondiront leurs connaissances sur la diversité, stimuleront leur créativité et développeront leurs compétences en matière de recherche
Description	<p>Le/la formateur.trice doit expliquer le scénario suivant aux participant.e.s :</p> <p>Un nouveau ministère vient d'être créé dans votre pays d'accueil. Son nom peut être "Ministère de tous les peuples" ou vous pouvez trouver un nom plus intéressant. Vous êtes désigné pour y travailler soit en tant que ministre, soit en tant que conseiller du ministre. (Au choix)</p> <ul style="list-style-type: none"> — Qui y travaillerait ? — Quelle serait la principale responsabilité de ce ministère ? — Où serait-il ? — Quelle(s) langue(s) serait utilisée(s) au sein du ministère ? — Pourquoi serait-il meilleur que les ministères existants ? — Pouvez-vous nommer le ou les ministères responsables de la migration ou de l'inclusion dans votre pays d'accueil ? — Pouvez-vous citer d'autres bureaux ou organisations qui soutiennent les migrants ou l'inclusion des personnes ? <p>Le/la formateur.trice doit faciliter la discussion</p>
Remarques supplémentaires	Avant de mettre en œuvre l'activité, le/la formateur.trice doit relire ce qui est inclus dans Diversité.

Activité n°.	Activité 22
Nom de l'activité	Répondre, et non réagir
Type d'activité	Discussion en binôme ou en groupe
Durée	20-40 minutes selon la taille du groupe
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Les participant.e.s apprendront ce qu'est un système de valeurs et des valeurs universelles, et que les droits de l'homme ne sont pas relatifs à la culture. • Les participant.e.s comprendront que les personnes difficiles sont partout, mais que l'on peut toujours rester calme et poli - ce qui, en retour, nous rendra plus forts et plus résilients.
Description	<p>Le/la formateur.trice doit expliquer aux participant.e.s que tout le monde n'est pas facile à vivre ou prêt à coopérer. S'ils sont avec quelqu'un qui est difficile, non motivé ou menaçant, il est important de rester calme, de garder l'estime de soi. Répondre à la colère par la colère ne sert à rien. La politesse n'a pas de frontières, elle est universelle et n'a rien à voir avec nos origines culturelles. Il est important de réaliser que tous les conflits ou désaccords ne sont pas liés à notre culture.</p> <p>Le/la formateur.trice doit expliquer qu'il est important d'utiliser le calme, les faits, la logique pour affirmer sa propre position.</p> <p>Le/la formateur.trice doit inviter les participant.e.s à essayer cette stratégie : quelqu'un fait semblant d'être en colère contre vous et chaque participant doit essayer trois (3) réponses différentes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en colère - extrêmement désolé et en larmes - logique, poli, exposant votre cas. <p>Le/la formateur.trice invite les participant.e.s à noter les différences qu'ils ressentent. Ensuite, ils doivent se souvenir d'un moment où ils ont pu être plus polis ou plus calmes avec quelqu'un et ce qu'ils auraient fait différemment. (L'autre côté de la même pièce).</p>
Remarques supplémentaires	NA

Activité n°.	Activité 23
Nom de l'activité	Remue-méninges pour gagner la confiance
Type d'activité	Activité de brainstorming
Durée	20 minutes
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> Les participant.e.s apprendront ce qu'un.e mentor.e peut faire pour gagner la confiance de son/sa protégé.e et établir une bonne relation avec lui/ellee.
Description	<p>Le/la formateur.trice doit faciliter l'activité de brainstorming avec le grand groupe en utilisant la question suivante : "Que peut faire un mentor pour gagner la confiance de sa personne guidée et établir une bonne relation avec elle ?"</p> <p>Le/la formateur.trice doit noter les réactions sur un tableau de papier.</p> <p>Le/la formateur.trice doit résumer et expliquer les points couverts, et inclure tout autre point pertinent qui n'a pas été couvert.</p>
Remarques supplémentaires	<p>Exemple que le/la formateur.trice peut présenter aux participant.e.s à titre d'inspiration :</p> <p>- Assister - En étant présent à l'heure à chaque réunion et en montrant que vous faites de votre mieux pour que les choses fonctionnent, vous montrez à votre protégé.e que vous vous souciez de lui/elle et qu'il/elle en vaut la peine.</p>

