



Erasmus+

ang
AGENZIA
NAZIONALE
PER I GIOVANI



In My Art

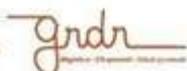
INclusive Multicultural
societies through Art

Manuel

Programme d'activités

*L'art comme méthode pour promouvoir la
construction de communautés interculturelles*

2020 / 2021



Bremerhaven

mercedes
EXPANDING
HORIZONS



Manuel

Programme d'activités

L'art comme méthodologie pour promouvoir la construction d'une communauté
interculturelle

2020 / 2021

Numéro de projet ERASMUS+ 2019-2-IT03-KA205-016717

Le soutien apporté par la Commission européenne à la production de cette publication

ne constitue pas une approbation de son contenu, qui n'engage que ses auteurs. La Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

L'ÉQUIPE DE RÉDACTION

Coordinateur du projet : Per Eempio (Italie) - Emanuela Firetto

Editeur: Per Eempio Onlus (Italie) – Emanuela Firetto

Graphiste : United Societies of Balkans (Grèce) – Yannis Tsilsou, Chiara Parrucci, Zach Piazas

Partenaires :

- AWO Bremerhaven Kreisverband e.V. (Allemagne) -Dr. Margaret Brugman, A. Sabili, R. Izgalieva
- Arte Migrante (Italy) - Bianca Arnold, Vincenzo Andricciola, Rosa Maria Currò
- Groupe de Recherche et de Realisations pour le Développement rural (France) - Marie Davtian, Alexane Alix
- Asociación caminos - Asociación para el intercambio educación y desarrollo social (Espagne) – Christie Scott Hands

Contributeurs :

Nous remercions tout particulièrement nos partenaires locaux associés. Ils ont contribué à mettre en œuvre les activités artistiques avec leurs ressources, à promouvoir l'information sur les possibilités offertes à la communauté et à établir des liens avec les jeunes.

ITALIE (Palerme)

- Moltivolti

ITALIE (Bologne)

- Piazza Grande
- Associazione il cerchio dalla Libia a via Libia
- Centro Interculturale Zonarelli

FRANCE

- DEEP FRANCE
- MITRAJECTOIRES
- SINGA
- Les Latitudes Contemporaines
- Afrika Spora

ROYAUME-UNI

- The Joseph Lappin Centre

ALLEMAGNE

- PädZ (Pädagogisches Zentrum e.V.)
- Quartiersmeisterrei Lehe (Arbeitsförderungs-Zentrum im Lande Bremen GmbH)

Table des matières

	Page
Introduction	6
Directives sur la manière d'utiliser ce manuel de formation	9
Le Programme Erasmus+	10
Présentation du projet et du partenariat	11
CHAPITRE 1 - Contexte théorique et contextuel du programme d'activités	17
1.1 Un dialogue entre l'éducation non formelle et informelle	18
1.2 Le travail avec la jeunesse et l'éducation interculturelle	19

1.3 Le pouvoir de l'art pour promouvoir des communautés inclusives	24
--	----

CHAPITRE 2. L'expérience pilote " In my Art " en Europe : un programme de formation pratique pour les animateurs jeunesse et les jeunes	28
---	----

2.1 La formation des animateurs jeunesse : "Partage des résultats de la recherche-action et apprentissage de la méthodologie Arte Migrante".	28
--	----

2.2 Le programme d'e-mentorat pour les travailleurs de jeunesse : un parcours d'auto-évaluation entre pairs	38
---	----

2.3 Travailler avec les jeunes pour la construction d'une communauté interculturelle : un programme d'apprentissage entre l'éducation non formelle et informelle	67
--	----

Boîte à outils : Bonnes pratiques artistiques pour le développement de communautés inclusives

Conclusions et leçons tirées	110
------------------------------	-----

Glossaire (Outil d'apprentissage, de débriefing, de constitution d'équipe, d'auto-évaluation, de compréhension interculturelle, de dynamisation, de brise-glace)	127
--	-----

129

Annexes

Bonnes pratiques	131
------------------	-----

Outils d'évaluation pour les jeunes et les travailleurs de jeunesse	131
---	-----

155

Sources



In My Art
Inclusive Multicultural
societies through Art



Erasmus+

ang
AGENZIA
NAZIONALE
PER I GIOVANI



Bremerhaven



Introduction

Le manuel de formation "In my Art" - INclusive Multicultural societies through Art vise à partager des pratiques basées sur l'art avec des animateurs jeunesse, des éducateurs, des enseignants, des responsables de jeunes, des organisations et toute personne intéressée par la découverte de nouvelles approches et idées pour promouvoir la construction de **communautés interculturelles par l'art**(les arts).

L'objectif de ce manuel est de créer un lien entre les méthodes basées sur l'art et une combinaison de parcours éducatifs non formels et informels pour **stimuler la participation active des jeunes et impliquer la communauté**, en s'inspirant de l'expérience d'Arte Migrante. Il s'agit d'une pratique spontanée établie à Bologne en 2012. (www.arteMigrante.eu). Aujourd'hui, elle compte vingt-six groupes informels de jeunes et d'adultes qui organisent des activités interculturelles gratuites basées sur l'art dans leur ville.

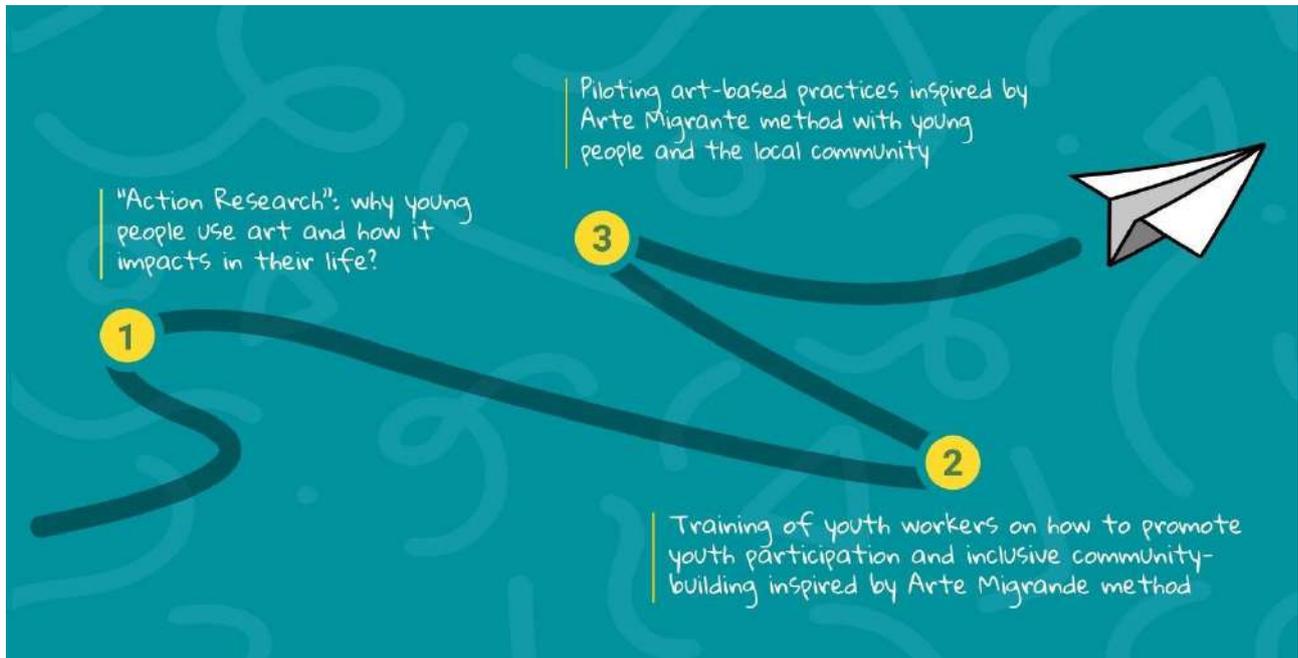
L'expérience "In my Art" confirme et montre que la promotion de l'inclusion sociale des personnes mises à l'écart en raison de leur origine migratoire nécessite l'implication de l'ensemble de la communauté et non de la création d'environnements ciblés.

Dans le contexte du projet "In my Art", l'art fait référence à toute expression culturelle (comme l'art visuel, la danse, la musique) servant d'"excuse" pour se réunir. La clé est de créer des environnements ouverts et inclusifs qui permettent aux gens de partager leur culture en utilisant différents langages (arts).

Les pratiques décrites dans le manuel ont été mises en œuvre lors des activités locales du projet "In my Art" entre décembre 2020 et juillet 2021. Celles-ci ont eu lieu en Italie (Bologne et Palerme), au Royaume-Uni (Liverpool), en France (Lille), en Grèce (Thessalonique), en Allemagne (Bremerhaven) et en Espagne (Malaga). Ils ont commencé par un programme de formation pour les travailleurs de jeunesse en octobre 2019. La formation était basée sur les résultats d'une "recherche-action" (Axe1¹) sur l'impact de l'art sur l'Inclusion sociale chez les jeunes entre décembre 2019 et septembre 2020.

1 Le rapport de la recherche-action liée au résultat intellectuel 1 "Recherche-action pour déterminer l'impact de l'art dans l'inclusion sociale" est disponible sur le site web du projet

https://www.inmyart.eu/wp-content/uploads/2021/03/IMA_IO1_EN_compressed.pdf



La recherche-action a aidé les animateurs de jeunesse à mieux comprendre comment l'art peut développer des communautés interculturelles et inclusives dans des parcours d'éducation non formelle. Elle a impliqué directement notre groupe cible (les jeunes) dans l'enquête et la phase de pilotage des pratiques artistiques - dans et avec les communautés locales. Cette implication directe a été un facteur clé qui a rendu l'expérience "In my Art" pertinente pour les préoccupations et les besoins des jeunes dans les différentes communautés locales en Europe.

Dans cette perspective, les **méthodologies de pair à pair et les approches horizontales** représentent une stratégie éducative qui favorise la possibilité de changement :

"Sentir un point commun avec les autres personnes impliquées, partager avec elles des problèmes similaires ou des expériences communes, favorisant la crédibilité et l'efficacité de la communication éducative" (Vitone M.).

Le principe innovant de l'expérience "In my Art", que l'on retrouve dans ce manuel comme outil de lecture et d'intervention, consiste en diverses méthodologies et techniques pour développer des communautés inclusives et interculturelles adaptées à différents contextes socioculturels et éducatifs. Ce principe est fondé sur la reconnaissance de l'unicité et de la complexité des dynamiques communautaires qu'il faut connaître pour agir en tant qu'agents du changement.

Le projet a été directement affecté par les conséquences de la **pandémie de Covid-19**. Elle a conduit à **repenser les méthodes** et les objectifs selon lesquels l'intervention avait été conçue.

Lors du premier confinement de mars 2020, vécu dans de nombreux pays d'Europe et du monde, le projet "In my Art" a représenté un point d'ancrage de résistance et d'espoir pour de nombreux jeunes et travailleurs de jeunesse, stimulant la pensée créative et le développement de compétences en technologie numérique. Par conséquent, l'œuvre actuelle représente la mémoire d'une période historique exceptionnelle. Le partenariat assume la responsabilité de raconter et de souligner comment, au-delà des différences, **nous sommes tous des êtres humains vulnérables à la recherche d'un avenir de paix, de relations et de bon vivre ensemble dans la diversité.**

Le manuel est disponible en plusieurs langues (espagnol, grec, français, anglais, allemand, italien). Il peut être téléchargé gratuitement sur le site web du projet.
www.inmyart.eu).

Bonne lecture !

Directives sur la manière d'utiliser ce manuel de formation

Le manuel est organisé en quatre parties :

- La première partie donne un aperçu général du projet, fournissant au lecteur une introduction au contexte du programme de formation. Une présentation du programme Erasmus Plus met l'accent sur l'action-clé relative à la jeunesse et résume l'objectif du projet et le partenariat européen.
- Le premier chapitre est consacré à l'arrière-plan théorique et contextuel du programme de formation. Il examine comment les fondements de la psychologie communautaire aident à comprendre la nature et la dynamique du projet "In my Art" et la méthode Arte Migrante dont il s'inspire, dans une dimension éducative qui crée un dialogue actif entre l'apprentissage non formel et informel avec les jeunes et la communauté. Ce chapitre met en lumière le rôle de l'art dans le projet "In my Art" et la façon dont il peut être utilisé comme un outil dans le travail de jeunesse pour promouvoir la construction d'une communauté interculturelle.
- Le deuxième chapitre décrit le savoir-faire des objectifs du projet, en offrant une description de la formation des animateurs jeunesse comme point de départ pour les activités interculturelles basées sur l'art menées par les jeunes et proposées à leur communauté locale, ainsi que le chemin de l'e-mentorat avec les travailleurs de jeunesse, en soulignant les processus d'apprentissage mutuel (jeunes-travailleurs de jeunesse) au sein du travail avec les jeunes.. Cette section est suivie d'une boîte à outils qui propose une sélection de jeux et d'activités pour briser la glace, renforcer l'esprit d'équipe et l'auto-évaluation, expérimentés par les partenaires pendant la mise en œuvre du projet.
- La dernière partie du manuel présente les conclusions et les enseignements tirés, offrant de nouvelles perspectives et une meilleure compréhension de l'expérience du projet "In my Art". Un petit glossaire a été inclus dans le manuel pour faciliter la compréhension des mots-clés liés au projet, suivi d'une bibliographie qui inclut des textes, des vidéos et des sites web comme sources. Les annexes contiennent sept

pratiques artistiques partagées par les travailleurs de jeunesse au cours de la formation qui ont été utilisées comme ressource pour développer le programme de formation ; cette section comprend également les questionnaires de l'outil d'évaluation utilisé pour les résultats parmi les jeunes et les travailleurs de jeunesse.

Ce manuel peut être téléchargé gratuitement sur le site web du projet : www.inmyart.eu et il est disponible dans la langue suivante : Anglais, Italien, Français, Espagnol, Allemand, Grec.

Le Programme Erasmus+

Erasmus+ est un programme de l'UE visant à offrir aux citoyens des possibilités de développement personnel et professionnel en soutenant l'éducation, la formation et le sport, ainsi que l'apprentissage informel et non formel, en Europe pour la période 2021 - 2027, comme indiqué dans les documents officiels (www.ec.europa.eu).

Le programme est conçu pour doter les personnes de tous âges des qualifications et des compétences nécessaires à leur participation significative à une société démocratique. Il favorise la compréhension interculturelle et une transition réussie sur le marché du travail, en particulier pour ceux qui ont moins d'opportunités, notamment les personnes handicapées, les migrants et les citoyens de l'Union européenne vivant dans des zones reculées ou confrontés à des difficultés socio-économiques.

L'éducation non formelle est l'un des principes du programme qui vise à renforcer les aptitudes et les compétences des jeunes et leur citoyenneté active.

Comme indiqué dans le guide, le programme a les objectifs spécifiques suivants :

- promouvoir la mobilité d'apprentissage des individus et des groupes, ainsi que la coopération, la qualité, l'inclusion et l'équité, l'excellence, la créativité et l'innovation au niveau des organisations et des politiques d'éducation et de formation.
- promouvoir la mobilité de l'apprentissage non formel et informel et la participation active des jeunes, ainsi que la coopération, la qualité, l'inclusion, la créativité et l'innovation au niveau des organisations et des politiques de la jeunesse.
- promouvoir la mobilité d'apprentissage du personnel sportif et la collaboration, la qualité, l'inclusion, la créativité et l'innovation au niveau des organisations sportives et des politiques sportives.

Erasmus+ vise à atteindre les objectifs de la stratégie de l'UE pour la jeunesse 2019-2027 : faire participer les jeunes, les mettre en relation et leur donner les moyens d'agir.

Les questions spécifiques abordées par le programme dans le domaine de la jeunesse sont les suivantes :

- renforcer la coopération intersectorielle.
- promouvoir la participation des jeunes à la société
- soutenir la citoyenneté active des jeunes, notamment des jeunes en risque d'exclusion sociale.

Les priorités spécifiques au domaine de la jeunesse sont les suivantes

- Promouvoir la citoyenneté active, l'esprit d'initiative des jeunes et l'entrepreneuriat des jeunes, y compris l'entrepreneuriat social.
- Améliorer la qualité, l'innovation et la reconnaissance du travail des jeunes.
- Renforcer l'employabilité des jeunes.
- Reinforcing links between policy, research and practice.

Vous trouverez de plus amples informations sur le programme Erasmus Plus sur le site web officiel. https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/node_en

Présentation du projet et du partenariat

Présentation du projet

L'objectif principal du projet "In my Art" ("In my Art" - sociétés multiculturelles inclusives par l'art) est de donner aux jeunes les moyens d'agir en faveur de l'inclusion sociale et de la construction de communautés interculturelles. Cet objectif est particulièrement pertinent dans les contextes multiethniques où les personnes migrantes ont moins de possibilités de s'impliquer dans les communautés d'accueil en tant que citoyens actifs.

Le projet "In my Art" poursuit les objectifs suivants :

- sensibiliser les travailleurs et les organisations de jeunesse aux besoins et aux désirs réels des jeunes, en adaptant efficacement les méthodes et les pratiques basées sur les arts dans différents contextes multiculturels.
- partager et développer des pratiques efficaces et durables inspirées de la méthode Arte Migrante parmi les organisations pour construire des communautés inclusives basées sur la culture du dialogue, de la cohésion, de la célébration de la diversité et de la non-discrimination.
- promouvoir la participation active des jeunes dans leur communauté, en se concentrant sur les jeunes qui risquent d'être marginalisés en raison d'obstacles culturels, sociaux et économiques.

"In my Art" prévoit le développement des axes suivants :

- IO1: Recherche-action sur l'impact de l'art dans l'inclusion sociale
- IO2: Programme d'activités sur l'utilisation de l'art comme méthodologie inclusive
- IO3: Guide de bonnes pratiques sur la manière d'appliquer la méthodologie Arte Migrante

Elles résultent d'un processus participatif impliquant des travailleurs de jeunesse et des jeunes dans des activités locales (recherche-action sur le terrain et pilotage) et internationales (apprentissage, enseignement, formation).

Les animateurs jeunesse ont entrepris un parcours d'apprentissage, visant à accroître leurs compétences et leurs outils pédagogiques pour travailler avec des jeunes en risque de marginalisation et les soutenir dans leur implication dans leur communauté d'accueil en partageant et en développant des pratiques inclusives et durables.

Grâce à ce projet, les partenaires ont tenté de répondre aux besoins des jeunes âgés de 16 à 26 ans, issus de l'immigration et confrontés à des obstacles sociaux, culturels et économiques, afin de déclencher un processus d'inclusion au sein de la communauté locale.

Chaque partenaire a impliqué des "partenaires associés" locaux qui n'ont pas participé formellement mais ont travaillé à la reconnaissance et à la diffusion des résultats au-delà du domaine du projet en mobilisant de nouvelles ressources.

Les partenaires associés ont soutenu les activités du projet dans chaque communauté locale, en offrant des espaces pour organiser des ateliers et des réunions, en co-crédant des événements destinés à multiplier les résultats du projet, et en participant à l'élaboration du plan d'activité pour élargir la vue d'ensemble des besoins réels des bénéficiaires.

Ce partenariat a aidé les organisations partenaires à renforcer leur réseau local et à améliorer leur impact sur les communautés locales.

Présentation des partenaires

Le consortium "In my Art" est composé de sept organisations partenaires européennes :

"Per esempio" (coordinateur)
Italie, Palerme

"Arte Migrante"
Italie, Bologne



“MEH - Merseyside Expanding Horizons”
Royaume-Uni,, Liverpool

“USB - United Societies of Balkans”
Grèce, Thessalonique

“AWO Bremerhaven Kreisverband e.V.”
Allemagne, Bremerhaven

“Asociación Caminos”
Espagne, Malaga

“GRDR - Groupe de Recherche et de Realisations pour le Developpement rural”
France, Lille

Description des structures

Les sept organisations européennes travaillent toutes dans le domaine de l'autonomisation des jeunes par l'éducation, dans des environnements différents et des contextes socioculturels multiethniques où le dialogue interculturel et la cohésion sociale sont deux besoins essentiels pour construire des sociétés inclusives et égales.

Per Eempio - IT

Per Eempio est une organisation à but non lucratif créée à Palerme en 2011. L'organisation vise à promouvoir des processus inclusifs de construction communautaire. Per Eempio se concentre sur le développement global des individus et des communautés par le biais d'approches éducatives non formelles et de méthodes participatives afin d'encourager l'autonomisation et la participation active des jeunes et des adultes dans la société.



Nous travaillons avec des jeunes, des adultes et des communautés, en particulier des individus et des groupes menacés d'exclusion sociale en raison d'un désavantage culturel, social, économique, éducatif et géographique. Nous nous concentrons sur le décrochage scolaire (en ciblant les jeunes de 6 à 16 ans), l'inclusion sociale des demandeurs d'asile et des réfugiés, l'autonomisation des femmes, l'apprentissage tout au long de la vie avec des adultes travaillant dans l'éducation, les NEET. L'association

promeut les opportunités d'apprentissage et les processus de développement communautaire par le biais de la coopération locale, nationale et transnationale.

Site web :: <https://peresempionlus.org/>

Merseyside Expanding Horizons - RU



Merseyside Expanding Horizons (MEH) est une organisation reconnue du secteur bénévole et communautaire.

MEH se concentre sur l'inclusion sociale par le biais de partenariats afin de mettre en œuvre des projets visant à aider les personnes défavorisées à trouver un emploi, une formation, un travail indépendant et à développer des entreprises sociales grâce à un large éventail de méthodologies d'apprentissage informel. Nous fournissons des services et un soutien à une série de groupes exclus. MEH a une grande expérience dans le soutien aux individus issus de milieux défavorisés afin qu'ils participent pleinement à la société par l'apprentissage. Nous avons l'expérience de la gestion de programmes de mentorat bénévole qui soutiennent les membres de la communauté, y compris les minorités ethniques, les femmes et les hommes isolés, et les personnes souffrant de problèmes de santé mentale, pour développer leurs compétences et leurs aptitudes à l'emploi et à l'auto-emploi. Notre équipe est issue d'horizons et d'expériences divers. Elle comprend l'orientation professionnelle, l'éducation des adultes, la santé et le bien-être, le travail social et la psychologie, la recherche, le dialogue interculturel, la création d'entreprises et le secteur privé.