Activité n°.	Activité 24
Nom de l'activité	Compétences de vie dans le mentorat
Type d'activité	Activité de groupe
Durée	20 minutes
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Les participant.e.s exploreront quelles compétences de vie peuvent être développées grâce au mentorat.
Description	<p>Le/la formateur.trice doit d'abord demander aux participant.e.s ce qu'ils pensent de l'expression "compétences de vie". Après une brève discussion, le/la formateur.trice doit se référer aux définitions dans le contexte de la discussion précédente.</p> <p>Ensuite, le/la formateur.trice doit placer un tableau-papier et des marqueurs dans la salle et répartir les participant.e.s en groupes pour discuter et répondre à la question suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quelles compétences de vie sont développées par la participation au mentorat ? - Les participant.e.s doivent ensuite faire part de leurs réponses à l'ensemble du groupe. Vous pouvez poser d'autres questions au cours de l'activité : - Considérez les bénéfices que l'on peut tirer (physique, mental, émotionnel, social) de la participation au mentorat. - Réfléchissez aux avantages que vous pouvez tirer de votre appartenance à une équipe. - Réfléchissez aux avantages que vous pouvez tirer de la gestion des défis ou des échecs.
Remarques supplémentaires	<p>Les discussions autour des compétences de vie qui pourraient être développées par le biais du mentorat pourraient inclure :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auto-régulation - Éthique de travail - Compétences sociales - Contrôle des émotions - Leadership - Persévérance - Respect - Indépendance - Prendre des responsabilités - Résoudre des problèmes - Travail d'équipe - Discipline

Activité n°.	Activité 25
Nom de l'activité	Enseigner les compétences de vie
Type d'activité	Activité de groupe
Durée	30 minutes
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Les participant.e.s exploreront les stratégies qui pourraient être mises en œuvre pour enseigner ou promouvoir les compétences de vie.
Description	<p>Le/la formateur.trice doit d'abord diviser les participant.e.s en petits groupes (4-5 participant.e.s) et leur demander de réfléchir individuellement, de discuter ensemble et de répondre à la question suivante:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quelles stratégies peuvent être utilisées pour enseigner/encourager les compétences de vie par le biais du mentorat ? - Les participant.e.s doivent ensuite faire part de leurs réactions au groupe. - Les questions à approfondir au cours de l'activité peuvent être les suivantes : - Pensez aux avantages et aux compétences que vous avez acquis en vous engageant dans le mentorat. De quelle manière le mentorat a-t-elle développé ces compétences ? - Pensez aux avantages que vous avez observés chez d'autres personnes. Comment le mentorat y a-t-il contribué ? - Quels sont les facteurs qui, selon vous, peuvent influencer le transfert des compétences de vie du mentorat à d'autres aspects de la vie d'une personne ? <p>Le/la formateur.trice doit ensuite faire le point sur les réponses des participant.e.s et souligner que cette liste n'est ni exhaustive ni définitive, mais qu'elle n'est qu'un exemple de la manière dont les compétences de vie peuvent être développées dans le contexte du mentorat.</p>
Remarques supplémentaires	<p>Les discussions autour des stratégies qui pourraient aider au développement des compétences de vie pourraient inclure :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encourager l'autonomie et la prise de décision - Offrir des rôles de responsabilité - Offrir des occasions de démontrer ses compétences - Encourager les démonstrations d'aptitudes à la vie quotidienne et utiliser les "moments propices à l'apprentissage". - Donner l'exemple d'un bon comportement (par exemple, le respect de l'arbitre). - Établir un lien entre le sport et la vie lorsque cela est possible (par exemple, l'éthique du travail dans le sport et l'éthique du travail dans la vie). - Fixation des objectifs - Discussions d'équipe

Activité n°.	Activité 26
Nom de l'activité	À propos de la santé émotionnelle et mentale
Type d'activité	Activité de groupe
Durée	20 minutes
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> Les participant.e.s exploreront la distinction entre la santé émotionnelle et la santé mentale et justifieront la nécessité de mettre l'accent sur les besoins en santé émotionnelle et mentale de leurs protégés.
Description	<p>Le/la formateur.trice doit diviser le groupe en paires et donner à chaque paire une feuille de papier. Les participant.e.s en binôme doivent (i) écrire leurs propres définitions de la santé émotionnelle et mentale ; et (ii) justifier le fait de se concentrer spécifiquement sur les besoins en santé émotionnelle et mentale des personnes guidées.</p> <p>Ils doivent faire un retour et discuter des réponses au sein du grand groupe.</p> <p>Ensuite, le/la formateur.trice doit expliquer aux participant.e.s les définitions officielles de la santé émotionnelle et mentale, ainsi que la raison pour laquelle il faut se concentrer sur les besoins en santé émotionnelle et mentale des personnes guidées, et discuter dans le contexte des réponses des participant.e.s.</p> <p>Le/la formateur.trice doit conclure cette activité en soulignant le rôle potentiellement important que les mentor.e.s peuvent jouer dans le soutien des besoins de santé émotionnelle et mentale des personnes guidées dans le contexte plus large des approches des meilleures pratiques pour engager les mentor.e.s et les personnes guidées autour de la santé émotionnelle et mentale.</p>
Remarques supplémentaires	NA

Activité n°.	Activité 27
Nom de l'activité	Améliorer la santé émotionnelle et mentale
Type d'activité	Activité de groupe
Durée	20 minutes
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> Les participant.e.s réfléchiront à la manière dont ils peuvent contribuer à l'amélioration et au maintien de la santé émotionnelle et mentale de leurs protégé.e.s, y compris la "résilience".
Description	<p>Le/la formateur.trice doit répartir les participant.e.s en groupes de 3 et donner à chaque groupe un tableau-papier. Les participant.e.s doivent réfléchir à ce qu'ils ont appris jusqu'à présent, notamment en ce qui concerne le développement positif, et discuter de la manière dont ces stratégies peuvent être utilisées pour soutenir la santé émotionnelle et mentale de leurs protégé.e.s. Le/la formateur.trice doit faciliter le retour d'information et la discussion autour des réponses au sein du grand groupe. Le/la formateur.trice présente ensuite le concept de "résilience" et la manière dont on peut la développer.</p> <p>Enfin, le/la formateur.trice doit rappeler aux participant.e.s les limites de leur rôle de mentor.e et le respect des directives de protection.</p>
Remarques supplémentaires	<p>Les directives de sauvegarde peuvent inclure, sans s'y limiter, les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> Vérifiez auprès de l'établissement pour lequel vous travaillez quelles sont ses règles de sauvegarde avant d'entreprendre tout travail de mentorat. Vous devez faire l'objet d'une vérification du casier judiciaire / des antécédents pour travailler avec des jeunes. Ne faites pas de confidentialité à une mentee Tout ce qui vous fait peur, signalez-le. Conservez des notes - incident, heure et date.

Activité n°.	Activité 28
Nom de l'activité	Discuter de la santé émotionnelle et mentale avec un.e mentoré.e
Type d'activité	Activité de groupe
Durée	30 minutes
Objectifs d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> Les participant.e.s exploreront des pistes ou des approches potentielles pour discuter des questions de santé émotionnelle et mentale avec votre mentoré.e.
Description	<p>Le/la formateur.trice doit diviser les participant.e.s en groupes de 4-5 personnes et fournir à chaque groupe un scénario d'étude de cas différent (des exemples sont fournis ci-dessous, mais le/la formateur.trice peut faire ses propres propositions). Les participant.e.s doivent appliquer le cadre des 7 questions à la pratique du mentorat sur les questions de santé émotionnelle et mentale.</p> <p>Cadre de 7 questions</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comment vont les choses ? 2. Qu'est-ce qui va bien ? 3. Qu'est-ce qui ne va pas ? 4. Vous avez besoin de faire quelque chose? 5. Avez-vous besoin d'un soutien quelconque ? 6. Quelle est la mesure que vous pourriez prendre ? 7. Quelle différence cela pourrait-il faire ? <p>Le/la formateur.trice doit prévoir 30 minutes pour le travail en groupe, puis 20 minutes pour la discussion en grand groupe. Pour lancer la discussion en grand groupe, le/la formateur.trice a deux possibilités : Soit demander ce qui a été un défi dans l'analyse du cas et ce qui a été plutôt facile ? Qu'est-ce qui a retenu l'attention ? Soit demander à chaque groupe de présenter brièvement ses "conclusions" sur chaque cas. Dites aux groupes ce qu'ils doivent présenter avant de les envoyer travailler en petits groupes.</p>
Remarques supplémentaires	<p>ETUDE DE CAS 1</p> <p>David est un jeune homme de 16 ans qui participe à un programme extrascolaire. Malgré ses bonnes notes à l'école, il envisage de ne pas passer ses examens. Il a des problèmes à la maison et passe beaucoup de temps sur sa Xbox. Il participe efficacement aux activités extrascolaires si ses deux amis proches sont présents. Vous avez remarqué qu'il est malmené par deux garçons plus âgés du groupe, qui le poussent à malmenier les autres.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Points importants : Confiance, connexion, caractère - Exemple de compétences de vie : Gestion du stress/de l'anxiété, interaction sociale, indépendance et conscience sociale - Exemples de stratégies : (I) établir un lien entre le mentorat et la vie (gérer les situations de pression) ; (II) l'affecter à des groupes comprenant l'un de ses amis et des garçons ayant des intérêts similaires afin d'encourager l'interaction sociale ; (III) des discussions en équipe sur l'intimidation et l'importance de défendre ce qui est juste.