Site web : <https://www.expandinghorizons.co.uk>

United Societies of Balkans - GR

United Societies of Balkans (USB) est une organisation non gouvernementale à but non lucratif basée à Thessalonique, en Grèce, qui travaille dans le domaine de la jeunesse, des droits de l'homme et du dialogue interculturel. Elle a été fondée en 2008 par un groupe de jeunes actifs qui souhaitent s'attaquer aux problèmes sociaux touchant les jeunes des Balkans et d'Europe de l'Est. La vision de l'organisation est de promouvoir l'autonomisation des jeunes. La participation à la vie économique et politique, la mobilité des jeunes, le volontariat et les droits de l'homme. L'USB attache une grande importance à ses ressources humaines, car l'évolution de l'organisation est liée au développement des individus qui la composent. L'USB est active dans le domaine de la jeunesse, de l'éducation non formelle, des droits de l'homme, des arts, du dialogue interculturel, des nouveaux médias, des questions liées au genre, de l'écologie et des sports.



Site web: <https://www.usbngo.gr/en>

AWO Bremerhaven – DE



Bremerhaven

AWO Kreisverband Bremerhaven e.V. (organisation caritative allemande) s'engage pour une société démocratique, solidaire et équitable et aide tous ceux qui sont dans le besoin - indépendamment de la couleur de la peau, de la nationalité, de la religion ou des croyances. Nous pensons que la solidarité est la caractéristique essentielle de la société civile européenne, et nous nous engageons pour la démocratie et la justice. Les principaux centres d'intérêt sont l'éducation de la petite enfance, l'orthophonie pour les enfants et les adultes, les services pour les enfants et les jeunes, le conseil social et le travail avec les immigrants et les réfugiés, la toxicomanie, la psychiatrie sociale, le travail avec les personnes âgées, ainsi que la formation et les qualifications. Avec plus de soixante-dix services et installations et plus de 1 300 employés, ils travaillent avec et soutiennent plusieurs milliers de personnes. Des projets ponctuels visant à prévenir le chômage des jeunes, à soutenir l'emploi des immigrés, des anciens toxicomanes, la formation professionnelle et la formation continue dans le domaine du travail social constituent également des aspects importants de leur travail. En coopération avec d'autres associations de jeunesse démocratiques, l'AWO s'engage également pour une politique de la jeunesse efficace.

Site Web :: <http://www.awo-bremerhaven.de/>

Arte Migrante - IT

"Arte Migrante" est un groupe non partisan et non confessionnel créé en 2012 à Bologne, en Italie. Nous organisons des réunions hebdomadaires ouvertes à tous, visant à promouvoir l'inclusion à travers l'Art. Nous accueillons des étudiants, des migrants, des sans-abri, des travailleurs, des chômeurs, des jeunes et des personnes âgées. Au fil des années, le groupe s'est développé et aujourd'hui, nous pouvons trouver de nombreux groupes dynamiques dans toute l'Italie : Bologne, Modène, Parme, Reggio Emilia, Imola, Rimini, Pise, Turin, Cuneo, Settimo Torinese, Alessandria, Alba, Milan, Côme, Trento, Padoue, Naples, Latina, Cagliari et Palerme. Elle est également présente en Espagne, à Chypre et à Denver, aux États-Unis (voir les mises à jour sur le site www.artemigrante.eu). L'activité principale d'"Arte Migrante" consiste en l'organisation d'événements hebdomadaires et ouverts basés sur trois activités :

- Un jeu de présentation pour apprendre à se connaître et "briser la glace".



- Un dîner partagé, dans lequel chacun peut apporter son plat préféré ou traditionnel.
- Enfin, l'occasion pour chacun de partager "quelque chose" avec le cercle : "quelque chose" peut être une danse, de la musique, un poème, une pièce de théâtre... tout ! Mais tout ce qui n'est pas offensant, xénophobe, homophobe, raciste ou sexiste.

Website: www.arteMigrante.eu

Asociación Caminos - Asociación para el intercambio educación y desarrollo social - SP



Les activités de l'association à but non lucratif "Caminos" fondée en 2014 sont dédiées au domaine de l'éducation et du travail social. Le nom "Caminos" (qui signifie "chemins" en espagnol) indique l'importance de trouver de nouvelles façons d'atteindre les objectifs et de découvrir les ressources et les opportunités individuelles pour surmonter les défis ensemble. Ils se concentrent sur le développement et le transfert de méthodes innovantes d'autres pays dans le contexte européen vers des entités espagnoles qui offrent des services permanents. Les principaux objectifs consistent à favoriser l'échange et la communication, à améliorer les possibilités de développement individuel, à soutenir l'inclusion sociale des personnes défavorisées et à développer des méthodologies innovantes dans le domaine de la formation. Ils se concentrent sur le développement et le transfert de méthodes innovantes d'autres pays dans le contexte européen vers des entités espagnoles qui offrent des services permanents. Les principaux objectifs consistent à favoriser l'échange et la communication, à améliorer les possibilités de développement individuel, à soutenir l'inclusion sociale des personnes défavorisées et à développer des méthodologies innovantes dans le domaine de la formation, de l'éducation et du développement social par le biais de la coopération nationale et internationale. L'association Caminos met à disposition un personnel d'exploitation et un conseil d'administration expérimentés travaillant avec différents groupes cibles dans divers cadres éducatifs et participatifs.

Website: <https://www.asoccaminos.org/>

Groupe de Recherche et de Réalisations pour le Développement rural - FR

Le GRDR Migration-Citoyenneté-Développement est une ONG internationale de droit français qui œuvre depuis 1969, à promouvoir le développement local des territoires tout en accompagnant les migrants dans leur territoire d'accueil et dans leurs projets pour leur région d'origine. Le Grdr fonde son action sur trois piliers : la proximité au niveau local, la valorisation des interdépendances à l'échelle transnationale ou internationale, la production de connaissances sur et pour les territoires. Le Grdr travaille depuis 50 ans au service du développement local en lien avec les migrations entre la France (Île-de-France, Hauts-de-France et Haute-Normandie) et l'Afrique de l'Ouest (Sénégal, Mali, Mauritanie et Guinée Bissau).



L'action du Grdr s'articule autour de deux axes principaux : la mobilité humaine et la gouvernance citoyenne des territoires. L'équipe France travaille à promouvoir l'intégration et l'insertion sociale des immigrés des pays en développement. Le Grdr collabore avec des organismes d'éducation au développement, d'éducation populaire, dans le domaine

artistique, afin de favoriser l'ouverture à l'autre et au monde des jeunes, de faire évoluer les comportements face aux migrations, et de lutter contre les stéréotypes et les discriminations.

Website: <https://www.grdr.org/>

CHAPITRE 1 : Contexte théorique et contextuel du programme d'activités

L'expérience et les études du partenaire montrent que les jeunes, en particulier ceux issus de l'immigration et des minorités culturelles, ainsi que les obstacles économiques, sont exposés au risque d'exclusion sociale et de marginalisation. 23,7% de la population en Europe avec des obstacles sociaux, culturels, économiques et éducatifs est en danger de pauvreté et d'exclusion sociale, en particulier les migrants (34,5%) et les jeunes (26,9%), comme l'indiquent les statistiques d'Eurostat (2015).

Le contenu de ce manuel est le résultat d'une combinaison de méthodes et d'outils visant à étudier et à apprendre à utiliser les arts et la façon dont ils peuvent être inclus dans le travail de jeunesse. Les arts peuvent aider les communautés locales à être plus inclusives ; la diversité peut être reconnue et considérée comme une cause de célébration, et non de conflit.

Les fondements de la psychologie communautaire aident à comprendre la nature et la dynamique du projet "In my Art", notamment en ce qui concerne l'intention de créer :

"une communauté-liaison [...] dans laquelle les sujets sont reconnus dans leur altérité en tant qu'interlocuteurs dans une relation d'échange mutuel et de visibilité des différences" (Lavanco&Novara, 2006, pp.).

Selon une conception renforcée de la communauté, outre les frontières (non) territoriales, les liens et les valeurs partagées, "ce qui compte, c'est la qualité, c'est-à-dire le lien dynamique qui aide les personnes à se projeter dans une dimension d'ouverture mutuelle" (Rei, 1996).

Le concept de "connexion émotionnelle" a guidé la conception et la mise en œuvre des activités. Comme le théorisent McMillan et Chavis (1986), il intervient dans le renforcement des liens en encourageant des comportements participatifs et empathiques en faveur de la construction de la communauté.

L'"approche communautaire" représente également la méthode du projet qui reflète une approche écologique en visant à promouvoir la construction d'une communauté interculturelle pour gérer la dynamique de l'assimilation derrière les processus d'intégration. Cette approche a été théorisée par U. Bronfenbrenner (1979), qui a déclaré que la culture résulte de l'interdépendance entre différents facteurs concernant les individus et leur environnement.

À partir d'une compréhension commune de la "jeunesse", l'éducation interculturelle et le développement communautaire constituent l'ossature de l'expérience "In my Art". Les concepts d'identité et de "culture" ont été évalués à travers des parcours d'apprentissage de type action-réflexion.

Le projet s'est appuyé sur des méthodes et des approches d'éducation non formelle, relevant le défi de combiner les dimensions non formelle et informelle des processus éducatifs. Ce dernier point a constitué un sujet intéressant de pratique et de réflexion, notamment pour les travailleurs de jeunesse.

L'art en tant qu'outil d'apprentissage interculturel et d'inclusion sociale a été commun dans les différentes communautés locales européennes impliquées. Le projet a permis d'observer comment cet outil peut être appliqué dans différents contextes socio-éducatifs et à des personnes ayant des origines migratoires diverses.

1.1 Un dialogue entre l'éducation non formelle et informelle

Avec le "Mémoire sur l'éducation et la formation tout au long de la vie" (2000), la Commission européenne a établi le dépassement de la dimension temporaire de l'apprentissage en faveur d'une perspective qui considère l'ensemble de l'apprentissage tout au long de la vie, comme un temps et un espace dans lesquels le changement peut avoir lieu. Dans ce sens, le contexte formel de l'école cesse d'être considéré comme le seul consacré à l'éducation et à la formation, valorisant toutes les expériences de vie dans des contextes non formels et informels.

Le Mémoire distingue les trois catégories comme ci-après (Fondation Edulife, 2020) :

formal learning, which refers to the education and training system at first degree, second degree and higher education levels, leading to an educational qualification, a professional qualification or diploma;



non-formal learning, which is distinguished by the intentional character of the choice of pathways and takes place outside formal learning contexts



informal learning refers to what is learned, acquired, intuited in everyday life situations and the interactions that take place in them (in the street, at home, at work, etc.).

Partant du principe que l'apprentissage est un processus dynamique et permanent, le projet "In my Art" visait à créer des environnements d'apprentissage intégrés, réunissant le monde de l'éducation formelle, non formelle et informelle dans les lieux, les méthodes et les pratiques.

Le contexte dans lequel se déroulent les activités éducatives est le même que celui dans lequel les relations personnelles peuvent s'établir et se développer. Cela a un impact sur les processus d'apprentissage individuels et collectifs.

Pour reprendre les termes de García J. A. (1994), le " processus éducatif ne se limite pas aux années de scolarité. C'est un processus qui dure toute la vie" et qui se déroule dans les espaces de vie interconnectés formels, non formels et informels. L'expérience du projet "In my Art" en Europe se situe entre l'éducation non formelle et informelle dans différents contextes : dans les espaces publics des quartiers, des centres communautaires, à l'école dans les heures périscolaires. Ces différents espaces ont un dénominateur commun : garantir des environnements relationnels inclusifs et participatifs où l'apprentissage interculturel peut avoir lieu avec l'"excuse" de l'art comme outil pour un dialogue au-delà des mots.

L'objectif commun du projet "In my Art" était de créer des processus d'apprentissage auxquels l'apprenant participe activement et qui sont inclusifs, accueillants et attrayants. Comme l'a observé Bell Hooks en 1994 :

"Le premier paradigme qui a influencé ma pédagogie a été l'idée que la salle de classe doit être un lieu passionnant, jamais un lieu ennuyeux. [...] Les programmes devraient être flexibles, permettant des changements de direction spontanés. Les étudiants devraient être considérés dans leurs particularités en tant qu'individus, et l'interaction devrait partir d'eux" (Teaching to Transgress. Education as the Practice of Freedom).

En ce sens, dans le cadre de l'expérience "In my Art", les travailleurs de jeunesse s'exercent à créer les conditions "suffisantes" pour que les jeunes participent activement aux processus décisionnels afin de produire des environnements d'apprentissage créatifs.

Créer un environnement d'apprentissage actif combinant l'éducation non formelle et informelle signifie reconnaître que chaque personne est porteuse de ressources et pas seulement de besoins. Dans cette perspective, il est fondamental de :

- Reconnaître comment chaque personne participant à un environnement d'apprentissage non formel ou informel influence la dynamique.

- Reconnaître que chacun peut contribuer à la création d'une communauté d'apprentissage ouverte.
- Reconnaître que l'animateur de jeunesse n'est pas le seul responsable des processus et des résultats d'un processus éducatif, mais qu'il existe une coresponsabilité et une interdépendance.
- Susciter l'enthousiasme par l'effort collectif
- Considérer le groupe comme une communauté pour augmenter le potentiel de l'effort collectif.

1.2 Le travail avec les jeunes et l'éducation interculturelle

Nous faisons tous partie d'une société culturellement diverse et complexe, et une éducation culturellement diverse et complexe dans la vie formelle, non formelle et informelle est nécessaire. C'est dans cette optique que le programme de formation a été conçu, avec pour cadre l'éducation interculturelle et l'approche du développement communautaire.

Le projet "In my Art" s'est engagé à travailler avec des jeunes, en particulier ceux issus de l'immigration, qui ont des difficultés à s'impliquer dans la communauté locale et à établir des relations personnelles en raison d'obstacles sociaux, culturels et économiques.

Ce qui semble important de souligner, c'est que l'origine migratoire ne représente pas toujours un facteur de risque. Dans le cadre de l'expérience "In my Art", nous avons observé que les véritables obstacles sont souvent liés à l'autonomisation et aux environnements éducatifs.

Définition de la jeunesse - Qui sont les jeunes ?

Il est difficile de déterminer et de donner une définition précise des jeunes. La jeunesse peut être analysée de différentes manières et sous différents angles. En effet, la jeunesse peut être définie par l'âge ; la tranche d'âge spécifique est différente selon les pays et les cultures (certains pays classent les personnes entre 16 et 25 ans comme jeunes, alors que dans d'autres pays, les jeunes ont jusqu'à 30 ans). La jeunesse peut également être considérée comme une période de transition entre l'enfance et le début de l'âge adulte, caractérisée par des phases d'autonomie en termes d'indépendance financière, de déménagement, etc. Elle peut également être définie d'un point de vue biologique, en fonction de changements corporels spécifiques. Enfin, la jeunesse peut être considérée

comme un lien entre différentes générations, et la manière dont, à un moment donné, une société négocie et organise ce lien entre les générations.

Un autre aspect de la jeunesse est sa diversité. De nombreuses variables influencent les jeunes, selon leur sexe, leur culture, leurs ressources financières et leur âge. De plus, les jeunes ne constituent pas un groupe unifié avec des valeurs et des comportements communs : la jeunesse est diverse. Par conséquent, la "jeunesse" est une variété de groupes présentant de nombreuses caractéristiques différentes. Cette diversité implique que la jeunesse doit être considérée dans sa globalité, à savoir comme une catégorie sociale qui recouvre de nombreux autres domaines tels que l'éducation, la santé, la formation, la mobilité ou encore la citoyenneté. Dans un premier temps, nous présenterons le concept de représentation sociale et l'évolution de la représentation des jeunes en fonction des différents contextes historiques et socioculturels. Ensuite, nous nous intéresserons à la représentation des jeunes dans les médias avant de nous pencher sur les concepts de culture jeune et de culture jeune globale.

La création de la culture des jeunes

La culture des jeunes s'est développée depuis le XXe siècle, où il est devenu plus courant pour les adolescents de se réunir. L'enseignement obligatoire a également multiplié les occasions pour les jeunes de se réunir, et les changements sociétaux ont accentué la socialisation des jeunes. Chaque fois qu'un groupe cherche une cohésion, séparément du groupe dominant, une sous-culture émerge. Le concept qui sous-tend la culture des jeunes est que les jeunes constituent une sous-culture avec des normes, une morale, des comportements et des valeurs différents de la culture principale des générations plus âgées au cœur de la société. La musique et la mode jeune étaient relativement uniformes entre 1920 et 1950. Dans les pays occidentaux, les jeunes ont commencé à former différents groupes ou sous-cultures dans les années 50 : voici une liste non exhaustive des sous-cultures de jeunes. Presque toutes les sous-cultures "révolutionnaires" sont encore présentes dans notre société et inspirent encore la création de nouveaux mouvements : Punks, Hippies, Hip Hop, Goths, Emo.

Création d'une communauté interculturelle dirigée par des jeunes

Dans les années 1980 et 1990, d'abord avec le Centre européen de la jeunesse du Conseil de l'Europe, puis dans le cadre d'autres programmes de jeunesse de la Commission européenne, l'apprentissage interculturel a également commencé à être pris en compte dans l'éducation non formelle.

Le terme " éducation non formelle " a commencé à être utilisé à la fin des années 1970 avec la " crise mondiale de l'éducation " dans les systèmes éducatifs formels qui ne pouvaient pas satisfaire la complexité des besoins d'apprentissage d'un point de vue social (Lafraya, 2011). La complexité que nous avons observée dans le cadre du projet "In my Art" est celle qui parle de sociétés complexes dans lesquelles la dimension "multi"-culturelle est conçue comme un facteur naturel et dynamique qui a un impact sur l'évolution des besoins socio-éducatifs. Comme l'a déclaré García J. A. (1994), l'éducation et l'apprentissage interculturels ne peuvent se limiter à l'éducation formelle. En dehors de l'école, les gens continuent d'apprendre. Le secteur de l'éducation non formelle joue un rôle important en créant des espaces où les jeunes peuvent faire l'expérience de vivre ensemble en paix, de valoriser la diversité et de ne pas être indifférents à la discrimination humaine dans la vie quotidienne.

De l'identité multiple à la communauté transculturelle : L'iceberg de la culture.

L'apprentissage interculturel exige de comprendre comment la culture et l'identité contribuent à façonner les individus et les communautés. Il s'agit d'un terrain fertile sur lequel développer des compétences interculturelles.

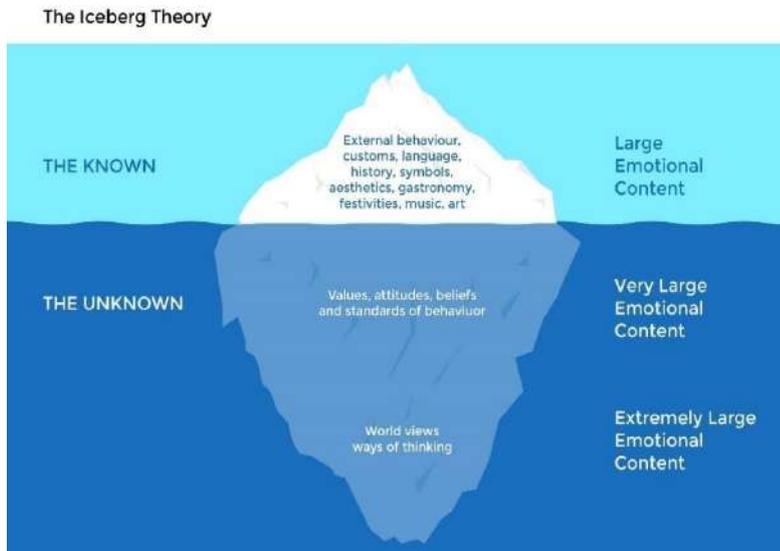
Selon la psychologie sociale, le programme éducatif sur la création de communautés interculturelles de "In my Art" fait référence à la notion d'identité et de culture en tant que concepts dynamiques constamment "en construction" et notoirement difficiles à comprendre, à quantifier ou à évaluer.

Dans Lipiansky et Edmond Marc. (2008), l'identité est :

- Diversité : Chacun a une multitude d'identités.
- Dynamique : l'identité est un processus dynamique.
- Situationnel : l'influence de l'"ici et maintenant" sur la manière dont l'identité devient visible.
- Subjective : chaque personne est la seule à accéder aux éléments de sa propre identité.
- Interdépendance : les identités se forment dans l'interaction avec les autres.

En tant qu'identité, la culture n'est pas un concept abstrait. Elle est liée aux aspects sociaux, politiques, géographiques et économiques de la réalité et reflète le concept de "nation". Cunha et Gomes (2009) définissent la culture du point de vue de l'apprentissage interculturel comme un "ensemble de caractéristiques partagées qui donne à une

personne le sentiment d'appartenir à une certaine communauté". Plog et Bates, en 1980, décrivent le concept de culture comme un système de croyances, de valeurs, de coutumes, de comportements et d'artefacts partagés, utilisés par les membres d'une société pour faire face à leur monde et les uns avec les autres (Lafraya, 2011).



Dans les théories et notre pratique, chaque personne possède une multitude d'identités, composées d'éléments individuels, relationnels et collectifs. Dans certaines situations, certains éléments deviennent visibles alors que d'autres restent cachés, implicites comme le raisonne Edward T. Hall avec son modèle de l'iceberg culturel :

Le modèle montre que si la culture est un iceberg, les comportements en sont la pointe. Au-dessus de la surface se trouve le conscient, c'est-à-dire ce qui est entendu, ressenti, touché, vu et goûté. Sous la surface, la partie non visible, plus significative, représente les valeurs, les croyances et les pensées inconscientes qui affectent les relations avec soi-même et avec l'autre.

Les parties connues et inconnues sont liées à l'identité en tant que processus psychologique dynamique qui évolue à la rencontre d'autres "icebergs". En ce sens, il est possible d'affirmer que toute culture est plurielle.

Au cours du projet "In my Art", nous avons demandé aux animateurs et aux jeunes de pointer des mots décrivant des aspects de leur identité et de les comparer dans les groupes². Les catégories peuvent être votre nom, votre âge, votre sexe, votre nationalité, votre rôle dans la famille, votre religion, votre origine ethnique, votre travail/étude, vos goûts musicaux, vos hobbies, vos sports, vos goûts en général et autres.