Remarques supplémentaires

ETUDE DE CAS 2

Lisa, 15 ans, participe à un programme de laboratoire scientifique et se considère comme le "farceur" de la classe. Elle participe bien à toutes les activités mais a du mal à maîtriser les tâches. Elle semble indifférente à tout projet à long terme et a du mal à rester concentrée sur ses objectifs, même à court terme. Elle dit qu'elle n'est pas sûre de ce qu'elle veut faire à la fin de ses études.

- Points importants : Compétence, caractère
- Exemple de compétences de vie : Se fixer des objectifs, rester concentré, responsabilité
- Exemples de stratégies : Développer une stratégie d'établissement d'objectifs ; discussion en équipe sur l'importance de l'établissement d'objectifs.
- la fixation d'objectifs dans le cadre du mentorat et dans la vie ; la réduction de la complexité des tâches et du temps alloué à leur concentration
- sur les tâches, en augmentant progressivement au fur et à mesure qu'il commence à avoir plus de succès ; proposez des rôles de responsabilité qui sont réalisables.

ETUDE DE CAS 3

Sam, 17 ans, participe à un programme de développement des compétences en couture et est très enclin aux crises émotionnelles. Il a du mal à accepter les commentaires ou les critiques. Il a un comportement perturbateur et ne cesse de faire des commentaires lorsque les animateurs parlent. Il malmène David et le pousse à malmener les autres.

- Points importants : Bienveillance ; Caractère
- Exemple de compétences de vie : Contrôle des émotions ; acceptation de la rétroaction ; respect ; collégialité
- Exemples de stratégies : Établir un lien entre l'importance du contrôle des émotions dans le mentorat et dans la vie ; renforcer l'idée de critiquer le comportement et non la personne, en offrant des occasions de critiquer les autres et d'apprendre ainsi la valeur du retour d'information ; souligner que tout le monde mérite d'être respecté - d'où l'importance de traiter les autres avec respect ; souligner l'importance du travail d'équipe qui implique également de traiter les coéquipiers équitablement et avec respect.

8. AUTRES LECTURES

Burns, T. et F. Gottschalk (eds.) (2019), *Éduquer les enfants du XXIe siècle : Le bien-être émotionnel à l'ère numérique, Recherche et innovation en éducation*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/b7f33425-en>.

Bennett, Janet M. (2009). *Transformative Training. Designing Programs for Culture Learning*. In: Moodian, M.A. (Ed.): *Contemporary Leadership and Intercultural Competence: Exploring the Cross-Cultural Dynamics Within Organisations*. Los Angeles, CA : Sage. S. 95-106.

Chong, J.Y., Ching, A.H., Renganathan, Y. et al. *Améliorer les expériences de mentorat par le biais du e-mentorat : une revue systématique de la portée des programmes de e-mentorat entre 2000 et 2017*. *Adv in Health Sci Educ* 25, 195-226 (2020). <https://doi.org/10.1007/s10459-019-09883-8>

MENTOR. (2014). *Start A Program*. Disponible auprès de : Mentor - National Mentoring Partnership : <http://www.mentoring.org/>

Reivich, K., & Shatté, A. (2002). *The resilience factor : 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles*. Broadway Books.

Seligman, M. E. P. (2003). *Authentic Happiness*. Londres : Nicholas Brealey Publishing.

Shea, G. F. (1992). *Mentoring : A Guide to the Basics*. Kogan Page Ltd. Université de Washington. (2015). *Mentors DO-IT. Disponible sur : DO-IT (Disabilities, Opportunities, Internetworking, and Technology) : <http://www.washington.edu/doiit/do-itmentors>*

Bennett, M.J. (1986). *Une approche développementale de la formation à la sensibilité interculturelle*. *International Journal of Intercultural Relations* 10 (2), 179-95.