Les facteurs qui influencent les changements de culture et d'identité sont nombreux. Comme l'a théorisé

² Voir la section Boîte à outils du manuel pour accéder



K. Lewin en 1948, les membres du groupe sont en étroite interdépendance, et le changement d'un élément affecte tous les autres membres (Lavanco e Novara, 2006). L'activité nous a permis d'observer comment l'identité consiste en une constellation d'éléments, certains permanents, d'autres changeant au fil du temps à travers les relations et au sein des relations. En partageant l'"étoile de l'identité", les participants ont réalisé de nouveaux aspects d'eux-mêmes et ce qu'ils avaient en commun avec les autres. ("Quand avez-vous commencé à pratiquer la capoeira ? Comment avez-vous appris à connaître ce sport ? Connaissez-vous les origines de cette pratique ?").

Dans cette perspective, l'interculturalisme est un processus qui se produit au cours de l'interaction avec l'autre tout en accédant à la partie inconnue de "l'iceberg" et en participant activement à la culture de l'autre (Hall, 1976). L'activité a démontré qu'en interagissant et en échangeant des informations, les gens pouvaient améliorer leur conscience de soi, accroître leur connaissance de soi et être inspirés vers une nouvelle compréhension, en construisant leur identité plurielle.

Sur la base des preuves et des études mentionnées, il est raisonnable d'affirmer que si le multiculturalisme est la coexistence de différentes cultures dans un même espace physique ou virtuel, l'interculturalisme est leurs relations.

Le défi que les travailleurs de jeunesse et les jeunes ont relevé dans le cadre du projet "In my Art" était d'identifier les diversités et de faciliter leur "inter-trans-action". Comme le rapporte la revue d'anthropologie "Métissage Sangue Misto", traverser les différentes expressions des sociétés humaines signifie avoir acquis les principes de l'interculturel et savoir les exprimer dans les différentes situations de rencontre avec les autres. À la lumière de ce qui précède et dans le cadre du projet "In my Art", l'art représente les communautés inter-trans culturelles : d'une part, promouvoir le dialogue entre les différentes cultures en ouvrant des espaces créatifs de reconnaissance réciproque et d'acceptation de la diversité (dialogue interculturel), d'autre part, traverser les frontières de la culture unique en les laissant s'influencer mutuellement et créer une toute nouvelle culture par la conscience d'appartenir à la même espèce humaine et donc de la possibilité de promouvoir des principes et des valeurs globales, telles que la paix, l'égalité, la cohésion (dialogue transculturel).

La méthode "In my Art" est une expérience de pratique de l'interculturalité et d'exploration des possibilités de création de communautés transculturelles, où les "frontières des cultures" sont franchies et valorisées.

L'être humain n'est pas seulement lui-même : il est aussi la région où il est né, l'appartement ou la ferme où il a appris à marcher, les jeux auxquels il jouait quand il était enfant, les histoires qu'il a entendues, la nourriture qu'il mangeait, les écoles qu'il fréquentait, les sports qu'il pratiquait, les poètes qu'il lisait et le Dieu auquel il croyait.

1.3 The power of art to promote inclusive communities

Définition de l'art

Il n'existe pas de définition universelle de l'art, bien qu'il y ait un consensus sur le fait que l'art est la création consciente de quelque chose de beau ou de significatif en utilisant ses compétences et son imagination. Le langage de l'art n'est pas un langage de mots ou de concepts rationnels, mais c'est un langage qui nous montre une perspective différente, plus profonde et plus humaine que la réalité qui nous entoure.

La définition que nous utiliserons dans notre projet est de décrire l'art comme une expression, où l'expression définit la manifestation extérieure de l'état intérieur. Selon John Hospers (dans Britannica, Philosophy of Art), il existe de nombreuses définitions de l'art en tant qu'expression : certains disent que la création artistique est (ou implique) l'expression de soi ; d'autres disent qu'il s'agit de l'expression d'un sentiment, mais pas nécessairement de son propre sentiment (ou peut-être de quelque chose de plus, comme le sentiment de sa race, de sa nation ou de toute l'humanité) ; d'autres encore disent qu'il n'est pas nécessairement limité aux sentiments mais que des idées ou des pensées peuvent être exprimées.

L'expression des sentiments constitue la création de l'art, tout comme la philosophie et d'autres disciplines expriment des idées.

Un aperçu historique

L'utilisation des arts et de la culture pour servir des objectifs politiques, idéologiques et religieux n'est pas un phénomène récent. Les progrès de l'architecture, du design et de la production sont depuis longtemps considérés comme un témoignage du progrès social. Les arts et la culture ont souvent été des moyens de communiquer au-delà des frontières politiques et sociales. Ainsi, l'art du Moyen Âge et de la Renaissance regorge d'exemples de messages politiques, et Louis XIV de France a habilement utilisé les arts et la culture pour affirmer son contrôle sur la noblesse. Pendant la Seconde Guerre mondiale, l'art et la

culture ont symbolisé les champs de bataille idéologiques et réels entre les Alliés et les puissances de l'Axe. L'avènement de la guerre froide a favorisé le développement de la diplomatie culturelle en tant que domaine de pratique plus formalisé. Les campagnes de diplomatie publique et culturelle qui impliquaient des échanges entre artistes, écrivains et athlètes sont apparues comme un outil permettant de jeter des ponts et de maintenir des relations entre diverses communautés et États. Selon Cynthia Schneider et Kristina Nelson : "dans toute culture, les artistes, les acteurs, les musiciens et les écrivains agissent comme la conscience nationale, en réfléchissant aux bons et aux mauvais points de la société et en remettant en question le statu quo."

Pourquoi relier art et inclusion sociale ?

Selon l'Association européenne pour la défense des droits de l'homme, l'art est important sous différents angles :



IT IS A VECTOR OF
SOCIAL COHESION



IT HELPS TO STIMULATE
THE CRITICAL SENSE



IT HELPS TO STIMULATE
CREATIVITY

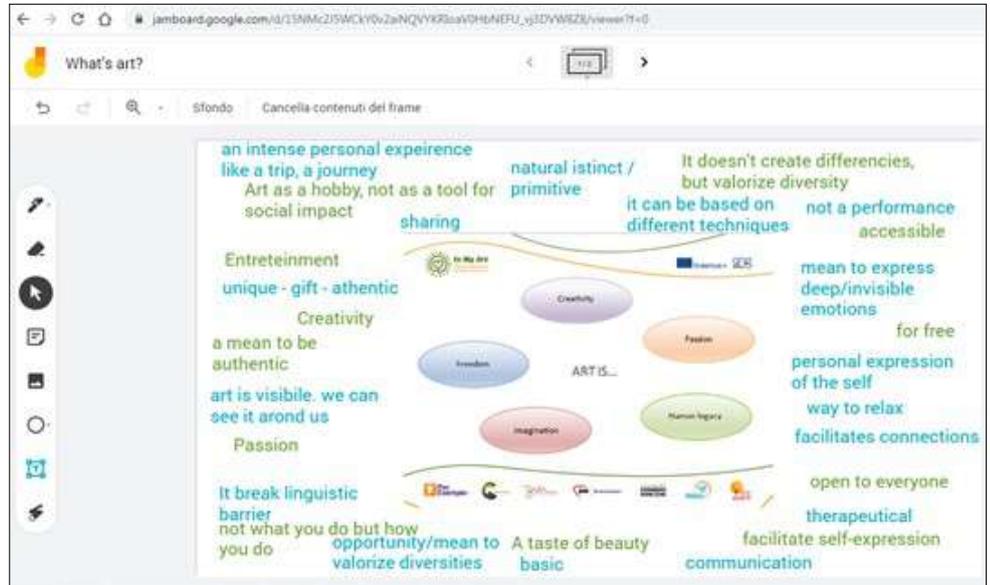
Les arts peuvent également fournir des canaux importants pour l'expression positive et constructive des idées et des croyances. En effet, les sports, les arts et la culture offrent un moyen précieux de parler des différences et de la diversité et de souligner les histoires, les expériences et les espoirs communs à de nombreuses personnes. En outre, ils offrent des occasions précieuses d'inciter les jeunes, les femmes et les communautés marginalisées à participer aux activités communautaires.

En Jordanie, par exemple, la thérapie par le théâtre est utilisée pour aider les réfugiés syriens à faire face au stress post-traumatique, à la dépression et à l'anxiété mentale. Le théâtre et les arts peuvent susciter une réflexion critique et un discours sur des histoires et des expériences communes qui peuvent dépasser les frontières politiques. Il existe

également des cas où le sport a permis aux enfants d'immigrés de développer des relations positives à l'école, même lorsqu'ils ne parlent pas la même langue que leurs camarades. (Thinking Outside the Box : Exploring the Critical Roles of Sports, Arts, and Culture in Preventing Violent Extremism)

L'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) suggère que les arts et les sports peuvent être utilisés comme des outils d'engagement civique ou communautaire, en particulier dans le cadre de la police de proximité, pour prévenir l'extrémisme

violent et, grâce à l'engagement des jeunes, pour contrer l'extrémisme violent qui mène au terrorisme (VERLT).



L'art dans l'expérience d'In My Art

Les résultats de la recherche-action menée par les jeunes avec le soutien des animateurs, ainsi que l'expérience et l'expertise partagées lors de la formation des animateurs (voir chapitre 2.) ont permis de dessiner le cadre du programme de formation. Ce programme est une expérience communautaire de changement social pertinente, participative et menée par les jeunes. Les principaux éléments contextuels issus de la recherche qui ont conduit notre plan d'action sont les suivants :

A propos de l'ART:

- L'art est un moyen d'expression libre et diversifié, individuel et collectif, personnel et social (chants, danses, histoires, pièces de théâtre, poésie).
- L'art peut être une réponse constructive contre l'indifférence, le racisme et la peur de l'autre.
- L'art peut être un moyen de répandre le bonheur et la pensée positive.

- L'art doit se manifester dans un espace public afin d'impliquer d'autres personnes.
- L'art aide à faire ressortir ses sentiments et à se sentir bien en paix avec soi-même.
- L'art est un langage universel qui permet aux gens de communiquer même s'ils ne parlent pas la même langue.

A propos de l'ACTION:

- Une activité inclusive et accueillante se doit d'être un espace d'écoute ouvert à tous sans limitation d'âge, de race et de sexe, et se doit d'être un esprit convivial.
- Les activités d'accueil doivent prendre en compte le temps et les espaces des bénéficiaires attendus.
- Les activités doivent être accessibles, ouvertes à tous, engageantes et créer des liens entre les personnes.
- Les activités doivent répondre aux besoins temporels des jeunes.
- Les jeunes recherchent un lieu de rencontre et de pratique artistique, ainsi que leurs talents.
- La ville et la politique locale doivent encourager la circulation de l'information, promouvoir les activités culturelles et interculturelles et soutenir financièrement les nouvelles initiatives pour les jeunes et les communautés.

" L'acte artistique " chez les jeunes est conçu comme une expérience de " découverte de soi et de l'autre " à travers " l'écoute active " qui, comme le dit Enzo Bianchi, " n'est pas seulement une ouverture à l'autre mais un acte créatif qui établit la confiance (Bianchi, 2010, pp. 11).

"Si tu n'écoutes pas les autres, tu ne les connaîtras pas, et cela te fera peur".(B. Arnold, "In my Art" une animatrice jeunesse d'Arte Migrante à Bologne.

CHAPITRE 2. L'expérience pilote "In my Art" en Europe : un programme de formation pratique pour les travailleurs de jeunesse et les jeunes

L'expérience pilote "In my Art" a été conçue pour augmenter les opportunités de construction de communautés diverses et inclusives dans les pays européens impliqués dans le projet. À travers le travail des jeunes et avec le soutien de l'art est envisagé : "Comment l'art peut-il aider les communautés locales à devenir de plus en plus inclusives et accueillantes ? Comment les jeunes peuvent-ils être les acteurs de processus de construction de communautés interculturelles et inclusives ? Comment le travail de jeunesse peut-il intervenir pour stimuler les processus de dialogue interculturel ?

Grâce à l'expérience pilote, la communauté "In my Art" vise à :

- améliorer les compétences des animateurs de jeunesse en leur apprenant à combiner des méthodologies basées sur les arts et l'éducation non formelle pour la construction de communautés interculturelles.
- promouvoir la participation active des jeunes en lançant des activités interculturelles basées sur l'art, dirigées par des jeunes et ouvertes au public dans un cadre informel.

Dans chaque pays, les groupes locaux ont testé la transférabilité d'un programme éducatif basé sur l'art pour promouvoir la construction de communautés interculturelles par les jeunes dans des sociétés et des contextes différents, en combinant l'éducation non formelle et informelle.

L'approche et la méthode utilisées font référence à "Arte Migrante", une expérience développée à Bologne en 2012, basée sur la création de rencontres informelles où les gens peuvent apprendre à se connaître et interagir "avec l'excuse de l'art" et cultiver des relations.

En raison de la pandémie de Covid-19, la formation des travailleurs de jeunesse a eu lieu en ligne au cours du mois d'octobre 2021. Les participants ont rédigé un programme éducatif, comprenant le cadre, les méthodologies et les outils à tester et à adapter par les travailleurs de jeunesse avec un groupe local de jeunes dans la communauté locale de chaque pays européen impliqué.

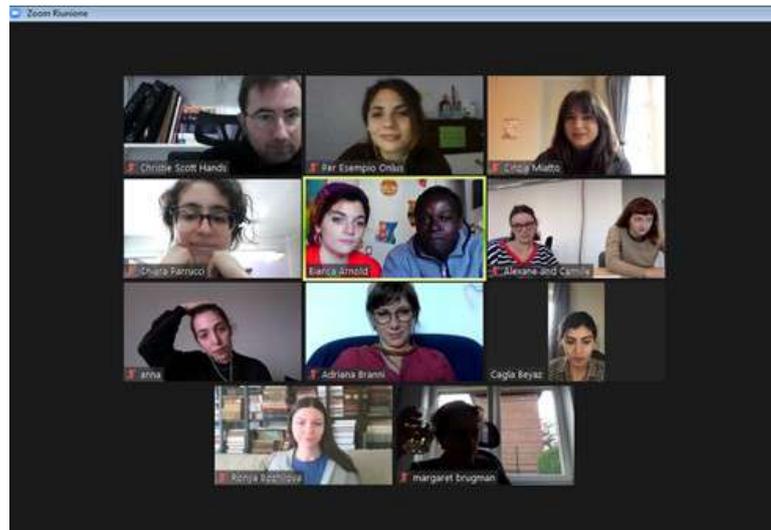
Per Esemplio a coordonné l'expérimentation depuis l'Italie en étroite collaboration avec Caminos (Espagne), en menant un programme mensuel régulier d'e-mentoring pour les travailleurs de jeunesse pendant toute la durée de l'expérimentation, de novembre 2020 à juin 2021. Le programme d'e-mentoring a fortement contribué à la création d'un groupe de soutien transnational auquel les travailleurs de jeunesse pouvaient se référer pour échanger des informations, obtenir de nouvelles idées, s'inspirer et se motiver mutuellement.

Le manuel s'appuiera sur la formation des animateurs de jeunesse et sur l'expérience locale de pilotage dans les pays concernés, en mettant à la disposition des lecteurs les pratiques développées.

2.1 La formation des animateurs de jeunesse : "Partage des résultats de la recherche-action et apprentissage de la méthodologie Arte Migrante".

Le but et les objectifs principaux de la formation

La formation internationale des travailleurs de jeunesse (Learning Teaching Training Activity - événement de formation de courte durée) a été organisée par Per Eempio en étroite collaboration avec Arte Migrante. Elle a eu lieu en ligne entre le 15 et le 21 octobre 2020 pendant cinq jours, réunissant quatorze travailleurs de jeunesse, deux de chacune des sept organisations partenaires (Italie, Espagne, Grèce, France, Allemagne, Angleterre) travaillant avec des contextes de jeunes multiethniques.



En raison de la pandémie, la formation a eu lieu en ligne. Les formateurs et les participants ont dû repenser les méthodes et les activités en gardant le même objectif principal : améliorer les compétences des travailleurs de jeunesse sur la façon de promouvoir la participation active des jeunes et les processus de construction de communautés interculturelles par le biais de méthodologies et d'activités artistiques.

La formation avait les principaux objectifs suivants :

- Renforcer les compétences des travailleurs de jeunesse sur la façon d'utiliser les méthodologies basées sur l'art et les méthodes actives pour promouvoir la participation active des jeunes.
- Développer de bonnes pratiques inspirées de la méthode Arte Migrante pour engager les citoyens locaux dans des processus non formels et informels de construction de communautés interculturelles et inclusives.

Les participants ont rédigé les modules du programme éducatif pour les travailleurs de jeunesse actifs dans le dialogue interculturel et le développement communautaire afin de les tester dans leur communauté locale pendant la phase pilote de neuf mois.

Les thèmes principaux :

La formation s'est concentrée sur trois éléments clés :

- Apprendre des résultats de l'activité de recherche-action : "Recherche-action pour déterminer l'impact de l'art dans l'inclusion sociale. Une analyse comparative européenne pour comprendre comment l'art peut aider les jeunes à construire des communautés interculturelles" ;
- Apprendre la méthodologie d'Arte Migrante.
- Renforcement des capacités : partage des pratiques artistiques et élaboration de modules éducatifs à tester dans chaque communauté locale.

Le cours de formation a duré cinq jours, sans compter le week-end, et a principalement porté sur les sujets suivants : Le travail de jeunesse et l'éducation non formelle, l'expérience et la méthode Arte Migrante ; le Youthpass et les compétences clés du travail de jeunesse ; la participation active ; l'autonomisation des jeunes ; le développement communautaire, l'apprentissage interculturel et l'inclusion sociale des jeunes ayant des obstacles culturels, économiques et sociaux.

Objectifs pédagogiques

Grâce à des méthodes actives combinant des activités en ligne et hors ligne, les participants ont été accompagnés dans un "processus d'apprentissage par la pratique" en vue des réalisations d'apprentissage suivantes :

- Renforcement de la volonté intérieure des animateurs de jeunesse de promouvoir la construction de communautés interculturelles.
- Augmentation de la confiance en soi pour agir en tant qu'animateur de jeunesse.
- Stimulation de la pensée créative et de la motivation pour le développement de la communauté interculturelle avec les jeunes.
- Acquisition de connaissances sur l'expérience d'Arte Migrante et d'autres bonnes pratiques basées sur l'art.
- Amélioration des compétences sur la façon d'impliquer la communauté locale en utilisant des techniques et des outils artistiques.
- Une meilleure compréhension des besoins et des désirs des jeunes.
- Renforcement des compétences sur la manière d'utiliser les arts pour promouvoir la participation active des jeunes.
- Amélioration des compétences en matière de lecture du contexte pour adapter efficacement les nouvelles pratiques au sein de la communauté locale.

- Sensibilisation accrue au rôle de l'éducation non formelle et à son lien avec les contextes d'apprentissage informel.
- Un savoir-faire accru dans la promotion de contextes éducatifs inclusifs et interculturels auprès de jeunes ayant moins d'opportunités en raison de leur origine migratoire.

Methode & outils

Les méthodes pédagogiques de la formation étaient basées sur l'éducation non formelle, l'apprentissage interculturel et coopératif. Des méthodes d'apprentissage actif ont été sélectionnées, telles que des débats, des jeux de rôle, des études de cas, des analyses de situations, des réflexions à travers des documents officiels, des vidéos, des images et de l'art. En utilisant la plateforme Zoom et des tableaux interactifs tels que Miro et Jamboard, des plénières et des travaux d'équipe dans des salles de repos ont été mis en place.

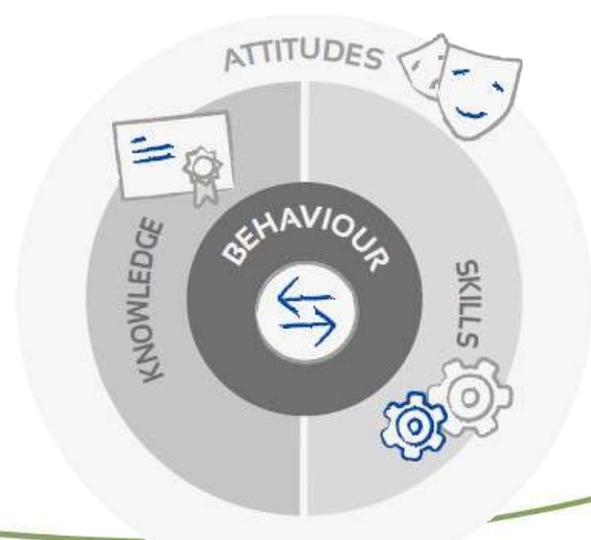
Le modèle d'apprentissage ASK

Les acquis d'apprentissage identifiés se réfèrent aux quatre dimensions du "Modèle de compétences pour les travailleurs de jeunesse" développé dans le cadre de la stratégie européenne de formation dans le domaine de la jeunesse : actions et réactions (comportements), façons de penser et d'aborder (application des connaissances), façons de faire (expression des compétences) et façons d'exprimer des émotions ou des attitudes.

Comportement

Grâce au comportement, nous pouvons évaluer le niveau de compétence du travailleur de jeunesse et savoir s'il est suffisant pour son travail. En bref, le comportement reflète les attitudes sous-jacentes de l'animateur.

Connaissances = Quoi



Il s'agit des connaissances acquises par l'expérience, les livres, l'internet, etc.)

Attitude = Volonté

Elle fait référence à la tendance d'un individu à réagir positivement ou négativement à une idée, un objet, une personne ou une situation particulière. L'attitude influence les actions d'un individu et ses réponses aux défis, aux incitations et aux récompenses.

Compétences = Comment

Il s'agit de compétences et d'aptitudes spécifiques que l'individu possède pour accomplir une activité/un travail/des tâches, pour appliquer des connaissances et transformer des attitudes en actions).

Le Youthpass: plus qu'un certificat !

Le Youth pass³ présente de nombreux avantages ! D'une part, il s'agit d'un outil de validation et de reconnaissance des compétences clés acquises dans le cadre de l'expérience d'apprentissage non formel, développée dans le cadre du programme Erasmus+ et du Corps européen de solidarité. D'autre part, le Youthpass n'est pas seulement un certificat mais aussi un guide. En effet, il a été utilisé par les participants aux activités d'apprentissage dans le cadre du projet "In my Art" comme un outil pour identifier les résultats d'apprentissage acquis et passer par un processus d'auto-réflexion et d'auto-évaluation de l'expérience personnelle. Le Youth Pass est un document validé à l'échelle européenne qui contribue à renforcer la reconnaissance sociale du travail de jeunesse.