Bennett, M.J. (1993). *Towards ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity*.

Dans M. Paige (Ed.), *Education for the intercultural experience*. Yarmouth, ME : Intercultural Press.

Les étapes du DMIS sont un continuum qui va de l'ethnocentrique au très ethnorelatif (Cushner, McClelland, & Safford, 2012, p. 155). Le DMIS a été conçu

sur la théorie selon laquelle la sensibilisation culturelle s'accompagne d'une amélioration de la sophistication cognitive (Cushner, McClelland, & Safford, 2012, p.155). Ce modèle est acceptable tant pour les enfants que pour les adultes dans leur progression vers la sensibilité interculturelle.

Expert en géographie, M.A., (2004) géographie, California State University - Northridge, B.A., géographie, University of California - Davis (Source : <https://www.thoughtco.com/matt-rosenberg-1433401>)

UNESCO, (2006), Section de l'éducation à la paix et aux droits de l'homme, Division de la promotion de la qualité de l'éducation, Secteur de l'éducation : Directives de l'UNESCO sur l'éducation interculturelle, Paris

Vidali, Eva & Adams, Leah D. (2006). Challenges of Globalization: Changes in Education Policy and Practice in the Greek Context, *The Childhood Education*

Noriss, J et Watanabe, Y. (2007). Comprendre et évaluer la compétence interculturelle : Un résumé de la théorie, de la recherche et de la pratique

9. SOURCES

TANDEM NOW Curriculum pour la formation des mentor.e.s. Disponible sur : <https://cesie.org/en/resources/tandem-now-curriculum-for-mentors-training/>

Collection de livrets SUPEER sur les concepts et les méthodologies. Disponible sur : <https://supeer.eu/>

SSams - Les étudiants en sport en tant que mentors pour les garçons et les jeunes hommes - Matériel pour former le/la formateur.trice. Disponible sur : <https://sportsmentors.eu/>

10. ANNEXE – LIGNES DIRECTRICES POUR FAVORISER LA COMPRÉHENSION INTERCULTURELLE ET L'INCLUSION SOCIALE

“Quand tout est fait et dit, vous regardez autour de vous et tout le monde se ressemble, vous l'avez mal fait.”

Rosado

Les lignes directrices pour la promotion de la compréhension interculturelle et de l'inclusion sociale reconnaissent le concept selon lequel la société est diverse et la diversité est une opportunité et non un obstacle. En tant que projet inclusif, 3steps célèbre l'unicité humaine et toutes les formes de diversité¹. Un état d'esprit interculturel est une nécessité pour tous dans notre monde interdépendant et multiculturel². Les lignes directrices fournissent un guide proactif et pratique aux mentor.e.s sur les sujets interculturels et liés à la diversité.

Note aux mentor.e.s

L'objectif du projet 3Steps est de fournir des connaissances et de vous donner les moyens d'agir. Vous développerez et renforcerez votre compétence interculturelle, apprendrez à connaître les préjugés (les vôtres et ceux des autres) et acquerrez de l'expérience dans l'animation de processus d'apprentissage interactifs, qui pourront faire partie de votre profil professionnel. Cependant, en tant que mentor.e interculturel, on attend déjà de vous que vous soyez motivé, enthousiaste et engagé.e à participer au changement social et à travailler avec de jeunes mentorés qui ont besoin de soutien et de conseils pour leur inclusion. Le changement commence avec vous !

1 Ce document est conçu pour soutenir les jeunes issus de l'immigration et des minorités. Cependant, la compréhension de la diversité par le consortium 3steps ne se base pas uniquement sur la diversité ethnique. Le partenariat estime que la culture de chacun est complexe et unique et reflète - outre les caractéristiques culturelles - sa vision du monde, ses normes, ses valeurs, ses capacités, etc.