Youthpass

Les huit compétences clés suivantes font référence au cadre défini par l'Union européenne en 2006 et révisé en 2018, valable pour les pratiques éducatives non formelles et informelles :

- Compétence multilingue
- Compétences personnelles, sociales et d'apprentissage
- Compétences en matière de citoyenneté
- Compétences en matière d'esprit d'entreprise

³ Le Youthpass fait partie de la stratégie de la Commission européenne visant à encourager la reconnaissance de l'apprentissage non formel. <https://www.youthpass.eu/en/help/guide/>

- Compétences en matière de sensibilisation et d'expression culturelles
- Compétence numérique
- Compétence mathématique et compétence en sciences, technologie et ingénierie
- Compétences en littérature

Le certificat Youthpass faisait également partie d'un processus d'apprentissage à long terme et du modèle de compétences ETS pour les travailleurs de jeunesse, alimenté par les réunions mensuelles d'e-mentoring pendant la phase de pilotage du projet "In my Art".

Le profil des participants

Les travailleurs de jeunesse qui ont participé à la formation étaient :

- disponibles pour tester le programme de formation au niveau local dans chaque pays partenaire avec un groupe de jeunes
- engagés sur le sujet et intéressés par l'expérimentation et le développement de nouvelles pratiques pour le dialogue interculturel, le développement communautaire et l'inclusion sociale
- impliqués dans la phase de recherche-action
- disponibles pour contribuer à l'élaboration du programme de formation
- expérimentés et profondément motivés par le travail avec des jeunes en risque d'exclusion sociale et issus de l'immigration
- bonne connaissance de la langue anglaise
- motivés pour apprendre par le biais d'une approche d'éducation non formelle
- intéressé(e) et motivé(e) pour participer à l'expérience d'e-mentorat.

Programme de la formation

Des exercices destinés à briser la glace et à donner de l'énergie ont introduit chaque journée de formation afin d'apprendre à se connaître et de créer un environnement familier où les gens peuvent se sentir à l'aise pour exprimer leurs idées, leurs points de vue

et leurs expériences. Les deux premiers jours ont également été consacrés à des activités de consolidation d'équipe. Ces activités créent un terrain d'entente et des liens entre les participants qui ont été invités à travailler ensemble et font de cet "être ensemble" une occasion d'apprentissage.

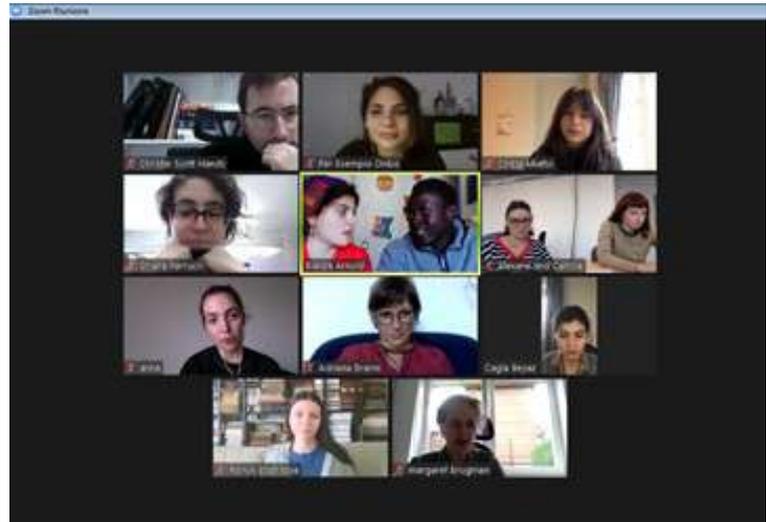
La création d'une interaction et d'un esprit d'équipe par le biais de jeux chaque matin a permis de créer des liens entre les participants, de former un groupe et de surmonter la distance physique. Avant de clore la session quotidienne, une dernière activité a été le moment de débriefing pour activer la dynamique d'auto-réflexion que les participants ont menée en petits groupes (salles de discussion) spécialement créés.

L'après-midi détendu a été consacré à l'apprentissage autodirigé, dans lequel les participants ont été invités à être le moteur de leur développement d'apprentissage. Les travailleurs de jeunesse ont été invités à approfondir individuellement et de manière indépendante le thème de la journée sur leur rôle dans leur contexte de travail, pour le partager avec le groupe le lendemain. Cette activité a permis de renforcer l'équipe et d'élargir la zone d'apprentissage.

La formation "In my art" des travailleurs de jeunesse a été la première expérience internationale d'apprentissage en ligne pour tous les participants qui ont dû faire face à la complexité de plusieurs facteurs tels que les problèmes techniques, le travail à domicile, l'expression de leurs idées et sentiments à travers une caméra à des personnes inconnues. Néanmoins, ces difficultés ont été transformées en opportunités d'apprentissage grâce à la motivation des participants et à un travail de groupe constructif.

Résumé de chaque matinée de formation :

La première journée de formation a permis de faire connaissance et d'en savoir plus sur le projet développé dans le cadre du programme Erasmus +. D'autres sujets ont été abordés comme le concept de l'apprentissage tout au long de la vie et les compétences clés du certificat Youth Pass ; dans ce sens, les participants ont eu

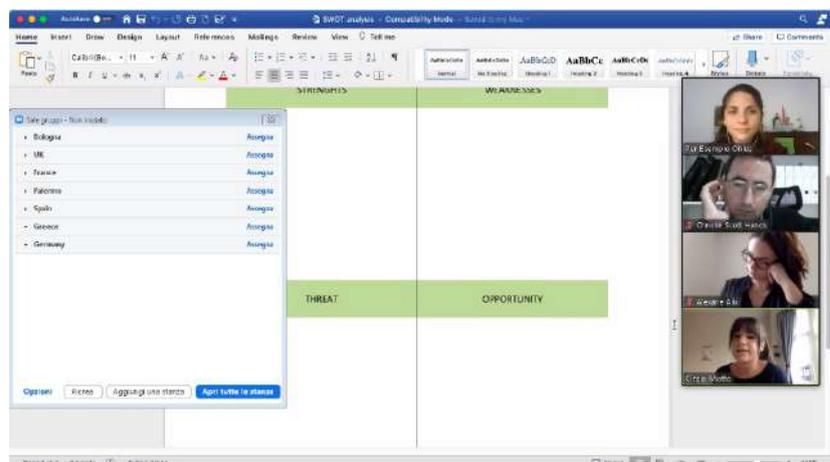


l'occasion de développer un plan d'apprentissage personnel. Le premier jour a également été l'occasion de présenter l'organisation partenaire afin d'avoir une vue d'ensemble claire de chaque contexte.

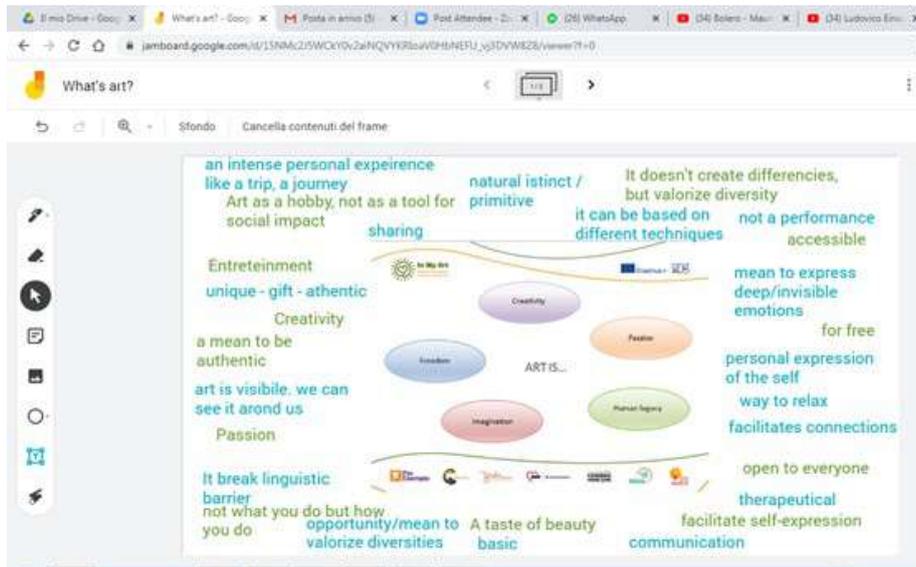


Lors de la deuxième journée de formation, la première moitié de la session a été consacrée à l'introduction du concept d'e-mentoring qui soutiendra la phase de pilotage et la mise en œuvre de l'activité jeunesse. L'Asociación Caminos était chargée de la présentation,

ainsi que de l'animation du parcours d'e-mentorat que les travailleurs de jeunesse ont eu la chance d'expérimenter pendant les neuf mois d'activités de pilotage dans leur communauté locale : Définitivement, la combinaison du mentorat et de l'e-mentorat peut être considérée comme l'option la plus flexible étant donné la situation sanitaire actuelle dans le monde (Chiara).



Ensuite, chaque organisation partenaire a pu mettre en relation les résultats obtenus lors de la phase de recherche-action. Finalement, ces résultats ont été analysés et structurés à travers un processus d'analyse SWOT mené par MEH (voir le paragraphe "La base du programme de formation : l'analyse SWOT" - Chapitre 2).



La seconde moitié de la journée a été consacrée à une activité de brainstorming pour développer une idée clé de l'Art, en partant de l'expérience personnelle de chaque participant. Chaque animateur a décrit la manière dont il exprime

ses idées uniques à travers des créations artistiques.

Ce brainstorming est considéré comme une sorte d'introduction à la troisième journée, au cours de laquelle les travailleurs de jeunesse impliqués ont eu l'occasion d'assister à une simulation Arte Migrante et d'en faire l'expérience en personne afin de comprendre en profondeur la méthode et d'en souligner le principe, la dynamique, les potentiels et les limites. L'un des fondateurs de l'expérience Arte Migrante, Tommaso Carturan, a été invité à participer à la simulation et à partager sa propre expérience :

Arte Migrante est basé sur trois pratiques : (1) une activité pour apprendre à se connaître, (2) un repas commun, (3) le partage libre de l'art. Les événements Arte Migrante sont conçus comme une rencontre spontanée et un espace de partage sécurisé garanti par un groupe de coordination de personnes qui décident spontanément d'en prendre la responsabilité. Les gens viennent pour être ensemble et trouver des amis au sein de la communauté.

Après la simulation Arte Migrante, qui utilise l'expérience artistique pour promouvoir l'inclusion sociale, les participants ont été invités à partager leurs bonnes pratiques. Le premier groupe de trois



organisations partenaires a présenté ses propres histoires de projets d'art et d'inclusion réussis. Chaque présentation a déclenché une discussion approfondie sur les bonnes pratiques développées (voir Annexes).

Les autres organisations partenaires ont eu l'occasion de relater leur propre expérience le jour suivant.

Le quatrième jour était également un moment d'auto-réflexion. Les participants ont été invités à réfléchir, individuellement et en petits groupes, à la manière dont ils se voient en tant qu'animateurs de jeunesse impliqués dans la promotion d'activités inspirées d'Arte Migrante dans leur communauté locale, en combinant l'éducation non formelle et informelle. Les participants ont été invités à y travailler d'abord individuellement, en petits groupes et en plénière, en élaborant un plan d'action sur la préparation des jeunes à l'action.

HOW TO ORGANIZE YOUR FIRST COORDINATION GROUP

WORKSHOP I. TO INFORM & TRAIN YOUR LOCAL GROUP OF YOUNG PEOPLE

Objective:

- To get to know each-other
- know and understand about Arte migrante

Expected results:

- Commitment of the group members
- Understanding of why Arte migrante is a positive experience at personal and community level

Reporting documents: pictures + signature sheets

Cette réflexion a servi de prémisses au dernier jour de la formation, principalement axé sur la planification des étapes suivantes. Les participants ont discuté de la gestion de la phase de pilotage. Une première réunion de coordination et une réunion publique d'Arte Migrante ont

permis aux participants de partager et d'obtenir des idées sur la manière de faire face à certains problèmes critiques, notamment en ce qui concerne les restrictions imposées par l'épidémie de Covid-19 et d'essayer de trouver une solution ensemble.

La formation s'est terminée par des discussions sur la méthode Arte Migrante. Georgia Chondrou (AM Palermo) a partagé son expérience en tant qu'animatrice de jeunesse. Giuseppe Mazzola (AM Palermo) a parlé de son opportunité de rencontrer des gens et d'établir

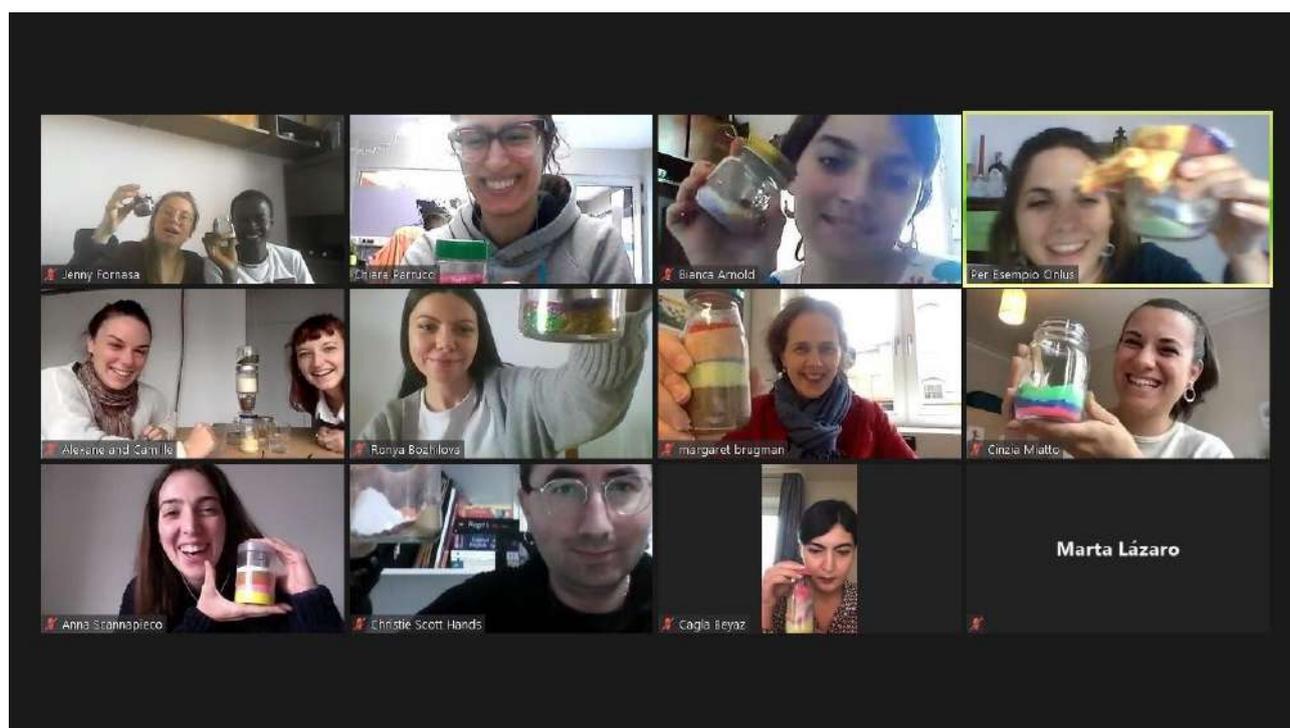


des relations. Alice Facchini (AM Bologna) a parlé de l'espace informel d'Arte Migrante comme un outil puissant pour créer des amitiés et construire des communautés inclusives.

La séance d'exposés inspirants a permis aux participants d'en apprendre davantage sur la méthode et de visualiser comment elle pourrait être adaptée dans leur communauté locale.

La formation s'est terminée par une activité d'évaluation non formelle : Les animateurs ont pris le temps de réfléchir aux huit compétences clés du passeport jeunesse qu'ils ont acquises ou développées à leur manière. Ils ont d'abord attribué une couleur à chaque compétence spécifique, puis ont rempli un bocal avec le sable des couleurs respectives.

Chacun des participants a créé un résultat unique, la quantité de sable versée reflétant son évaluation personnelle (voir la boîte à outils).



Les bonnes pratiques partagées lors de la formation des animateurs de jeunesse ont aidé l'équipe à développer les modules de pilotage. Elles ont été rassemblées et incluses dans ce manuel en tant qu'annexes.

2.2 Le programme E-mentoring pour les travailleurs de jeunesse : un guide pour les formateurs.

L'expérience d'e-mentoring "In my Art"

Après la formation, les activités d'e-mentoring en ligne pour les travailleurs de jeunesse impliqués dans les activités locales "In my Art" ont commencé dans le cadre de la phase de pilotage du projet, au cours de laquelle les travailleurs de jeunesse et les groupes de jeunes ont testé le projet de programme éducatif dans leur communauté locale. Le programme a été organisé par l'organisation Caminos et dirigé par Christie Scott Hands.

L'expérience de l'e-mentorat a été une réponse à ce qu'Anna et beaucoup d'autres ont partagé : "Je n'ai pas toujours la possibilité de m'arrêter et de réaliser profondément ce que je fais, comment je le fais et comment je le fais". Elle a représenté un "arrêt au stand" pour les animateurs de jeunesse de "In my Art" qui, depuis neuf mois, s'engagent régulièrement auprès de groupes de jeunes pour créer de nouvelles opportunités de construction de communautés interculturelles et inclusives par le biais des arts.

L'objectif du programme d'e-mentorat était le suivant :

- Créer un espace sûr d'auto-réflexion et de réflexion en groupe pour les travailleurs de jeunesse sur le processus en cours, en les aidant à mieux répondre aux défis auxquels ils sont confrontés en apprenant les uns des autres.
- Améliorer les compétences des travailleurs de jeunesse en matière de mentorat et d'e-mentorat afin de mieux soutenir les jeunes.

Les travailleurs de jeunesse se sont rencontrés une fois par mois (pendant neuf mois au total) pour apprendre de leurs expériences respectives et participer activement à une communauté de professionnels développant de nouvelles pratiques afin d'avoir un meilleur impact sur leurs contextes locaux. Outre les réunions mensuelles en ligne, les animateurs ont ouvert un canal de communication et d'échange permanent par le biais d'un groupe Facebook fermé, partageant leur expérience commune de l'expérimentation d'ateliers artistiques avec les jeunes et la communauté.

Un guide pour les formateurs

Ce guide est organisé en huit modules d'apprentissage, et il s'adresse aux formateurs pour :

- s'informer sur l'e-mentorat.

- acquérir des connaissances et du contenu pour lancer une expérience d'e-mentorat avec des groupes de travailleurs de jeunesse et de jeunes par le biais d'une approche de pair à pair.
- Les principaux points forts du programme e-mentoring :
- mise en ligne
- réunions régulières : une réunion en ligne par mois (novembre - juin 2021)
- apprentissage de pair à pair
- constitution de groupes
- participation active des participants
- apprentissage autodirigé
- activités de groupe en ligne et activités individuelles hors ligne

Conseils pour les animateurs :

- pour mettre l'accent sur le concept et l'expérience pertinente, le formateur peut proposer des activités pratiques en utilisant les "études de cas" proposées par les participants.
- les formateurs doivent avoir des études de cas à présenter au cas où personne ne souhaite partager son expérience.
- Après avoir travaillé sur les connaissances et les compétences, le formateur peut ouvrir un espace pour les "questions brûlantes", en invitant les travailleurs de jeunesse à utiliser le groupe pour trouver des idées, des suggestions, un soulagement et une clarification du travail qu'ils font
- avant de clore la session, le formateur peut demander un retour sur la session, afin de souligner ce qu'ils ont appris, ce qui était facile et ce qui était difficile, ce qui a aidé et ce qui n'a pas aidé, comment les participants se sentent par rapport à la session, etc.
- apprentissage autonome : les formateurs peuvent suggérer aux animateurs de réfléchir aux résultats de l'apprentissage (compétences, attitudes, connaissances, comportements, sensibilisation, en utilisant des symboles (voir la section Boîte à outils - activités de débriefing).

Outils :

- Ordinateur portable ou tablette
- Connexion Internet
- Des salles de travail calmes
- Papier et stylo
- Informations sur l'e-mentorat

Contenu des sessions :

Session 1 : Introduction : organisation et calendrier.

Session 2 : Qu'est-ce que le mentorat et l'e-mentorat ?

Session 3 : Comment établir un groupe de pairs pour un processus de tutorat.

Session 4 : Définition des objectifs.

Session 5 : Sessions de programmation, structure et contenu.

Session 6 : Stratégies de motivation et de feedback.

Session 7 : Création d'un espace sûr.

Session 8 : Conclusions et clôture du processus de e-mentoring.

Session 9 : Évaluation.

Session 1 : Introduction : organisation et calendrier

Objectifs :

- présenter le programme général : ses objectifs, sa méthode, sa logistique, ses thèmes.
- introduire le concept de mentorat et d'e-mentorat
- apprendre comment organiser une expérience d'e-mentorat

Au cours de cette session, le formateur explique les objectifs, les méthodes et les exigences organisationnelles, présente le concept d'e-mentoring et les sujets qui seront abordés, et encourage les participants à partager leurs doutes, opinions, curiosités.

Les trames des ateliers :

Organisation et emploi du temps (exemple de l'expérience "Dans mon art")

- Le programme d'e-mentoring peut être divisé en huit parties qui sont directement liées au sujet principal.
- Une session par mois.
- Chaque session peut être programmée la première semaine de chaque mois.
- Elle se fera par Skype : (ajouter un contact)

Méthode et organisation

- Explication générale, théories et études de cas sélectionnées par le formateur
- Apprendre l'e-mentorat par la pratique : l'expérience des travailleurs de jeunesse avec l'atelier "In my Art".
- Période de questions
- Feedback et commentaires des participants

Communication

- Le groupe Facebook, le courrier électronique et les contacts personnels seront également utilisés pendant cette période.

- Le formateur ou les participants peuvent télécharger des articles intéressants sur le sujet dans le groupe Facebook. Ils peuvent partager des photos ou parler de leurs expériences.
- L'e-mail peut permettre d'échanger des informations, de poser des questions en cas de doute, ou de fournir du contenu pour différentes sessions.

Programme général

1. Qu'est-ce que le mentoring et le e-mentoring

- Qu'est-ce que le mentorat ? La ou les définitions
- Ce que le mentorat n'est PAS
- Quelles qualités doit avoir un mentor ?
- Qu'est-ce que l'e-mentoring ?



2. Comment établir un groupe de pairs pour un processus de mentorat ?

- Sur quels sujets ou questions allons-nous travailler ?
- Groupe cible : définition et évaluation des participants ?
- Prendre des décisions en groupe : Les pièges courants de la décision
- Outils pour parvenir à un consensus

3. Définition de l'objectif

- Quels sont les principaux objectifs et le but commun ?
- Identifier les étapes vers l'objectif
- Faire le premier pas : par où commencer ?

4. Sessions de programmation, structure et contenu

- Format des réunions
- Thèmes des sessions
- Contenu et durée
- Brise-glace

5. Stratégies de motivation et de retour d'information

- Stratégies de motivation
- L'approche centrée sur la personne (Carl Rogers)
- L'écoute active
- Définition des tâche

6. Créer un espace bienveillant

- Qu'est-ce qu'un espace bienveillant ?
- Effets d'un espace bienveillant sur le comportement des participants
- Vie privée et protection des données
- Questions personnelles potentielles des participants dont il faut être conscient

7. Conclusion et clôture d'un processus d'e-mentorat

- Quand et comment ce processus se termine-t-il ? (Le fait-il ?)
- Activités de clôture

8. Evaluation

- Évaluation du processus d'e-mentorat
- Évaluation du retour d'information des participants
- Auto-évaluation
- Suivi du groupe

Activité pratique à long terme pour l'auto-évaluation

"Auto-réflexion sur la réalisation de l'apprentissage à travers le bocal"

L'animateur invite les participants à apporter un bocal transparent et cinq poudres de couleurs différentes, comme du sel, du café, du curcuma, du Cumin, du paprika ou autre.



L'animateur demande aux participants d'associer les aspects d'apprentissage suivants à chaque couleur. Par exemple

conscience (sel)

attitude (café)

connaissance (curcuma)

Compétence et capacité (cumin)

autre (paprika)

Les participants sont invités à remplir le bocal avec la quantité de poudre représentant leurs acquis d'apprentissage. Il n'est pas obligatoire d'utiliser toutes les couleurs.

Cette activité peut être réalisée à la fin de chaque réunion d'e-mentoring de manière indépendante par chaque participant.

Le bocal restera toujours le même jusqu'à la fin du programme, montrant les changements dans les acquis de l'apprentissage.

Session 2 : Qu'est-ce que le mentorat et le e-mentorat ?

Objectifs:

- Apprendre la signification et la différence entre le mentorat et l'e-mentorat.
- Apprendre ce qu'un mentor fait et ne fait pas
- Acquérir des idées et une compréhension pour un bon processus de mentorat.
- Ouvrir un espace d'écoute active et de feedback entre les participants sur les "questions brûlantes".
- Partager les retours sur la session

Les trames d'ateliers

Qu'est-ce que le mentorat ?

- Le mentorat peut être défini comme "le partage de connaissances, de compétences et d'expériences de vie pour guider une autre personne vers la réalisation de son plein potentiel ; c'est un voyage de découverte partagée ; une relation positive et de soutien, qui encourage les jeunes à se développer au maximum de leur potentiel.

- Le mentorat a de multiples facettes ; il peut être formel ou informel et peut changer et évoluer en fonction des besoins du mentoré.
- Un mentor peut être un modèle, un coach, une voix de la raison, un conseiller et une ressource de confiance. Les mentors prennent soin de leurs protégés et leur assurent qu'ils ne sont pas seuls à faire face aux défis quotidiens. Ils les aident à croire qu'ils sont importants".
- "La fusion du mentorat avec les communications électroniques pour développer et maintenir des relations de mentorat reliant un individu senior (mentor) et un individu moins qualifié ou expérimenté (mentoré) indépendamment de la géographie ou des conflits de calendrier".
- "(...) utilisant principalement les communications électroniques, et qui a pour but de développer et d'accroître les compétences, les connaissances, la confiance et la compréhension culturelle de la personne guidée afin de l'aider à réussir, tout en contribuant également au développement du mentor".

Que fait un mentor ?

Un mentor :

- adopte une vision à long terme de votre croissance et de votre développement
- vous aide à voir la destination mais ne vous donne pas de carte détaillée pour y arriver
- vous encourage et vous soutient, mais ne vous donne pas de conseils pratiques.

Qu'est-ce qu'un mentor NE fait PAS ?

Un mentor ne :

- sert pas de coach (le coaching et le mentorat sont deux choses différentes)
- ne fait pas office de défenseur dans l'environnement organisationnel, comme le ferait un superviseur ; la relation n'est pas aussi formelle.
- vous dit pas comment faire les choses
- vous aide pas à résoudre des problèmes transactionnels à court terme
- sert pas à conseiller ou de thérapeute.

Qualités d'un mentor

- une expérience dans un domaine spécifique
- une approche centrée sur la personne du mentoré
- l'accent sur le développement personnel du mentoré
- une disponibilité à long terme

- la capacité à remettre en question les objectifs du mentoré
- la confiance
- la patience
- la connaissance pratique d'un processus
- la capacité d'identifier des possibilités/solutions
- empathie et compassion
- humilité (connaissance de ses propres limites)
- l'absence de préférences et d'agendas personnels

Exemples pratiques de mentorat

Exemple 1. "Un enquêteur travaille pour la première fois dans un laboratoire. Un enquêteur plus âgé et plus expérimenté y travaille également et est toujours disponible pour le nouvel employé. Bien qu'elle ne lui donne pas de conseils directs, le nouvel employé observe son travail, et elle révisé généralement son travail, lui fournissant un retour d'information sous forme de validation."

Exemple 2. "Un jeune peintre est en train de créer sa première exposition de peinture. Il est en contact avec l'un des professeurs de l'université qui a préparé des expositions d'art et qui est lui-même peintre. Le jeune peintre est en contact avec son professeur pendant la préparation de son exposition, partageant ses doutes, les problèmes potentiels, les solutions, etc. Le professeur s'intéresse à la réussite du jeune peintre et est toujours attentif, répondant parfois par des questions ouvertes qui mènent à la réflexion et lui parlant de sa propre expérience."

Activité pratique : Est-ce du mentorat ?

1. "Une étudiante en philosophie prépare son projet de fin d'études et commence à parler à son oncle, un philosophe, de certains problèmes qu'elle rencontre et se renseigne sur sa propre expérience."
2. "Une petite entreprise de marketing loue les services d'un conseiller professionnel pour l'aider dans sa stratégie de diffusion afin qu'elle puisse atteindre plus de personnes et avoir plus de succès."
3. "Une femme d'âge moyen a des problèmes pour se détendre et concentrer son attention. Elle en parle à son ami, un instructeur en pleine conscience. Elle demande à son amie de l'aider à résoudre ses problèmes et de lui enseigner des techniques de relaxation."
4. "Un bibliothécaire commence à travailler pour la première fois dans une entreprise. Il s'entend bien avec l'un des employés les plus expérimentés, dont il observe le travail et qui lui sert d'inspiration."

Session 3 : Comment établir un groupe de pairs pour un processus de mentorat ?

Objectifs:

- Apprendre ce qu'est un groupe et pourquoi les gens s'y joignent.
- Apprendre cinq étapes pour construire votre groupe (basé sur le NAC de l'Oregon).
- Partager les conclusions
- Apprendre à partir d'une activité pratique : Les groupes et l'art
- Ouvrir un espace d'écoute active et de feedback entre les participants sur les "questions brûlantes".
- Partager les retours sur la session

Trames des ateliers

Qu'est-ce qu'un groupe, et pourquoi les gens se joignent-ils à des groupes ?

Définitions d'un groupe :

- Les personnes constituent un groupe dans la mesure où elles connaissent des résultats similaires. (Lewin 1948)
- Un groupe existe lorsque deux personnes ou plus se définissent comme membres de ce groupe et reconnaissent son existence par au moins une autre personne. (Brown 1988)
- Ainsi défini, le terme groupe fait référence à une classe d'entités sociales ayant en commun la propriété d'interdépendance entre leurs membres constitutifs. (Cartwright & Zander 1968)
- De nombreuses personnes qui communiquent entre elles souvent pendant un certain temps, et qui sont suffisamment peu nombreuses pour que chaque personne puisse communiquer avec toutes les autres, non pas de seconde main, par l'intermédiaire d'autres personnes, mais face à face. (Homans 1950)

Qu'est-ce qu'un groupe, et pourquoi les gens se joignent-ils à des groupes ?

Pourquoi les gens rejoignent-ils des groupes ?

- Besoin d'appartenance
- Affiliation
- Identité
- Motivation
- Avantages évolutifs
- Facilitation sociale
- Flânerie sociale
- Travail d'équipe
- Pensée de groupe

Cinq étapes pour constituer votre groupe

Guide sur la manière de lancer un groupe avec succès (basé sur le collectif anarchiste de quartier) :

1. Écrire une vision

- Visualisez ce à quoi le groupe pourrait idéalement ressembler une fois établi et existant depuis un an. Notez votre vision.
- Qu'est-ce que vous aimez dans ce groupe ?
- Sur quoi le groupe travaille-t-il ?
- Qu'est-ce qui attire les gens vers le groupe ?
- Quel sentiment les gens éprouvent-ils lorsqu'ils sont engagés dans le groupe ?

2. Invitez des personnes à créer un groupe avec vous

- Envoyez votre vision à des personnes et invitez-les à vous contacter si elles sont intéressées par la création d'un groupe similaire à la vision.
- Envoyez votre idée à des personnes dont vous savez qu'elles ne conviendraient pas et demandez-leur de l'envoyer à des personnes qu'ils connaissent et qui pourraient être intéressées. Cela vous aidera à trouver de nouvelles personnes que vous ne connaissez pas ou auxquelles vous n'avez peut-être pas pensé.
- Rejoignez des groupes similaires afin d'entrer en contact avec des personnes qui pourraient adhérer à la vision (ou qui pourraient connaître des personnes).
- Créez des dépliants avec une version simplifiée de la vision et un lien vers la vision complète et affichez-les dans toute la ville.
- Créez une nouvelle adresse électronique pour que les

gens puissent vous contacter.

3. Organiser la première réunion
 - Souhaitez-leur la bienvenue et expliquez pourquoi vous êtes enthousiasmé par ce groupe.
 - Donnez à chacun le temps de se présenter et de dire pourquoi il est intéressé.
 - Invitez les participants à partager leurs idées sur ce qu'ils recherchent dans un groupe. A la fois ce à quoi ressemble le groupe et ce que le groupe fera dans le monde.
 - Expliquez que vous cherchez des personnes pour faire le travail de création du groupe : Rédiger une mission, des principes, une structure, etc. Demandez qui est intéressé par ce travail et précisez que ce n'est pas un problème s'ils ne sont pas intéressés par cet aspect (ils pourront toujours se joindre au groupe plus tard, une fois que le travail de structure sera terminé).
 - Planifiez les prochaines étapes pour les prochaines réunions.

4. Développer la structure du groupe (Rédiger les normes, la structure, les principes, le nom...)

La structure : Comment les décisions sont prises, qui prend les décisions sur quoi, qui se réunit quand et dans quel but, comment les choses sont organisées en interne, équipes, projets, rassemblements, assemblées, etc.

Normes de réunion : Pratiques générales sur la façon dont vous souhaitez que les réunions se déroulent. Les normes existent naturellement/inconsciemment dans chaque groupe. En les énonçant dès le début, vous

pouvez vous assurer qu'elles sont conformes à la mission et aux principes. C'est également utile pour les nouvelles personnes.

Normes pour un espace plus sûr : Les pratiques générales réduisent l'oppression et aident les gens à se sentir à l'aise pour partager et contribuer.

Culture de sécurité : Un ensemble de coutumes partagées pour une communauté dont les membres peuvent être ciblés, qui sont conçues pour minimiser les risques, compenser la paranoïa et augmenter l'efficacité et la confiance.

Résolution des conflits : Les conflits sont inévitables dans tout groupe. L'élaboration d'un processus de résolution dès le début rendra le conflit moins perturbant.

Tâches :

- Invitez les gens à réfléchir ou à travailler individuellement sur quelque chose pour la prochaine réunion.
- Partagez ensuite les idées uniques et faites un brainstorming pour trouver d'autres idées lors de la réunion.
- Formez un sous-groupe (2-3 personnes) pour reprendre les idées et rédiger le premier jet. (Il est vraiment difficile et long d'écrire quelque chose en groupe complet. C'est beaucoup plus facile dans un petit groupe).

- Présentez le projet à l'ensemble du groupe pour obtenir des commentaires.
- Révisez en fonction des commentaires (soit individuellement, soit en sous-groupe pour le prochain projet).
- Répétez les étapes 4 à 5 si nécessaire (ou revenez à une étape précédente si vous ne semblez pas parvenir à une version finale satisfaisante).

5. Lancement public

Aspects importants du lancement ::

- Faites en sorte qu'autant de fondateurs différents que possible soient présents. C'est un effort de groupe.
- Remerciez les gens d'être venus et expliquez pourquoi vous avez créé le groupe.
- Demandez aux participants de se présenter et de dire pourquoi ils sont intéressés par le groupe.
- Expliquez brièvement la mission, l'objectif et la structure du groupe.
- Prévoyez un temps de remue-méninges de la part de chacun pour que ce ne soit pas une présentation à sens unique. Il peut s'agir d'un brainstorming sur les premiers projets, d'idées sur la manière de faire quelque chose, ou simplement d'une vision générale du groupe.
- Présentez des étapes suivantes claires et des moyens faciles pour les personnes intéressées de se brancher et de s'impliquer.

Quelques conclusions

- Pour simplifier, un groupe est constitué de deux ou plusieurs personnes ayant des résultats similaires et qui s'identifient comme membres.
- Les gens rejoignent des groupes pour de nombreuses raisons, et pas seulement parce que l'objectif ou les résultats sont intéressants. Au-delà de la pensée individualiste, l'une des principales raisons est le besoin d'appartenance.
- Créer un groupe et le maintenir est un processus qui comporte de nombreuses étapes importantes avant le début effectif du groupe (rédaction d'une idée, établissement de règles, invitation, etc.) Parfois, préparer un groupe est plus compliqué que la réunion proprement dite, mais gardez à l'esprit que ces points sont nécessaires pour qu'un groupe fonctionne correctement.
- Il est très important de ne pas se focaliser sur le processus de discussion et de rédaction des informations.

ACTIVITÉ PRATIQUE : Les groupes et l'art. Quels sont les types de groupes ?



Ressources

<http://www.blackwellpublishing.com/content/hewstonesocialpsychology/chapters/cpt12.pdf>

<http://psychology.iresearchnet.com/sports-psychology/team-building/group-characteristics/>

<https://neighborhoodanarchists.org/how-to-start-a-successful-group>

Session 4 : Fixer des objectifs

Objectifs:

- Apprendre la théorie de la motivation de la fixation d'objectifs (Edwin Locke).
- Apprendre les principes clés de la fixation d'objectifs
- Partager les conclusions

- Apprendre à partir d'une activité pratique
- Ouvrir un espace d'écoute active et de feedback entre les participants sur les "questions brûlantes".
- Partager le feedback sur la session

Trame de l'atelier :

Fixer des objectifs : qu'est-ce que cela veut dire ?

- Les " objectifs " sont " l'objet ou le but d'une action, par exemple, atteindre un niveau de compétence spécifique, généralement dans un délai déterminé. " (Latham & Locke, 2002, p.705) Ils représentent le niveau de compétence que nous souhaitons atteindre.
- La fixation des objectifs est le processus par lequel nous atteignons ces objectifs. C'est l'acte de sélectionner une cible ou un objectif que l'on souhaite atteindre.
- La théorie de la motivation par la fixation d'objectifs (Locke & Latham, 1984) est basée sur le principe que les objectifs conscients affectent l'action (Ryan, 1970) et que les objectifs individuels régulent le comportement humain prévu.

La théorie de la motivation par la fixation d'objectifs (Edwin Locke)

- Dans son article de 1968 intitulé "Toward a Theory of Task Motivation and Incentives", Locke a montré que des objectifs clairs et un retour d'information approprié motivent les employés. Il a souligné que le fait de travailler à la réalisation d'un objectif est également une source majeure de motivation - qui, à son tour, améliore les performances.
- Plus un objectif est difficile et spécifique, plus les gens ont tendance à travailler dur pour l'atteindre. M. Locke a constaté que, dans 90 % des cas, les objectifs spécifiques et stimulants (mais pas trop) entraînaient des performances plus élevées que les objectifs "faciles" ou "faire de son mieux".
- Les objectifs difficiles sont plus motivants que les objectifs faciles, car le fait de réaliser quelque chose pour lequel on a travaillé dur procure un sentiment d'accomplissement.

Par exemple, dire à quelqu'un de "faire des efforts" ou de "faire de son mieux" est moins efficace que de lui dire "essayez d'avoir plus de 80 % de bonnes réponses" ou "concentrez-vous pour battre votre meilleur temps".

Les Principes clés pour fixer des objectifs

Engagement Faire des efforts délibérés pour atteindre un objectif. Partager l'objectif avec quelqu'un d'autre afin d'accroître votre responsabilité dans la réalisation de cet objectif.

Par exemple : "Un jeune dit à son mentor que demain après-midi, ils auront finalisé la tâche dont ils ont parlé".

Clarté Un objectif clair et mesurable est plus facile à atteindre qu'un objectif mal défini. En d'autres termes, il faut être précis.

Par exemple, "Je veux être un joueur de football de renommée mondiale" contre "Je veux commencer à m'entraîner pour pratiquer le football professionnel".

Défi Le but doit présenter un certain niveau de difficulté pour que la personne s'efforce de l'atteindre.

Par exemple, "Une élève du primaire n'est pas motivée pour faire ses exercices de mathématiques parce que ce sont toujours les mêmes et qu'elle les fait tous les jours. Même s'ils sont très faciles, elle s'ennuie et n'a pas envie de travailler".

Complexité Si un objectif est particulièrement complexe, prévoyez suffisamment de temps pour surmonter la courbe d'apprentissage nécessaire à la réalisation de la tâche. En d'autres termes, la tâche doit être adaptée au cadre et à la situation.

Par exemple : "Une enquêtrice doit terminer un long essai sur une étude qu'elle mène depuis quelques années et qui porte sur la littérature. Bien que ce soit une tâche longue et difficile, elle dispose de son propre temps et de son propre espace pour y travailler et elle est passionnée par le sujet."

Retours Mettez en place une méthode pour recevoir des informations sur votre progression vers un objectif. Si la réalisation d'un objectif spécifique s'avère trop difficile, il est préférable d'ajuster la difficulté de votre objectif à mi-parcours plutôt que d'abandonner complètement.

Par exemple, "Un stagiaire mesure ses progrès à l'aide de tests d'auto-évaluation en ligne, puis rencontre certains de ses collègues pour discuter de ses résultats. En discutant avec eux, il découvre qu'ils obtiennent tous des notes faibles (inférieures à 6) en ce moment, et ils décident donc tous d'essayer de ne pas obtenir moins de 6".

Quelques conclusions

- Plus l'objectif est clair, mesurable et spécifique, plus il est réalisable. Un objectif flou ne peut être mesuré.
- Un objectif obtenu à proximité dans le temps et l'espace est plus facile à travailler et à atteindre qu'un objectif éloigné. Si un objectif est, par définition, éloigné dans l'espace et le temps, il est bon de le diviser en petites étapes et de se concentrer sur les plus proches.
- Les objectifs plus difficiles sont plus motivants que les objectifs faciles (s'ils ne sont pas trop difficiles). L'objectif doit être stimulant mais pas stressant ou impossible.
- Le retour d'information est essentiel pour atteindre un objectif. C'est pourquoi l'échange, le partage, le remue-méninges ou la demande d'opinions sont d'excellents moyens d'obtenir de la motivation pour atteindre notre objectif.

Ressources

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0030507368900044>
https://www.mindtools.com/pages/article/newHTE_87.htm
<https://www.managementstudyguide.com/goal-setting-theory-motivation.htm>
<https://peakon.com/us/blog/future-work/edwin-locke-goal-setting-theory/>
<https://gostrengths.com/what-is-goal-setting-theory/>
<https://www.toolshero.com/personal-development/edwin-locke-goal-setting-theory/>

Session 5 : Sessions de programmation, structure et contenu

Objectifs:

- Apprendre les étapes d'une session
- Apprendre les techniques pour une session de formation efficace
- Apprendre à briser la glace en ligne
- Ouvrir un espace d'écoute active et de feedback entre les participants sur les "questions brûlantes".
- Partager le feedback sur la session

Trame de la session

Les étapes d'une session

1. Définir les objectifs pédagogiques

- Que voulez-vous que les participants "apprennent" ?
- Quels sont les concepts/compétences les plus importants à comprendre ?
- Comment saurez-vous qu'ils ont été compris ?

2. Clarifier les principaux sujets

- Quelles sont les idées/compétences centrales ?
- Quels sont les principaux concepts ?



3. Organiser le matériel

- Créez une liste de tous les points à couvrir.
- Comparez les points énumérés avec les objectifs. Sont-ils couverts ?

4. Planifier les techniques de présentation

- Conférences : Soyez bref !
- Démonstrations/pratiques : Il devrait y avoir plus de pratiques que de cours magistraux
- Discussions et débats après les conférences : Que pensent les participants ?
- Utilisez des outils d'apprentissage en ligne : vidéos, quiz, etc.
- Jeux de rôle : par exemple, "Simulation Arte Migrante".
- Études de cas : Application d'une théorie à une situation réelle.

5. Evaluation

- Nous devons vérifier si les jeunes participants ont compris les concepts clés.
- L'évaluation peut être formelle (par exemple, un questionnaire) ou informelle (par exemple, des questions ouvertes).
- L'évaluation doit nous aider et nous guider pour notre prochaine session.

6. Timing

- Répartition du temps : plus de temps pour les concepts les plus importants
- Planifier le temps de l'ensemble de la session
- Prévoyez du temps supplémentaire pour que les participants puissent absorber et discuter du matériel pratique

Techniques pour une session de formation efficace

- Dites aux participants ce qui sera abordé avant de commencer la session. (Un résumé/index avant d'entrer dans le sujet).
- Donnez une brève explication sur le contenu multimédia (par exemple, une vidéo) avant de le montrer.