2 Qu'est-ce que le multiculturalisme ? Selon Rosado, C. (1986) : Le multiculturalisme est un système de croyances et de comportements qui reconnaît et respecte la présence de tous les groupes divers dans une organisation ou une société, reconnaît et valorise leurs différences socioculturelles, et encourage et permet leur contribution continue dans un contexte culturel inclusif qui donne du pouvoir à tous au sein de l'organisation ou de la société. Source : https://www.academia.edu/279610/What_Makes_a_School_Multicultural

Pendant votre mentorat :

- Utiliser un langage inclusif
- Modéliser un comportement socialement inclusif
- Adopter une attitude non critique
- Trouvez un terrain d'entente pour vos mentoré.e.s
- Donnez de l'espace et du temps pour les idées et les questions des participant.e.s/mentoré.e.s.
- Célébrer les succès et les points forts des mentoré.e.s.
- Expliquez clairement à vos protégé.e.s que ce mentorat vise à les soutenir dans leur vie professionnelle et personnelle.
- Pour chaque outil, il est décrit comment le mettre en œuvre. Cependant, vous êtes libre de les modifier ou de les simplifier partiellement, en fonction de vos expériences et des besoins de votre groupe/mentoré.e.

CONTEXTE THÉORIQUE

I. Une tentative de définition de la culture

Dans les disciplines académiques, de nombreuses définitions différentes de la culture existent ; elles ne sont cependant pas toujours basées sur un terme culturel ouvert et flexible. Nieke propose une définition utile de la culture en la décrivant comme "l'ensemble des modèles d'interprétation collectifs du monde de la vie".

Cette définition ne limite pas la culture à l'ethnicité, à la langue ou à la notion de nation, et elle ne se limite pas non plus aux frontières d'un pays. Il existe plutôt de nombreuses cultures différentes au sein d'une nation ou d'un État, que l'on peut décrire comme des cultures partielles, des sous-cultures, un milieu ou un monde de vie. Leiprecht souligne le caractère hybride de la culture et déclare que :

*"Les cultures en général ne représentent pas d'entités statiques ou homogènes, mais elles sont plutôt inachevées, processuelles et hétérogènes. Les frontières qui délimitent les modes de vie particuliers d'un groupe ou d'une société ne sont donc pas du tout claires mais plutôt diffuses. Les cultures sont des systèmes ouverts permettant des changements, des adaptations et des chevauchements."*³

En ce sens, l'identité culturelle devient un défi permanent pour lequel il faut se battre individuellement et collectivement, encore et encore.

3 Traduit de la version allemande, voir Leiprecht 2004, p. 15.

“Les individus s’accommodent d’eux-mêmes et de leurs conditions de vie, se définissent et les autres encore et toujours et, de cette façon, créent leur identité en remodelant leurs “cartes de sens” et le matériel culturel déjà créé en fonction des conditions de vie actuelles.”⁴

Ce concept de culture considère que l’être humain est à la fois une création culturelle et un créateur culturel. La culture y est décrite comme un plan d’orientation et une carte à l’aide desquels les gens s’orientent dans leur environnement. Cette carte ne se compose toutefois pas seulement des significations que nous attribuons aux actions et aux choses, mais aussi des idées fondamentales sur le monde et sur la façon dont il devrait être. Dans ce qui suit, les concepts de formation interculturelle sont examinés de plus près afin de donner ensuite des recommandations sur la manière de mener des modules de formation interculturelle.

2. Les formations interculturelles dans le débat actuel

Ici, il devient clair que la base des modèles théoriques communs est un vieux concept de culture qui ne prend pas en considération les changements dans le monde et l’impact sur la société, comme déjà mentionné au début du chapitre. Leiprecht (2004) critique également ces modèles car ils simplifient des questions complexes. En outre, il considère que l’idée de supprimer les préjugés à l’égard des “autres” par l’acquisition de connaissances est problématique. Ici, ce n’est pas la propre perception et structure de pensée qui est remise en question, mais plutôt “l’altérité” des autres. Les comportements culturels doivent toujours être analysés dans leur contexte social⁵. D’autre part, des concepts tels que la transculturalité ou l’hybridité décrivent les cultures comme un processus qui ne peut émerger que par la rencontre et le mélange avec “l’autre”.

Ces concepts sont basés sur une notion constructiviste de la culture. Dans le cas de cette dernière, il est question d’appartenances multiples (par exemple, nation, région, religion, travail, ville, zones rurales, classe sociale, sous-culture, etc.) qui devraient se refléter dans les concepts interculturels. La question se pose alors de savoir dans quelle mesure il est possible et/ou judicieux de transmettre une sécurité apparente dans des situations interculturelles si l’on part du principe que la culture est dynamique et changeante. Ce qu’il faut, dans ce cas, c’est plutôt “la compétence de ne pas avoir de compétence” ; ou peut-être que le manque de connaissances peut être défini comme un moment constructif afin d’entreprendre une action réussie. Selon Mecheril, les faux pas ou les insécurités ne peuvent être

4 Traduit de la version allemande, voir Hinz-Rommel, p. 48.

5 Comparer Kalpaka/Räthzel 1990, p. 49f. 15 Comparer avec Sarma 2012, p. 46.

évités par des formations⁶. Friedmann et Berthoin Antal vont un peu plus loin et voient un énorme potentiel d'apprentissage dans les formations.