- Formation pratique ("apprentissage par la pratique" ou apprentissage par l'expérience).
- Demandez aux participants de partager leurs expériences sur le sujet.
- Maintenez la session sur la bonne voie et à l'heure.
- Accordez des pauses.
- Demandez un retour d'information.
- Rendez le processus d'apprentissage amusant, c'est-à-dire faites bon usage de l'humour.
- Utilisez l'estime de soi.

Brise-glace en ligne : quelques idées de jeux

Deux vérités et un mensonge

Demandez à un participant d'écrire trois déclarations à son sujet : deux vraies et une fausse. Demandez aux autres participants de voter pour déterminer quelle affirmation est vraie et quelle affirmation est fausse. Continuez jusqu'à ce que chaque personne du groupe ait partagé ses déclarations. Une fois que la première personne a partagé sa déclaration et que le groupe a décidé quelle déclaration est fausse, la première personne révèle quelles déclarations étaient vraies et lesquelles étaient fausses. La personne qui parvient à deviner le plus de mensonges gagne correctement.

Gagner à la loterie

Expliquez aux participants qu'ils doivent imaginer qu'ils viennent de gagner à la loterie. Ils ont gagné 25 millions d'euros, de dollars ou toute autre somme importante dans la devise locale du pays où ils se trouvent. Donnez aux participants 5 minutes pour énumérer toutes les choses qu'ils feraient avec cet argent. Il n'y a pas de limite au nombre de choses qu'ils peuvent énumérer, tant qu'ils peuvent les écrire en 5 minutes. Une fois les 5 minutes écoulées, demandez à chacun de parler de sa liste et de discuter.

Chasse au trésor à domicile

Dites aux participants : "Vous avez 25 secondes pour aller chercher quelque chose de jaune" ou "Allez chercher la chose la plus bizarre dans votre appartement, puis rapportez-la pour nous la montrer". Ensuite, chaque participant montre à travers sa webcam ce qu'il a trouvé. Chasse au trésor à domicile.

Perdu dans l'espace

Demandez aux participants d'imaginer qu'ils vivent dans une station spatiale. Tout à coup, la station spatiale connaît un dysfonctionnement et ils doivent l'évacuer. Ils n'ont le droit d'emporter que cinq objets. Quels objets choisiraient-ils ? Demandez ensuite aux participants de partager leurs réponses, en expliquant pourquoi ils ont choisi ces cinq objets.

Portrait de famille

Ce brise-glace consiste à prendre une photo de groupe de vous (même par chat vidéo) de manière amusante. Prenez-en une différente à chaque fois - faites des grimaces, faites venir vos animaux de compagnie, faites un geste fou, soyez créatifs.

Récit de groupe

L'objectif est de créer un récit original sur le déroulement d'un voyage de groupe imaginaire. L'animateur crée un diaporama de photos de voyage prises au hasard, commence une histoire, puis demande à l'un des participants de poursuivre ce qui a été

dit en fonction de la photo actuellement affichée. Les participants racontent à tour de rôle les choses folles qu'ils ont "faites" pendant leur voyage imaginaire.

Où dans le monde

Demandez aux participants de choisir un endroit dans le monde où ils aimeraient aller ou qui correspond à leur personnalité. Demandez-leur d'afficher trois indices pour ce lieu (par exemple, une image). Expliquez que les autres participants doivent deviner le lieu choisi par les autres participants.

Dessinez votre humeur du moment

Avant de commencer une réunion ou toute autre activité en ligne, demandez à vos employés de dessiner leur humeur du moment sur un tableau blanc en ligne.

Ressources/References

<https://www.mindtools.com/pages/article/planning-training-session.htm>

<https://simplifytraining.com/article/how-to-conduct-an-effective-training-session/>

<https://symondsresearch.com/icebreakers-for-online-teaching/>

<https://blog.sli.do/virtual-icebreakers/>

<https://www.springworks.in/blog/virtual-ice-breakers/>

<https://blog.readytech.com/blog/hands-training-effective-way-learn>

Session 6 : Motivation et stratégies d'écoute

Objectifs:

- Apprendre quelques stratégies de motivation
- Apprendre l'approche centrée sur la personne.
- Sensibiliser à l'écoute active en tant que compétence
- Ouvrir un espace d'écoute active et de feedback entre les participants sur les "questions brûlantes".
- Partager le feedback sur la session

Trame de l'atelier

Les stratégies de motivation

1. Reconnaissez les réalisations.
Reconnaissez les efforts des autres avant l'activité (simplement en venant) et après. Tout peut être une incitation (une tape dans le dos, un sourire, "bon travail", "j'aime ce que vous avez fait"). Soyez toujours sincère dans vos incitations. L'hypocrisie sera toujours remarquée, même si ce n'est qu'à un niveau inconscient.
2. Fixer des objectifs.
Nous devons nous fixer des objectifs à long et surtout à court terme qui soient réalisables et reconnaître quand ils le sont.
3. Offrez des occasions de diriger.
Donnez aux jeunes participants la possibilité de prendre des responsabilités et de diriger. Invitez-les à diriger une équipe, à proposer un projet et une idée, à contrôler une tâche qui leur plaît, etc.
4. Cohérence et enthousiasme.
Votre humeur affecte celle des participants.
5. Proposez des défis
par exemple, des petits jeux, des compétitions informelles et amicales, etc. ou proposez au groupe un défi positif. Vous pouvez également inciter les gens à être créatifs et à inventer quelque chose de nouveau. Variez les pratiques au sein d'une routine afin de réduire les risques d'ennui, de monotonie, d'épuisement, etc.
6. Soyez organisés
L'organisation et la sécurité pour le formateur et les stagiaires favorisent la motivation.
7. Faites en sorte que ce soit amusant !
Le plaisir encourage les gens à maintenir leur participation à une activité. Le rire, la plaisanterie, etc., contribuent grandement à la motivation.

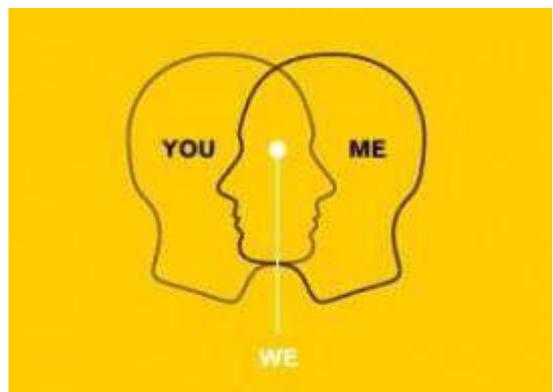
L'approche centrée sur la personne

Qu'est-ce que l'approche centrée sur la personne ?

Définition générale

Il s'agit d'une approche dans laquelle la personne est placée au centre du service. Elle se concentre sur la personne et sur ce qu'elle peut faire, et non sur ses limites, sa condition, etc.

Quelles sont les origines de l'approche centrée sur la personne ?



Carl Rogers a développé le PCA :

Psychologue américain,

- Un des fondateurs de la théorie humaniste,
- A développé la pratique de l'écoute active,
- Importance particulière dans le domaine de l'éducation,
- Thérapie de groupe,
- A travaillé avec la CIA,
- la résolution de conflits en Irlande du Nord,
- Auteur de "On Becoming a Person".

Quels sont les principaux points de l'approche centrée sur la personne ?

- Tendance à la réalisation de soi.
- Les êtres humains ont tendance à croître et à se développer naturellement. Une personne peut orienter son comportement vers ce dont elle a besoin/souhaite tant qu'elle peut s'accepter elle-même.
- Congruence (entre la réalité et l'idéal).
- L'acceptation de la réalité conduit à la stabilité et à une vision plus claire de ses besoins et de ses objectifs. La croyance erronée en un "moi" idéal conduit à un blocage de son développement, car nous n'avons plus une vision claire de qui nous sommes.
- La liberté.
- Chaque être humain a la liberté de choisir ses pas grâce à la conscience de soi.
- Elle aide une personne à prendre des décisions, tient compte de ses principales circonstances uniques et implique son réseau et ses contacts.

Quelles attitudes sont nécessaires pour que cette approche soit efficace ?

- L'acceptation inconditionnelle
Lorsqu'une personne fait preuve d'une acceptation inconditionnelle à l'égard des traits de personnalité d'une autre personne (comportement, opinions, émotions), cette dernière se sentira libre d'explorer les aspects d'elle-même qu'elle a évités par peur d'être...

- L'Empathie

Non seulement essayer de se mettre à la place des autres, mais aussi comprendre les croyances d'une autre personne, sa conception de la vie, ses valeurs, etc.) Les réflexes d'empathie

- L'Authenticité

L'un doit abandonner son rôle de sécurité et devenir un être humain égal à l'autre. Si l'on "feint" son rôle, l'autre comprend que l'interaction est forcée, fausse et jouée, passant pour faire partie du jeu. Lorsque l'un est authentique en montrant ses émotions, ses pensées, ses sentiments et son acceptation de soi, l'autre peut "modeler" ce comportement.

L'écoute active

Qu'est-ce que l'écoute active ?

Nous ne pouvons pas commencer à être des auditeurs efficaces tant que nous ne faisons pas preuve d'un esprit qui respecte véritablement la valeur potentielle de l'individu, qui tient compte de ses perspectives et qui fait confiance à sa capacité d'autodétermination..

Carl R. Rogers et Richard E. Farson (1987)

Accorder son attention totale et entière à l'autre personne et lui dire que nous sommes intéressés et concernés. L'écoute est un travail difficile que nous n'entreprendrons que si nous avons un profond respect et une grande attention pour l'autre... nous écoutons non seulement avec nos oreilles mais aussi avec nos yeux, notre esprit, notre cœur et notre imagination. Nous écoutons ce qui se passe en nous et ce qui se passe chez la personne que nous entendons. Nous écoutons les mots de l'autre, mais nous écoutons aussi les messages enfouis dans les mots. Nous écoutons la voix, l'apparence et le langage corporel de l'autre... Nous essayons simplement d'absorber tout ce que l'orateur dit, verbalement et non verbalement, sans ajouter, soustraire ou modifier.

- Ian McWhinney (1997)

Comment pratiquer l'écoute active

1. Laissez la personne diriger la conversation. L'écoute active étant non directive, l'interlocuteur doit, dans tous les cas, choisir ce dont il va parler et comment.
2. Concentrez-vous sur la personne qui parle. Essayez de centrer votre attention sur la personne et laissez tous les autres sujets en pause pour le moment.
3. Essayez d'établir un contact visuel avec la personne pendant la conversation.
4. Soyez conscient de la communication non verbale de votre interlocuteur. Observez-le et demandez-vous : que fait-il ? Quelle est sa posture ? Parle-t-il haut ou bas ? La personne bouge-t-elle beaucoup ou est-elle immobile ? Établit-elle un contact visuel ? Etc.
5. Donnez un petit feedback continu (hochez la tête, répondez "oui", "ok", "je comprends", ou "mm-hmm").
6. Paraphrasez et résumez ; donnez-leur un résumé de ce qui a été dit avec vos propres mots. Si vous avez des doutes (questions, choses que vous n'avez pas comprises), demandez directement à la personne.
7. Si la personne décide de ne pas parler de quelque chose ou reste silencieuse, essayez d'être respectueux et patient.
8. Faites attention à votre posture corporelle : essayez de vous asseoir en avant, en dirigeant votre corps vers votre interlocuteur.
9. Faites attention à vos jugements. Nous porterons toujours des jugements, même si nous nous efforçons de ne pas le faire.
10. Soyez attentif à vos sentiments. Comment la personne vous fait-elle sentir ? Êtes-vous mal à l'aise ? Êtes-vous stressé d'écouter ? Vous sentez-vous identifié ? Soyez conscient de ce qui se passe dans votre esprit et dans votre corps pendant la conversation.
11. Soyez sincère et posez des questions. Par exemple, si vous pensez que la personne aime être avec un membre de sa famille, ne dites pas "vous aimez être avec eux". Dites : "En écoutant ce que vous dites, j'ai l'impression que vous appréciez

beaucoup d'être avec eux. Ai-je raison ? Est-ce quelque chose d'important pour vous ?"

12. Soyez honnête et authentique à tout moment avec vos sentiments et votre comportement.

Quelques avantages de l'écoute active

- Établissement d'une relation de confiance
- Autonomisation de l'intervenant pour arriver à ses conclusions et solutions
- Matérialisation de la pensée
- Renforcement de l'estime de soi par l'acceptation et le non-jugement
- Validation des émotions
- Une meilleure compréhension de la personne
- Créer de l'empathie
- Apprendre à connaître la personne

Ressources/References

- <https://www.psychologytoday.com/us/blog/in-it-together/202006/active-listening-skills>
- <https://positivepsychology.com/active-listening/>
- <https://www.verywellmind.com/what-is-active-listening-3024343>
- <https://www.simplypsychology.org/carl-rogers.html>
- Rogers, C. (1961) On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy

Session 7 : Créer un espace bienveillant, confidentialité et questions personnelles

Objectifs:

- Apprendre le concept d'espace bienveillant et comment le créer.
- Apprendre ce qu'est la confidentialité et comment la promouvoir.
- Améliorer la sensibilisation aux problèmes personnels potentiels
- Ouvrir un espace d'écoute active et les échanges entre les participants sur les "questions brûlantes".

- Partager les retours sur la session

Trame de l'atelier

Qu'est-ce qu'un espace bienveillant?

Un lieu ou une situation dans lequel vous êtes protégé contre le mal ou le danger.

Cambridge dictionary

Un lieu ou un environnement dans lequel une personne ou une catégorie de personnes peut avoir la certitude qu'elle ne sera pas exposée à la discrimination, à la critique, au harcèlement ou à toute autre atteinte émotionnelle ou physique.

Oxford Languages

Caractéristiques

- Cultiver des règles de base pour les processus de groupe (écoute, partage, etc.).
- Culture d'une culture dans laquelle les gens prennent activement soin les uns des autres.
- Promotion de l'équité et de l'inclusion, et démonstration des principes de la différence, de l'égalité et de l'importance de tous les individus.

Règles

- Le droit d'être entendu
- Respecter
- La confidentialité

Égalité et Inclusion

- Comprendre (vs faire des suppositions, des stéréotypes, etc.)
- Se comprendre soi-même (lorsque les participants peuvent choisir)
- Comprendre les autres (écouter seulement et ne pas répondre)

Confidentialité

- Emplacement : Le groupe doit être aussi privé que possible, hors de portée d'écoute de quiconque.
- Ce qui est dit dans le groupe reste dans le groupe. Refusez de discuter de ce qui se dit à l'intérieur du groupe en dehors du groupe.
- Accords de groupe : Tous les participants doivent s'engager à respecter un accord contenant des règles pour l'ensemble du groupe.
- Rappels au groupe : La confidentialité et l'accord doivent être mentionnés et répétés au groupe.
- Dispositifs d'écoute : Envisagez de déconnecter tous les dispositifs d'écoute présents dans la salle.

Questions personnelles potentielles

Conflits entre les membres :

- Respecter et reconnaître les idées des autres
- Réfléchir à la manière dont ils peuvent améliorer leur communication
- Travailler en groupe sur les causes du conflit.
- Comprendre que le travail en équipe peut nécessiter des négociations.
- Réfléchir à la manière dont ils peuvent améliorer leur communication

Personnalités dominatrices :

- Créez des limites de temps pour contribuer
- Veillez à ce que chaque membre ait la possibilité de s'exprimer sans être interrompu.
- Rappelez aux membres l'importance d'entendre toutes les opinions sur le sujet et de les respecter.
- Communication

- Délais
- Participation
- Questions psychologiques
- Consommation de substances psychoactives
- Conflit culturel/croyances/religieux

Ressources

<https://youthtoday.org/2015/07/how-to-build-safe-spaces-define-then-deliver/>

<https://my.uq.edu.au/information-and-services/student-support/study-skills/group-work/resolving-group-work-issues#1>

<https://churchleaders.com/smallgroups/small-group-articles/339056-why-confidentiality-matters-in-small-groups.html>

Session 8 : Clôturer un processus de e-mentoring

Objectifs:

- Pour apprendre à terminer depuis le début
- Apprendre à savoir quand c'est terminé
- Apprendre à clôturer un processus
- Ouvrir un espace d'écoute active et de feedback entre les participants sur les "questions brûlantes".
- Pour partager les retours sur la session

Trame de l'atelier

Finir par le commencement

a) Fixez la date à partir du moment où vous commencez le processus.

- Les mentorés savent à quoi s'attendre
- Il y a une limite de temps pour atteindre des objectifs spécifiques
- Il y a un engagement

b) Fixer une période estimée pour le processus une fois que vous avez commencé

- Évaluez comment vous pensez que le processus se déroule
- Évaluez combien de temps vous pensez que cela prendra
- Proposez une date limite au mentoré.

How to know when it's ending

- Les conversations sont devenues un peu monotones et prévisibles.
- La conversation tourne sans cesse autour de sujets sans rapport
- Le temps entre les réunions est de plus en plus long
- Les objectifs et les priorités ont beaucoup changé depuis le début.
- L'engagement n'est plus aussi fort
- Les objectifs ont été atteints (ou du moins la majorité).

Comment clôturer un processus

- **Évaluez ensemble vos progrès** : Avez-vous répondu à vos attentes et à vos objectifs ? À quel moment le savez-vous ? Un soutien supplémentaire est-il nécessaire ?
- **Obtenez un retour d'information** : Comparez vos notes et vos impressions sur le processus avec votre mentoré.
- **Parlez de l'avenir** : Planifiez la suite des événements. Sur la base de votre conversation, est-il temps de mettre fin au processus ? Quelle est la prochaine étape que votre filleul doit franchir ?
- **Gardez un contact informel** : Restez en contact avec votre mentoré. Il est bon que, même si le processus est terminé, le mentoré ait un moyen de vous contacter en cas de doute à l'avenir.
- **Partagez vos sentiments** : Partagez ce que vous ressentez, si vous êtes heureux ou triste de cette fin. Si vous êtes reconnaissant, remerciez votre mentoré. Soyez réfléchi, respectueux et ouvert.

Que se passe-t-il après ?

- **Mentorat informel** : Gardez le contact par la suite à un niveau non formel, comme une connaissance ou un contact professionnel. Soyez attentif aux limites entre l'amitié et une relation plus professionnelle.
- **Proposez une séance de suivi** : Contactez votre filleul dans quelque temps et demandez-lui comment les choses se passent ou simplement pour prendre des nouvelles de l'autre. Ont-ils besoin de quelque chose d'autre ? A-t-il des doutes ? Souhaite-t-il savoir comment vous allez ?
- **Restez disponible** : Même si la relation de mentorat est terminée, assurez-vous que le mentoré a un moyen de vous contacter si nécessaire et faites-lui comprendre que vous êtes disponible en cas de besoin.

Ressources

<https://www.mentorcliq.com/blog/is-it-time-to-say-goodbye-to-your-mentor>

<https://ypard.gitbook.io/mentoring/12-ending-the-mentoring-program>

<https://bostonpartners.org/tips-for-closing-your-mentoring-match/>

<https://www.charitycomms.org.uk/my-career/peer-support-scheme/ending-your-mentoring-relationship>

Session 9 : Méthode d'évaluation

Objectives:

- Savoir donner et recevoir du feedback de manière constructive
- Acquérir des outils d'évaluation et d'auto-évaluation
- Ouvrir un espace d'écoute active et de retour d'information entre les participants sur les "questions brûlantes".
- Partager le feedback sur le programme et les acquis de l'apprentissage

Trame de la session

Pourquoi les retours sont-ils importants ?

- Les retours sont importants pour nous faire savoir ce que nous faisons bien et ce que nous devons améliorer.
- C'est quelque chose que nous donnons et recevons tout le temps de manière informelle (par exemple, en partageant nos opinions et nos préférences avec notre famille ou nos amis).
- Parfois, nous le pratiquons à un niveau formel (par exemple, dans le cadre de la gestion des performances professionnelles).
- Les retours peuvent également avoir un effet négatif lorsqu'un seul type de retour est fourni ("positif" ou "négatif").

Comment recevoir un retour ?

- Soyez ouvert : Lors d'une session d'échange de feedback préalablement planifiée, il est bon de s'exposer à tout ce qui doit être dit. On n'est pas toujours prêt, et ce n'est pas toujours le bon endroit et le bon moment.
- Pratiquez l'écoute active : Écoutez attentivement, établissez un contact visuel et n'interrompez pas. Essayez de ne pas réagir verbalement ou non verbalement si vous entendez quelque chose qui crée une émotion en vous (c'est-à-dire quelque chose qui vous rend fier ou vous offense). N'oubliez pas que vous aurez votre tour de parole lorsque l'autre personne aura terminé.

- Apprenez : Lorsque vous répondez aux commentaires reçus, essayez de poser des questions : pourquoi/quand ont-ils ressenti cela ? Comment pouvez-vous vous améliorer ? En quoi une activité ou un événement pourrait-il être amélioré ?

Comment donner son retour

- Centrez votre retour sur des comportements spécifiques : Ne mentionnez PAS la personne ou la personnalité (par exemple, dites "vous vous êtes très bien exprimé" au lieu de "vous êtes très expressif").
- Choisissez le bon moment : Parfois, le retour peut être donné immédiatement après, pour qu'il soit frais. Si le feedback comporte une forte composante émotionnelle, il est préférable de laisser un peu de temps entre la session ou l'événement et le retour pour "agir" au lieu de "réagir".
- Confidentialité : Lorsqu'il s'agit de quelque chose de personnel ou qui peut être qualifié de "négatif", parlez-en en privé à une personne spécifique. Exposer le problème devant le groupe pourrait être embarrassant.
- Utilisez la première personne : Dites toujours "je". Parlez de ce que vous pensez et ressentez...
- Soyez précis : Faites toujours référence à des moments et des exemples précis, et non à des opinions générales.

Activité pratique : Auto-réflexion sur l'ensemble des acquis de l'apprentissage : Activité du bocal

Le dernier jour, l'animateur invite les participants à reprendre leur pot transparent et à le remplir pour la dernière fois avec leurs cinq poudres de couleurs différentes associées à la conscience (sel, attitude (café), connaissance (sable), Compétence et capacité (Curcuma), Autre (paprika). Avant de commencer, le facilitateur peut rafraîchir le modèle ASK et clarifier la signification de chacun des cinq mots.

Le facilitateur donne 5 minutes pour remplir le bocal et met de la musique pour accompagner ce moment, en rappelant qu'il n'est pas obligatoire d'utiliser toutes les

couleurs. Après ce moment hors ligne individuel, les participants viennent en plénière pour partager leurs réalisations personnelles globales en montrant leur bocal.

Le formateur peut poser les questions suivantes pour le débriefing : Comment s'est passé le remplissage de votre bocal aujourd'hui ? Quelle est la principale couleur présente dans votre bocal ? Auriez-vous aimé voir une autre couleur ? Quelle couleur aimeriez-vous ajouter à l'avenir ? Qu'est-ce qui vous a plu dans l'expérience de l'e-mentoring ? Qu'est-ce qui pourrait être amélioré ?

Autres outils d'auto-évaluation

- Autoévaluation et évaluation par les pairs d'un projet de groupe (Northwestern University, probablement Illinois)
- Questionnaire d'évaluation de groupe (Université du Vermont)
- Auto-évaluation et évaluation par les pairs du projet de groupe (Northwestern University, probablement Illinois)
- Questionnaire d'évaluation de groupe (Université du Vermont)

Ressources

<https://www.northwestern.edu/searle/docs/History%20and%20Philosphy%20Self%20and%20Peer%20Evaulation.pdf>

<https://www.uvm.edu/sites/default/files/grp-assess-questions.pdf>

<https://www.youthemployment.org.uk/giving-receiving-feedback/>

<http://www.learningaliving.co.uk/pdf/TTT%20self-assessment%20questionnaire.pdf>

<https://www.potentialunearthed.co.uk/wp-content/uploads/2017/11/Training-Skills-Knowledge-Evaluation.pdf>

<https://cfe.unc.edu/wp-content/uploads/sites/326/2019/01/Mentoring-Competency-Assessment-MCA-2.pdf>

<http://www.teachtraining.org/training/TrainersSelfAssessmentTool.pdf>

2.3 Le travail de jeunesse pour la construction d'une communauté interculturelle : un programme d'apprentissage entre l'éducation non formelle et informelle

Dans le but de mieux promouvoir de nouvelles opportunités de dialogue interculturel dans les communautés locales par le biais du travail de jeunesse et des pratiques artistiques, en Italie (Bologne et Palerme), au Royaume-Uni (Liverpool), en France (Lille), en Grèce (Thessalonique), en Allemagne (Bremerhaven) et en Espagne (Malaga), des groupes de travailleurs de jeunesse ont accompagné des jeunes dans l'organisation de rassemblements artistiques à proposer à la communauté locale.

Les activités de pilotage ont été mises en œuvre dans chaque pays partenaire pendant neuf mois, testant une ou plusieurs activités du programme de formation développées pendant la formation.

Le programme de formation vise à

- Améliorer les compétences des travailleurs de jeunesse sur la façon dont les méthodologies artistiques peuvent contribuer à l'inclusion sociale des jeunes et à la construction d'une communauté interculturelle.
- Promouvoir la participation active et l'inclusion sociale des jeunes dans la communauté locale.

Dans chaque pays partenaire, des groupes de jeunes et d'animateurs de jeunesse ont initié des activités basées sur l'art et ouvertes au public, favorisant la construction de communautés interculturelles dans un cadre informel, s'inspirant de l'expérience de la méthode Arte Migrante.

La base du programme d'activités : l'analyse SWOT

Le programme d'activités a été créé sur la base des résultats du projet de recherche-action. Au cours de la formation, les travailleurs de jeunesse ont été impliqués dans une analyse SWOT afin de progresser et de mettre en relation les résultats en partageant l'expérience de chaque communauté européenne locale impliquée. L'analyse peut être résumée comme suit :

STRENGTHS

- Lockdown as an opportunity to improve technological skills and involve young people online
- Getting to know new people, new opinions
- Know other realities, create links with local and European organisations

WEAKNESSES

- Art is seen often as a hobby
- Contact people and keep participants motivated with online activities
- Lack of time

OPPORTUNITIES

- Youth Participation, motivation and desire to create the change
- Variety of opinions and personal experiences
- Art in everyday life
- Art activates creative thinking Importance of public spaces where to meet
- Cooperation with local organizations

THREATS

- Location of the activities
- Technical issues for online activities
- Lockdown
- Getting stuck on certain ideas (this became an opportunity to develop new opportunities of dialogue and sharing moments).

Jeunes ayant moins d'opportunités en raison de leur origine migratoire

Le projet "In my Art" est pensé pour être une réponse à la condition de la vulnérabilité des jeunes qui luttent pour construire des connexions et des relations dans le lieu où ils vivent en raison de la diversité culturelle. Selon les statistiques d'Eurostat (2015), 23,7% de la population en Europe est exposée au risque de pauvreté et d'exclusion sociale, en particulier les migrants (34,5%) et les jeunes (26,9%). Ces données concernent les personnes ayant des obstacles sociaux, culturels, économiques et éducatifs ; la Grèce, l'Espagne et l'Italie sont les pays où le niveau de risque a augmenté entre 2008 et 2015. De nos jours, les sociétés multiculturelles se développent, grâce à l'augmentation des flux migratoires (4,7 millions en 2015 en Europe), ainsi qu'à des niveaux élevés d'intolérance et de peur de la diversité qui contribuent fortement à la marginalisation. En ce qui concerne les jeunes, il est largement reconnu que l'exclusion sociale produit de sérieux dommages aux conditions de vie, à la vie sociale, émotionnelle et à l'état de santé en provoquant facilement des actes de discrimination, de racisme, de discours de haine et de violence.

Dans le projet "In my Art", les ONG veulent créer de nouveaux cadres pour les personnes qui pratiquent la culture du dialogue afin de construire des communautés plus inclusives où elles ont la possibilité de se réunir et de connaître "l'autre" dans un contexte où elles se sentent acceptées, non jugées et authentiques.

Dans cette perspective, l'art représente un "agent de liaison au-delà des mots" qui aide à surmonter les barrières linguistiques et à amener les gens sur le même terrain et hors des catégories sociales (réfugiés, Roms, migrants, etc.), comme dans l'expérience Arte Migrante qui sera décrite dans les pages suivantes de ce manuel.

La méthode d'inspiration "In my Art" : Arte Migrante

Le but et les objectifs principaux

Arte Migrante a été créé à Bologne en octobre 2012 en tant que groupe informel et non partisan et en tant qu'expérience politique.

L'objectif principal d'Arte Migrante est de promouvoir la construction d'une communauté transculturelle à travers l'art, en organisant des réunions hebdomadaires ouvertes dans des espaces accessibles.



Les objectifs spécifiques d'Arte Migrante sont :

- promouvoir des processus de socialisation et de dialogue interculturel
- Pratiquer l'accueil de chaque individu, avec sa culture et son histoire, en brisant toutes les frontières et les préjugés.
- Impliquer les personnes et réduire les niveaux de marginalité
- Stimuler la créativité et le potentiel de la personne
- Répondre au désir d'expression et d'écoute, ainsi qu'au besoin humain de relations
- Pratiquer des formes de collaboration sur le territoire et étendre le réseau entre associations, citoyens et institutions

Bénéficiaires

"Arte Migrante n'est pas pour les migrants !"

- L'art migratoire rapproche les gens au-delà de toute barrière linguistique, sociale ou culturelle !
- Les rencontres sont ouvertes à toute personne qui souhaite organiser un événement interculturel facile fait d'art et d'expression personnelle. Les gens peuvent inviter leurs amis, leur famille et toute autre personne qui souhaite découvrir l'art migrant en le vivant directement.
- L'objectif principal est d'atteindre les gens et de promouvoir leur participation, en particulier ceux qui ont moins d'occasions de connaître d'autres personnes et de construire un réseau.
- Il n'y a pas de rôles pendant l'événement : pas d'éducateurs, pas d'animateurs, pas d'enseignants, pas de réfugiés, pas de sans-abri, pas de personnes assistées. Il y a (nous sommes) "juste" des personnes qui participent parce qu'elles veulent simplement passer une soirée légère, agréable et artistique avec d'autres personnes.

Les fondements de l'Arte Migrante

L'expérience peut être résumée en huit concepts fondamentaux :

- 1. Participation spontanée et ouverte à tous.** Les réunions peuvent être organisées dans un contexte professionnel ou éducatif.
- 2. Responsabilité partagée entre les participants.** Chacun contribue à créer une atmosphère familière et accueillante, et le succès de la réunion dépend de la participation des participants. Tout le monde peut aider à l'organisation en prenant de petites responsabilités (tenir l'heure, aider à créer le décor, proposer un jeu de noms, etc.) Tout le monde peut faire partie du groupe de coordination.
- 3. Approche horizontale (pas de hiérarchie, pas d'expert).** Avec Arte Migrante, chacun a le droit de s'exprimer, d'être entendu et de faire partie du groupe de coordination.
- 4. Une écoute active de tous** est la première manière de participer à Arte Migrante
- 5. Le partage des cultures** l'accueil de la diversité est l'objectif de la réunion.
- 6. Pas de jugement** autorisé pendant les rencontres Arte Migrante. Le groupe de coordination est chargé d'intervenir pour garantir un espace sécurisé.
- 7. L'art comme tout type d'expression personnelle.** En dépit de son expertise, chacun est considéré comme un artiste, et l'art peut être tout ce que la personne souhaite partager avec les participants.
- 8. Création d'un espace bienveillant** où chacun peut se sentir à l'aise pour écouter et partager. Un espace sûr ne peut être garanti en raison de la participation ouverte et du partage spontané. On ne sait jamais ce que les gens vont dire. Le groupe de coordination peut se former mutuellement pour apprendre à répondre positivement aux partages qui portent un jugement.

Méthode et outils

Avec Arte Migrante, la méthode et les outils sont complémentaires :

- **Stabilité, régularité, continuité:** La stabilité du lieu, la régularité et la continuité des rencontres sont des outils fonctionnels essentiels pour atteindre les objectifs. Ils font d'Arte Migrante un espace et un lieu de référence, même pour ceux qui ont moins de possibilités de maintenir un réseau actif d'information, de communication et d'échange.
 - ❖ **Le partage des responsabilités:** Le succès de la soirée dépend de la qualité de la participation des personnes présentes. L'objectif du groupe de "coordination" est, en effet, de faciliter la dynamique et de stimuler la prise de responsabilité par le comportement. Il n'y a pas de spectateurs ni de chefs d'orchestre. Chacun est un participant-artiste actif dans l'action d'exécution et d'écoute.



- ❖ **Art et partage** : L'art, sous toutes ses formes, peut être un puissant ciment relationnel, un langage universel qui peut favoriser les expériences partagées dans tous les espaces et tous les temps. (Carturan, 2013).
- ❖ **La mise en réseau** : Composé du tiers secteur (communautés d'accueil pour mineurs, centres communautaires, associations culturelles), d'institutions (universités, écoles, Unité organisationnelle pour les interventions auprès des immigrants, des réfugiés et des nomades) ; de citoyens.
- ❖ **Informations pour la participation** : la promotion en ligne amène l'information sur la réunion loin mais pas en profondeur. Promouvoir les activités via les médias sociaux (Facebook, Instagram, WhatsApp, email, etc.), c'est bien, mais ce n'est pas suffisant. Pour aller plus loin et atteindre les personnes ayant moins de chances de recevoir des informations ou de rencontrer des gens, il est important d'agir directement. Les actions directes peuvent être : Une communication visuelle (flyers), des appels individuels, se joindre à d'autres événements, contacter les parties prenantes, identifier des personnes clés qui peuvent amener d'autres personnes (éducateurs travaillant dans des centres d'accueil pour migrants, sans-abri, etc.) toutes ces actions

L'Art dans Arte Migrante

Dans Arte Migrante, l'**art** est conçu comme toute forme d'**expression de soi**, à la fois individuelle et collective, personnelle et sociale : les chansons, les danses, les histoires, les jeux, la poésie deviennent un outil pour partager sa propre culture, ses expériences, ses talents.



L'expérience nous montre comment elle représente une réponse constructive **contre l'indifférence et la désinformation**.

L'art est un outil puissant pour briser les stéréotypes et rapprocher les gens jusqu'à ce qu'ils s'écoutent et apprécient la diversité.

Les performances artistiques ne sont pas applaudies pour leur qualité technique mais pour leur authenticité et leur caractère unique sur le plan culturel, social et humain.

Le silence participatif : l'art de l'écoute

L'un des facteurs les plus importants d'Arte Migrante est l'apprentissage par la pratique de l'écoute active, qui est la principale condition pour assister aux réunions ouvertes de partage artistique libre. Les participants sont invités à accueillir le partage artistique en gardant le silence dans l'espace, comme une maison vide prête à être remplie d'objets culturels personnels.

" Si tu n'écoutes pas les autres, tu ne les connaîtras pas, et cela te fera peur. "

Les groupes de coordination

La théorisation du concept de "groupe" nous a aidés à comprendre comment travailler avec les jeunes dans chaque communauté locale, en donnant une direction commune. Le terme "groupe", qui vient du germanique "Kruppa", écheveau enroulé, peut être considéré comme un instrument-relation (Carli R., cité dans Venza, 2007). En tant que phénoménologie complexe, les côtés subjectifs et collectifs sont combinés dans une totalité qui inclut les émotions, les besoins et les processus de pensée et d'action, comme

dans la théorie des champs de Kurt Lewin (Lavanco & Novara, 2006). Le groupe informel fait référence à cet ensemble non programmé et non officiel d'individus, régi par des normes non formalisées qui émergent de la libre interaction entre les membres (Venza, 2007). En l'absence d'un mandat institutionnel, le groupe choisit de manière autonome de poursuivre certains objectifs et activités. Par conséquent, les connotations d'un groupe secondaire spontané avec de possibles aspects informels et primaires (ibidem).



Un groupe de coordination stable garantira la réalisation de l'objectif du projet : offrir à la communauté une

Le projet "In my Art" représente un pont entre l'éducation non formelle et informelle dans la perspective du développement communautaire :

Il s'agit d'un processus visant à améliorer les conditions sociales et économiques d'une communauté par la participation active de ses membres (G. Lavanco, 2009), en tenant compte des multiples identités et appartenances de chaque être humain.

La méthode Arte Migrante se déroule dans chaque ville grâce à un "groupe de coordination" qui organise les activités. Un groupe de coordination est :

- Un groupe de personnes, jeunes et adultes, ayant un intérêt commun à améliorer le lieu où elles vivent.
- Pas de structure hiérarchique
- Un groupe dont les membres partagent le désir de vivre dans une communauté interculturelle et inclusive où les diversités culturelles sont les bienvenues et doivent être visibles.
- Toute personne désireuse de contribuer peut s'inscrire. Peu importe l'âge, les compétences, l'origine, etc.
- Il n'est pas nécessaire d'être un artiste ou de savoir jouer d'un instrument.
- Un groupe d'amis (ou potentiellement) qui se rencontrent fréquemment (par exemple, entre deux événements publics) dans un cadre non formel ou informel : allez prendre un café, retrouvez-vous dans un parc, etc.)
- Un groupe dans lequel les tâches sont partagées entre les membres (par exemple, qui vérifie l'heure, qui traduit, qui apporte la guitare, etc.)
- Un groupe dans lequel les personnes peuvent se faire confiance pour accomplir une tâche.
- Un groupe dans lequel les membres restent en contact (par exemple, un groupe WhatsApp, un groupe Facebook, Instagram, etc.)
- Un groupe basé sur les amitiés et les relations horizontales
- Un groupe qui décide de la méthode du consensus



- Un groupe chargé d'aborder toute situation discriminatoire éventuelle qui pourrait heurter la sensibilité d'autres personnes en raison de leurs croyances, de leur statut social, de leur sexe, de leur appartenance ethnique.

Arte Migrante informal network

Au fil des ans, le groupe s'est transformé en réseau et, aujourd'hui, nous avons 26 groupes Arte Migrante en Italie, du nord au sud, ainsi que des groupes à Chypre, Marseille et Denver.



Le camp d'été



Chaque année, nous organisons un camp d'été ouvert à tous ceux qui veulent s'y joindre. C'est l'occasion de rester ensemble, de faire connaissance avec des personnes d'autres villes du monde et d'apprendre des expériences et des compétences de chacun.

L'activité principale d'Arte Migrante : les 3 phases des rencontres interculturelles ouvertes :

Un **jeu de présentation**, pour se connaître et "briser la glace" à travers des jeux simples et inclusifs, choisis en fonction des participants (nombre, langues parlées, facteurs contextuels, par ex. handicap physique, etc.)





Un **dîner partagé**, où chacun peut apporter son plat préféré ou traditionnel (sans alcool). Partager des plats typiques de sa propre "maison" est une occasion d'échanger et d'approfondir ses connaissances.

Le moment de **partage de l'art "Je"**, au cours duquel chacun peut partager "quelque chose", improvisé ou préparé, individuellement ou en groupe, en utilisant tout type d'expression, comme des actes verbaux (poésie, chant, histoires, témoignages), des actes non verbaux (musique, dessin, danse, théâtre).



La spontanéité est un aspect central des performances, une condition qui met en valeur la beauté des significations et non la beauté esthétique d'une performance.

Tout partage discriminatoire ne sera jamais accepté, et le groupe de coordination a la responsabilité d'apprendre à réagir si cela se produit.

Outils pratiques et cadre pour les activités :

Pour animer une réunion d'Arte Migrante, les groupes de coordination se munissent :

- Un espace intérieur ou extérieur
- Installation circulaire avec chaises et tapis
- Système d'amplification (si nécessaire),
- Instruments de musique (vous pouvez inviter les gens à les apporter et à les partager)
- Un tableau noir ou un tableau à feuilles mobiles pour noter les noms des personnes qui veulent partager. (Pendant le dîner, le groupe d'animation invite les participants à écrire leur nom sur le tableau noir ou le tableau à feuilles mobiles. Cela encourage le partage car le fait de savoir qui va partager permet d'avoir un flux dynamique, surtout pour les premières réunions où la plupart des participants ne sont pas familiers avec l'expérience).



The main categories of tasks for a coordination group :

- Communication:
 - to create a social network channel
 - to communicate outside, to reach people
 - to make contacts with other groups and associations in the field to involve other people,
 - to prepare the texts
- Logistique
 - pour identifier le lieu (si l'événement a lieu en présence)
 - pour mettre en place la réunion en ligne (si la réunion est virtuelle)
 - pour s'assurer que certains instruments sont disponibles si la réunion est en face à face
- Animation des activités

- Réflexion sur les jeux permettant de briser la glace et de faire connaissance qui peuvent être proposés lors de la réunion publique AM.
- gestion du partage artistique
- animation de la dynamique de groupe en fonction des huit fondamentaux (paragraphe ci-dessus).

Comment participer à Arte Migrante

Arte Migrante consiste en une réunion informelle où chacun peut partager quelque chose de lui-même à travers tout type d'expression personnelle. Par exemple, votre chanson préférée, un poème, une histoire que votre grand-mère vous racontait, un dessin, etc.



Il n'est pas nécessaire d'être un artiste pour partager quelque chose. Tout le monde dans Arte Migrante est considéré comme un artiste, simplement parce que tout le monde aura toujours quelque chose à raconter.

Une courte liste pour préciser comment participer :

- Le plus haut niveau de participation est l'écoute active. Il n'est pas obligatoire de partager quelque chose. Vous pouvez donc vous joindre au groupe et écouter les autres.
- Vous pouvez partager quelque chose de vous à travers n'importe quel type d'expression, par exemple, un poème, votre chanson préférée, l'histoire que votre grand-mère avait l'habitude de vous raconter, un conte de fées, quelque chose sur votre ville, votre passion et toute autre expression culturelle que vous souhaitez partager avec d'autres personnes.
- Normalement, il est recommandé de prendre 5 minutes maximum pour laisser de la place à quiconque pour intervenir et maintenir le niveau d'attention élevé (surtout en ligne, c'est plus difficile).

- You don't have to be a professional to be an artist in Arte Migrante. Anybody is an artist because everyone will always have something to tell.
- It is recommended to join it on time to attend the introduction.
- Anybody can live the event at any time.
- The duration will depend on the group, and it won't last more than 2 hours online and 3 hours offline.

Comment la pandémie de Covid-19 a changé Arte Migrante : Histoires de pandémie

En raison du verrouillage, tous les groupes d'Arte Migrante dans le monde ont cessé de se réunir en personne. Cette situation a stimulé la créativité des gens, qui ont trouvé de nouvelles solutions pour continuer à cultiver les relations par l'art : des groupes ont commencé à organiser régulièrement des réunions en ligne de partage d'œuvres d'art, permettant à des personnes vivant dans des endroits différents d'apprendre à se connaître.

Arte Migrante à la Radio Comunitaria

Pendant la pandémie, Arte Migrante a rejoint Radio comunitaria (www.radio-comunitaria.org), offrant un espace de partage de l'art personnel à la radio. Cette expérience a permis aux membres des groupes de se sentir engagés, proches les uns des autres et faisant toujours partie d'un projet de vie commun.



Sabato 4 aprile, dalle 17 alle 18
Saturday April 4th, from 5 to 6 p.m.

Les rencontres autour de la danse

"Arte Migrante Danzante" (Arte Migrante dansante) est le titre qu'un groupe de participants a donné aux réunions régulières en ligne (normalement chaque dimanche à 21h30). Ces rencontres sont consacrées à la musique et à la danse dans une "salle" régulièrement ouverte et accessible à tous : "Je me vois sur l'écran, je regarde les panneaux des autres et je brise l'inertie initiale... nous commençons à danser ! Oui, on danse ! Au début, on s'assoit devant l'écran, on bouge la tête et on suit le rythme, puis la

musique retentit et on enlève la chaise, on danse pour de vrai ! Les plus audacieux se transforment : drôles de lunettes, perruques, lumières et effets spéciaux ! Tout cela en vaut la peine, comme une vraie fête !" Alessandro

L'expérience d'Arte Migrante d'un point de vue psychosocial



Dans Arte Migrante, tous ceux qui participent aux rencontres partagent le statut d'artiste. L'art, en tant que langage universel, est conçu, dans ce contexte, dans la possibilité de ses multiples formes d'expression. L'art est reconnu comme ayant le potentiel d'agir comme un "ciment relationnel" et un moyen de rédemption sociale pour ceux qui veulent revenir dans le jeu en se valorisant et en valorisant les autres. Dans cette perspective, le sens et la signification de l'Art et du migrant, d'un point de vue psychosocial, sont liés aux processus de "redécouverte de l'autre" à travers l'écoute active qui, comme l'affirme Enzo Bianchi, "n'est pas seulement une ouverture à l'autre, mais c'est un acte créatif qui établit une confiance [...]" (Bianchi, 2010, pp. 1-4). (Bianchi, 2010, pp. 11).