Les “moments embarrassants”. Sur la base de l'approche consistant à “négocier la réalité”, de nombreuses stratégies d'action sont nécessaires pour maîtriser avec succès les interactions interculturelles. Cela exige un certain degré de sensibilité et de connaissance des caractéristiques culturelles de l'autre, ce qui implique une autoréflexion culturelle active et la capacité de s'engager avec les autres. En outre, il faut avoir le courage d'explorer de nouvelles voies, de voir les choses avec des yeux différents et de remettre continuellement en question sa propre façon de voir les choses.

3. Recommandation d'action

En conclusion de la discussion théorique ci-dessus, il est important que la conception des formations interculturelles repose sur un concept de culture ouvert, dynamique et flexible qui tienne compte des processus de mondialisation croissants, de la complexité des individus et de leurs multiples affiliations⁷. L'objectif général de la formation interculturelle ne devrait donc pas être de donner une sécurité dans l'interaction interculturelle, mais plutôt d'acquérir des techniques (d'observation) qui permettent de comprendre et d'interpréter les actions culturelles et de créer une conscience de sa propre appartenance culturelle. Outre les “valeurs” et les “stéréotypes”, le thème du “pouvoir et des asymétries de pouvoir” est un autre module important pour les formations interculturelles. À maintes reprises, ce sont les personnes issues d'autres sphères culturelles qui sont victimes de discrimination et de racisme de la part de la société dominante en Europe. Il convient ici de développer une certaine sensibilisation aux différentes dimensions du pouvoir.

*Le modèle de développement de la sensibilité interculturelle*⁸ permet de sélectionner les méthodes adéquates en fonction du groupe cible concerné. La base de la théorie de Bennett est l'expérience subjective de l'individu dans la formation et l'interprétation de sa réalité. Le modèle est divisé en deux parties : l'ethnocentrisme et l'ethnorelativisme.

6 Comparer avec Sarma 2012, p. 57. 44 Friedmann/Berthoin Antal 2005 45 Ibid, p. 69 et suivantes.

7 Comparez Koch 2008.

8 Bennett, Milton J. 1998, p. 26.

MODÈLE DE DÉVELOPPEMENT DE LA SENSIBILITÉ INTERCULTURELLE

L'expérience de la différence					
Les étapes ethnocentriques			Les étapes ethno-relatives		
Déni	Défense	Minimisation	Acceptation	Adaptation	Intégration

Il est recommandé de prévoir au moins 2 heures, voire une demi-journée ou une journée entière de formation sur les thèmes de la culture, des approches interculturelles et de leur perception. De manière générale, il faut partir du principe que le processus d'apprentissage interculturel est un processus qui dure toute la vie. Les exercices décrits ne peuvent être qu'une première impulsion pour des modes d'action sensibles à la culture. Pour les formations avancées, il est recommandé d'aborder également les stéréotypes, le pouvoir et le racisme. Les sujets mentionnés ne peuvent pas être traités dans ce Curriculum, bien que nous soyons conscients de leur importance.

4. Les fondements de l'inclusion

Mots clés:

Migration, diversité, égalité/inégalité, inclusion/exclusion, identité, dignité, différences culturelles, droits de l'homme, appartenance, communauté, société, xénophobie, résilience, Union européenne

Lorsqu'on parle des facteurs qui influencent la migration, il faut d'abord tenir compte des tendances mondiales. Les changements et les transitions touchent tout le monde, mais certaines personnes sont plus défavorisées - les personnes âgées, les jeunes, les migrants, les femmes, les familles non traditionnelles ou une combinaison de ces éléments - et sont donc plus vulnérables aux changements actuels que connaît le monde. Les principaux types de transition peuvent être énumérés comme suit : (1) économique, (2) démographique, (3) spatiale, (4) de la connaissance et des TIC.

La transition et les mouvements de population sont des phénomènes qui existent depuis le début de l'existence humaine et qui ont donné lieu à une diversité mondiale. La diversité fait référence au large éventail de qualités humaines, au sein d'un groupe, d'une organisation ou d'une société et comprend les capacités, l'âge, l'ascendance, la culture, l'ethnicité, le genre, l'identité de genre, la dynamique familiale, la langue, la race, la religion, l'orientation sexuelle et le statut socio-économique. La diversité a deux

dimensions : la première (principalement biologique et généralement visible : âge, sexe, race, ethnie, classe sociale, handicaps), et la seconde (socioculturelle et généralement invisible : langue, éducation, valeurs, profession, culture, styles d'apprentissage, etc.). Partant du constat que notre société est diverse, il est important de connaître les différents modèles de coexistence, qui montrent dans quelle mesure (ou pas du tout) la majorité partage les ressources, les opportunités et le pouvoir avec les minorités. Un modèle de 4 "bulles" divisées en **(1) Exclusion, (2) Ségrégation, (3) Intégration (4) Inclusion** est utilisé à cette fin.

L'exclusion sociale est un processus complexe et multidimensionnel, qui ne se limite pas à la pauvreté, aux privations matérielles et à l'accès aux ressources économiques. L'exclusion liée à l'identité est en augmentation, tant au niveau mondial qu'europpéen, et peut concerner la race, la religion, l'origine ethnique, le sexe, l'âge, le handicap, la nationalité ou le statut de migrant (réfugiés, migrants sans papiers, migrants indésirables).

Dans le but de jeter les bases de l'inclusion sociale, elle a été reconnue, tant dans le monde des entreprises que dans celui des particuliers - y compris la recherche, l'éducation et l'esprit d'entreprise - comme l'un des trois principaux piliers du développement durable :

1. Économie (croissance, efficacité)
2. Environnement (ressources, déchets)
3. Société (inclusion sociale, autonomisation, inclusion)

Alors, qu'est-ce que l'inclusion sociale ? Et pourquoi est-elle importante ? L'inclusion sociale peut être définie comme suit : le processus d'amélioration des conditions de participation des individus et des groupes à la société. Le processus d'amélioration des capacités, des opportunités et de la dignité des personnes défavorisées sur la base de leur identité . Elle est importante pour tous, car seule l'inclusion permet d'éliminer la pauvreté et les conflits au niveau mondial, européen et local.

En répondant à la question : Inclure dans quoi ? La réponse doit être concrète et complexe, se référant à la vie économique, sociale, politique et culturelle et à tous les niveaux de la société (individu, ménage, groupe, communauté, pays, monde.) Il existe trois (3) domaines principaux d'inclusion : **(1) les espaces, (2) les services, et (3) les marchés**. Les espaces peuvent être physiques, politiques, culturels, les services sont liés à l'information, la protection sociale, l'éducation, la santé, et les marchés comprennent l'accès au logement, au travail, à la terre et au crédit.

Une autre question cruciale à laquelle il faut répondre est : comment inclure

? Les droits de l'homme sont une dimension extrêmement importante de l'inclusion sociale. En raison de l'espace et du temps limités, ce matériel de formation ne peut pas entrer dans les détails du sujet - son rôle est plutôt de faire prendre conscience que les "droits des migrants" ou les "droits des minorités" sont des droits de l'homme universels. Toutes les personnes doivent être traitées comme égales et avec respect : il faut s'assurer qu'elles ont la capacité, l'opportunité et la dignité, lorsqu'elles sont incluses.

Il est important de noter que le partenariat 3steps partage et soutient l'idée d'auto-identification : chaque personne a le droit d'identifier sa ou ses cultures et son identité.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The 3STEPS project 'Fostering education and inclusion of disadvantaged refugee and migrant learners' (project number 612176-EPP-1-2019-1-AT-EPPKA3-IPI-SOC-IN) is an Erasmus+ Programme KA3 'Support for Policy Reform' started on 15 January 2020 and funded for three years by the European Commission - DG EACEA.

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Partners



Coordinator
Asociacion Caminos / Spain
www.asoccaminos.org



CESIE / Italy
cesie.org



ALDA / France
www.alda-europe.eu

symplexis

Symplexis / Greece
symplexis.eu



Mozaik / Turkey
www.mozaik.org.tr



3STEPS - Outline of Adaptation Needs - Report © 2021 is licensed under CC BY-NC-ND 4.0.
To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.