Le nom Arte Migrante représente un binôme génératif qui réunit deux mots-clés de l'histoire humaine :

- **Art**, en tant que produit culturel. "Le partage de ces connaissances, compétences et expressions qui jaillissent de la créativité humaine" (Carturan, 2013).
- **Migrant**, un terme qui, comme l'affirme Abdelmalek Sayad (2002), indique la relation d'interdépendance entre les processus d'immigration et d'émigration : "deux faces inséparables d'une même réalité" (ibid., 9).

La communion des deux termes renvoie à une dimension de redécouverte de l'autre et de connaissance de soi dans un lieu physique et mental où les histoires des individus et des peuples se rencontrent et se mélangent, activant des processus relationnels actifs.

Arte Migrante est une expérience associative informelle dans laquelle des citoyens, migrants et non-migrants, se réunissent pour passer une soirée ensemble en profitant de spectacles artistiques et culturels, dans le but commun de promouvoir des expériences interculturelles et d'inclusion sociale. Ceux qui participent aux activités partagent le statut

d'artiste. L'art est devenu un outil de "rédemption sociale" : " Les activités de spectacle peuvent favoriser l'augmentation de l'estime, du sentiment de dignité, de l'envie de vivre et de s'engager à nouveau " (Cafuri R., cit. in Carturan, 2013).

Associé à un flux continu de personnes entrantes et sortantes, le facteur humain "stable" garantit un parcours riche et complexe de connexion émotionnelle partagée (McMillan et Chavis, cit. dans Lavanco & Novara, 2006 ; Zani & Cicognani, 2007), une histoire de croissance et d'expansion.

Conclusion

Avec Arte Migrante, les activités et les objectifs de l'initiative coïncident tous deux avec la satisfaction du besoin de socialité de la personne, devenant ainsi un projet transférable à différents contextes sociaux. Le groupe de coordination est une expérience de participation active dans la communauté où les personnes peuvent apprendre de manière informelle, entre pairs, et développer leurs compétences sociales, civiques et de communication.

Les programmes de formation

Le programme de formation résulte des activités testées pendant la "phase de pilotage" dans les différents pays européens impliqués.

Les travailleurs de la jeunesse ont guidé les jeunes dans leur expérience de participation active à la construction d'une communauté interculturelle par le biais d'ateliers de mise en œuvre artistique. **Les ateliers visaient à accroître les possibilités d'inclusion sociale des participants par l'autonomisation et le développement de compétences interculturelles.**

Les activités pour les jeunes ont progressé parallèlement à l'expérience d'e-mentoring des travailleurs de jeunesse, établissant une expérience d'apprentissage impliquant les deux groupes cibles de manière circulaire. Pendant neuf mois, les travailleurs de jeunesse et les jeunes se sont rencontrés régulièrement pour créer des opportunités interculturelles et inclusives basées sur l'art et destinées à la communauté.

Le parcours d'apprentissage était basé sur l'approche "apprendre en faisant", alternant des activités d'éducation non formelle facilitées par des travailleurs de jeunesse et des

réunions interculturelles ouvertes et informelles dirigées par des jeunes et basées sur les arts.

La méthode Arte Migrante a été utilisée comme base du programme éducatif, combinant l'éducation non formelle et informelle avec une approche de travail communautaire. Le programme de formation comprend trois types d'activités :

- Neuf réunions d'e-mentoring pour les animateurs de jeunesse
- Neuf réunions d'autonomisation et d'apprentissage interculturel pour les jeunes.
- Neuf activités artistiques ouvertes à la communauté.

Résultats attendus

Les trois types d'activités mentionnés peuvent favoriser les changements suivants :

Parmi les animateurs jeunesse⁴:

- Améliorer les compétences sur la façon de combiner l'éducation non formelle et les arts, en s'inspirant de la méthodologie d'Arte Migrante.
- Accroître la sensibilisation aux besoins et aux désirs des jeunes.
- Créer un réseau de soutien pour les travailleurs de jeunesse afin de développer et de partager des méthodes efficaces pour atteindre les jeunes marginalisés et prévenir le racisme et l'intolérance parmi les jeunes.
- Augmenter la capacité à collaborer avec succès au sein d'une équipe.
- Améliorer les compétences interculturelles et la communication avec les autres.
- Améliorer les compétences en matière de lecture du contexte pour adapter efficacement les nouvelles pratiques au sein de la communauté locale.
- Améliorer les compétences en matière de création d'activités attrayantes et innovantes pour promouvoir l'inclusion sociale des jeunes ayant moins d'opportunités, en particulier les jeunes issus de l'immigration.

Parmi les jeunes⁵ :

- Améliorer la capacité à exprimer ses sentiments et ses idées et à comprendre les besoins et les opinions des autres dans la langue maternelle.
- enrichir le vocabulaire étranger en rencontrant des personnes d'origines culturelles différentes lors des activités interculturelles
- Améliorer les compétences de communication grâce aux réseaux en ligne
- Accroître la confiance en soi et la connaissance de son style d'apprentissage, de ses intérêts et de ses talents.

4 dans le cadre du modèle de compétences de la "Stratégie européenne de formation" : <https://www.salto-youth.net/rc/training-and-cooperation/trainingstrategy/>

5 Dans le cadre du Youthpass: <https://www.youthpass.eu/en/help/guide/>

- Développer des liens sociaux et des amitiés avec des personnes d'origines différentes.
- Accroître la participation à la vie sociale et améliorer l'engagement en faveur de la participation active et du développement communautaire.
- Développer un sens de la créativité et une sensibilisation aux valeurs de liberté, de respect et d'acceptation de la diversité.
- Exprimer des idées et des émotions à l'aide des arts
- Développer l'ouverture à la diversité culturelle

Au sein de la communauté :

- Renforcer le sens de la communauté et de la solidarité parmi les citoyens participants.
- Accroître les possibilités pour les jeunes à risque de marginalisation de créer des liens et des relations.
- Accroître les possibilités de dialogue et d'échange interculturels au sein de la communauté.
- Encourager l'interaction de la diversité à travers l'art
- Exprimer la beauté et les talents
- Promouvoir la compréhension et l'acceptation de la diversité dans la communauté locale en expérimentant la possibilité de connaître les gens en tant que personne au-delà de leur statut ou de leur catégorie sociale.

Recommandation pour un engagement positif des jeunes

Pour créer les conditions d'une participation positive des jeunes, il faut un environnement et une culture favorables dans lesquels ils jouent un rôle de **partage du pouvoir**.

Il s'agit de **construire et de créer de nouvelles relations** où la contribution de chacun est accueillie, respectée et considérée comme valable.

Les jeunes peuvent ne pas avoir une connaissance approfondie d'Arte Migrante et de la manière de lancer une activité de ce type, même si certains ont de l'expérience et des compétences dans ce domaine.

On demande souvent aux jeunes leur avis, mais il n'est pas toujours pris en compte. Il est important de tenir compte de leurs opinions lorsqu'ils sont impliqués, même si cela ne signifie pas qu'ils doivent être responsables de toutes les décisions finales.

Il est important de **considérer et de reconnaître les différentes zones de pouvoir** des jeunes et des travailleurs de jeunesse dans le cadre des activités de pilotage. Le cas échéant, les déséquilibres peuvent être corrigés afin que **les adultes ne s'imposent pas aux jeunes** et que les jeunes impliqués ne s'imposent pas à leurs pairs.

Les avantages de l'implication des jeunes dès le début sont les suivants :

Mise en œuvre des méthodologies

- les jeunes peuvent identifier les besoins et les désirs auxquels les travailleurs de jeunesse ne donnent pas forcément la priorité
- Les jeunes peuvent contribuer à faire en sorte que les outils, les pratiques et les contenus artistiques soient formulés dans un langage clair pour leurs pairs.
- l'implication des jeunes parmi leurs pairs est plus efficace

Avantages pour les jeunes :

- La participation est un moyen de permettre aux jeunes de s'impliquer activement dans les questions qui affectent leur vie et celle de leurs pairs.
- Elle contribue à leur développement personnel, notamment en renforçant leur confiance, leur estime de soi et leur conviction que leurs opinions comptent et qu'ils peuvent apporter des changements.
- Il aide les jeunes à rencontrer de nouvelles personnes et à reconnaître le domaine local en termes de ressources telles que les lieux d'intérêt, les parties prenantes, les opportunités, les limites, les parties prenantes, etc. Cela les aide à se sentir davantage partie prenante de l'endroit où ils vivent.

Valorisation des contributions

La contribution des jeunes aux activités de pilotage doit être reconnue pour s'assurer que leur apport est valorisé. Il existe plusieurs façons de reconnaître leur contribution, de manière informelle et formelle.

De manière informelle :

- Veillez à ce que le processus soit suffisamment souple pour permettre aux jeunes de participer en fonction de leurs capacités, de leurs intérêts et de leur disponibilité (lieu, temps, outils, etc.).
- Écoutez activement et montrez que vous écoutez.
- Vérifiez vos notes avec les jeunes pour vous assurer que vous avez bien enregistré leurs idées.
- Réagissez aux idées
- Montre de l'intérêt et de la curiosité envers leur monde
- Exprime tes vrais sentiments et sois qui tu es

Officiellement :

- Certificat de réussite/participation
- Lettre de référence et de remerciement
- Activités ludiques et sociales, comme un voyage ou un repas au restaurant

Conseils pour le rendre intéressant et agréable

Rendre les réunions agréables et engageantes contribue à garantir des expériences positives pour les participants, augmente la motivation et renforce la cohésion sociale. Les animateurs de jeunesse doivent réfléchir à la manière dont ils peuvent intéresser les jeunes et s'intéresser à ce qu'ils disent. Cela est particulièrement important si les jeunes donnent de leur temps volontairement. Cet effort démontre la valeur que vous accordez à leur contribution.

Voici quelques suggestions :

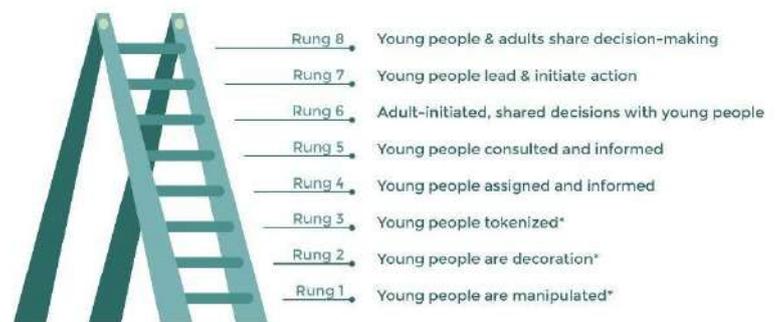
- Impliquer les jeunes dans les processus de décision
- Veiller à ce que les tâches soient adaptées à l'âge, aux intérêts et aux capacités des participants.
- Veiller à ce que les réunions ne soient pas trop formelles ; faites en sorte qu'elles soient rapides et actives.
- Veiller à ce que les informations écrites soient courtes et claires.
- Veiller à ce que les réunions soient courtes et que les pauses soient nombreuses.
- Prévoir de la nourriture et des boissons (mais ne supposez pas le type de nourriture que les jeunes voudront - vérifiez d'abord avec eux si possible).

La construction d'une communauté interculturelle par les jeunes : L'échelle de la participation de Roger Hart

Il est important de veiller à ce que leur participation ne soit pas "symbolique" ou manipulée par les adultes lorsqu'ils impliquent des jeunes. En effet, la participation des jeunes risque d'être considérée comme un simple exercice à cocher. Une participation significative exige que les personnes impliquées réfléchissent et prennent en considération le fait qu'elles peuvent contribuer utilement au processus de recherche et en tirer profit. Voici quelques questions à prendre en compte pour planifier une participation significative :

- La participation des jeunes est-elle prévue dès le début (plutôt que de les faire intervenir à la dernière minute) ?
- Sont-ils impliqués dans le choix de la manière dont ils veulent s'impliquer ? La participation est-elle toujours volontaire ?
- Seront-ils soutenus pour s'impliquer d'une manière qui corresponde à leurs besoins, à leurs capacités, à leurs intérêts, à leurs besoins d'accès et à leur disponibilité, plutôt que d'être censés s'adapter aux structures adultes ?
- Toutes les informations relatives à la recherche seront-elles partagées afin qu'ils puissent émettre des avis et prendre des décisions en connaissance de cause ?
- Leurs points de vue seront-ils véritablement écoutés et influenceront-ils les décisions au même titre que les points de vue des autres parties prenantes ?
- Seront-ils traités sur un pied d'égalité ? Comment allez-vous leur témoigner du respect pour leur contribution ?
- Comment bénéficieront-ils personnellement de leur participation ?
- Les jeunes handicapés auront-ils la possibilité de contribuer de manière égale ?

Roger Hart's ladder of young people participation



Note: Hart explains that the last three rungs are non-participation

Adapted from Hart, R. (1992). Children Participation from Tokenism to Citizenship. Florence: UNICEF Innocenti Research Centre.

L'image représente ce que le sociologue Roger Hart définit comme "l'échelle de la participation des jeunes". Il affirme qu'il existe plusieurs degrés de participation pour les jeunes.

8. Les jeunes prennent l'initiative, les décisions sont partagées avec les adultes. C'est le cas lorsque les jeunes lancent des projets ou des programmes et que la prise de décision est partagée entre les jeunes et les adultes.

Ces projets renforcent l'autonomie des jeunes tout en leur permettant d'accéder à l'expérience de vie et à l'expertise des adultes et d'en tirer des enseignements. Les partenariats jeunes/adultes peuvent incarner cet échelon de l'échelle.

7. Initiation et direction par les jeunes. Cette étape est celle où les jeunes initient et dirigent un projet ou un programme. Les adultes ne sont impliqués que dans un rôle de soutien. Cet échelon de l'échelle peut s'incarner dans l'activisme mené par les jeunes.

6. Décisions prises à l'initiative des adultes et partagées avec les jeunes. Il s'agit de projets ou de programmes lancés par des adultes, mais dont les décisions sont partagées avec les jeunes. Cet échelon de l'échelle peut être incarné par la recherche-action participative.

5. Consultés et informés. Cela se produit lorsque des jeunes donnent leur avis sur des projets ou des programmes conçus et gérés par des adultes. Les jeunes sont informés de la manière dont leur contribution sera utilisée et des résultats des décisions prises par les adultes. Les conseils consultatifs de jeunes peuvent incarner cet échelon de l'échelle.

4. Assigné mais informé. Les jeunes se voient attribuer un rôle spécifique et sont informés de la manière dont ils sont impliqués et des raisons de leur participation. Les conseils communautaires de la jeunesse peuvent incarner cet échelon de l'échelle.

3. Tokenisme. Lorsque les jeunes semblent avoir une voix mais n'ont guère le choix de ce qu'ils font ou de la manière dont ils participent, cet échelon de l'échelle reflète l'adultisme.

2. Décoration. Se produit lorsque les jeunes ont l'habitude d'aider ou de "soutenir" une cause de manière relativement indirecte, bien que les adultes ne prétendent pas que les jeunes inspirent la cause. Cet échelon de l'échelle reflète l'adultisme.

1. Manipulation. Cela se produit lorsque des adultes utilisent des jeunes pour soutenir des causes et prétendent que les jeunes inspirent ces causes. Cet échelon de l'échelle reflète l'adultisme.

Beaucoup pensent que la prise de décision partagée est la plus bénéfique à la fois pour les jeunes et les adultes. D'autres pensent que les jeunes sont plus autonomes lorsqu'ils prennent des décisions sans l'influence des adultes. Le plus souvent, cela n'exclut pas les adultes mais réduit leur rôle à celui de soutien. Les deux arguments ont du mérite ; en fin

de compte, c'est à chaque groupe de déterminer quelle forme de prise de décision correspond le mieux à ses besoins.

([Ladder of Participation](#), Roger Hard)

Les séances de formation

Dans cette section, le manuel décrit les dix étapes/ateliers du programme de formation "In my art". Le programme est conçu autour des objectifs suivants :

- Constitution d'un groupe de coordination de jeunes travaillant sur le travail d'équipe, l'autonomisation et l'apprentissage interculturel (ateliers 1 à 6).
- Co-crédation d'une activité artistique dirigée par des jeunes et ouverte à la communauté locale (ateliers 7 et 8).
- Évaluation de l'expérience par le biais de processus de réflexion individuels et collectifs (ateliers 9 et 10).

La description de chaque atelier propose des activités que les animateurs peuvent adapter à leur groupe et à leur contexte.

et à leur contexte, en puisant des idées dans la section "Boîte à outils". Les ressources des ateliers sont disponibles sous forme de diapositives sur le site du projet "In my Art".

www.inmyart.eu.

Conseils généraux pour les facilitateurs

Les activités décrites ci-dessous sont conçues pour être organisées en personne et facilement adaptables aux contextes en ligne. Vous trouverez ci-dessous quelques conseils à l'intention des animateurs pour les sessions en ligne et hors ligne :

- L'animateur est invité à télécharger les ressources relatives à chaque activité qui sont mises en ligne sur le site "In my Art". (www.inmyart.eu)
- L'animateur adapte ou modifie les activités proposées en fonction du groupe et du contexte.
- Une cloche (ou la production d'un son) peut aider l'animateur et le groupe à respecter l'heure.
- Les animateurs peuvent consulter la section "Boîte à outils" de ce manuel pour trouver d'autres idées d'activités.
- Vous pouvez créer un environnement accueillant en apportant des collations, en mettant de la musique et en vous asseyant sur les tapis.
- Le facilitateur maîtrise l'expérience et le contenu du programme d'e-mentoring pour animer les sessions.

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ● Rassembler et impliquer les jeunes ● Se connaître dans un environnement convivial et sûr ● Connaître les fondements de la méthode "In my Art" en faisant l'expérience de "Arte Migrante". 	
Mise en place	x En ligne x En présentiel x Facilement adaptable	
Taille du groupe	5 – 12	
Durée	Deux heures	
Actions	Préparation	<ul style="list-style-type: none"> - L'animateur télécharge la diapositive "In my Art" sur le site web du projet www.inmyart.eu et se concentre sur "Les principes fondamentaux d'Arte Migrante" ; "Méthode et outil". - L'animateur (au moins une semaine avant) invite les jeunes à se joindre à une réunion de partage d'art libre. Ceux qui en ont envie peuvent partager quelque chose d'eux-mêmes en utilisant n'importe quelle expression artistique telle qu'un poème, une histoire, une chanson, une danse, etc. - L'animateur rassure le groupe sur le fait qu'il ne s'agit pas d'un moment de performance mais simplement d'une façon de se connaître différemment, de partager nos talents, nos passions ou tout ce qui nous concerne. Il est important de dire que la première façon de participer est l'écoute active. - L'animateur informe que le partage peut durer 5 minutes maximum afin de laisser aux autres le temps de partager.
	Mise en oeuvre	1. <i>Bienvenue et introduction à l'atelier.</i>

	<p>L'animateur:</p> <ul style="list-style-type: none"> - accueille le groupe dans un environnement accessible et sûr. - se présente en tant qu'animateur/jeune travailleur et explique les objectifs de l'activité (pourquoi sommes-nous ici ?). <p>Expérience d'apprentissage par la pratique : Méthode Arte Migrante</p> <p><i>2. Jeu du nom</i></p> <p>"L'histoire de mon nom" (vous pouvez en choisir un autre dans la boîte à outils).</p> <p>L'animateur indique aux participants que chacun dispose d'une minute pour réfléchir à l'histoire de son nom. Il peut s'agir d'une histoire réelle ou d'un conte de fées.</p> <p>Ensuite, chacun aura 1 minute pour partager avec le groupe.</p> <p><i>3. Moment de partage artistique</i></p> <p>L'animateur introduit le moment de partage en rappelant que la première façon de participer est l'écoute active, et que personne n'est obligé de partager, juste celui qui en a envie.</p> <p>Si personne ne veut être le premier, l'animateur commence à partager.</p> <p>Le moment de partage est terminé lorsque plus personne d'autre ne veut partager. Ainsi, avant de</p>
--	---

clure la réunion, l'animateur demande au groupe si quelqu'un d'autre veut partager quelque chose pendant les 5 dernières minutes. Si personne ne se manifeste, cela signifie que le groupe a décidé que le moment de partage était terminé.

L'animateur remercie alors le groupe d'avoir participé, soit en partageant, soit aussi (surtout) en écoutant activement. C'est le moment où l'on peut échanger des informations sur les prochaines étapes ou sur la réunion prévue.

4. Focus sur la méthode et la vision d'Arte Migrante

Après le moment de partage, les animateurs présentent l'expérience d'Arte Migrante en utilisant la vidéo de présentation pour donner une preuve visible de la portée de cette expérience. Essayez de créer les conditions permettant aux jeunes de vivre pleinement l'expérience.

5. Focus sur les fondamentaux inspirés d'Arte Migrante

En se référant à la diapositive "Méthode" "In my Art", l'animateur partagera et commentera avec les participants les contenus suivants : Les fondamentaux d'Arte Migrante ; Méthode et outil.

L'animateur demande au groupe quelles sont, à son avis, les principales caractéristiques de ce moment de partage (quels sont les éléments que vous pouvez identifier pour décrire ce moment de partage ?) Après quelques réponses, l'animateur donne un feedback en soulignant les sept principes

		<p>fondamentaux de la méthode en se référant à ce que le groupe vient de vivre :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Participation spontanée et ouverte à tous 2. Responsabilité partagée 3. Approche horizontale (pas de hiérarchie, pas d'expert) 4. Écoute active de tous 5. Partage des cultures 6. Pas de jugements 7. L'art comme toute forme d'expression personnelle 8. Création d'un espace "sécurisé". <p><i>6. Quelle est la prochaine étape ? Se concentrer sur les objectifs du programme de formation</i></p> <p>L'animateur présente le programme de formation en décrivant les résultats attendus liés à la possibilité pour les jeunes d'être les initiateurs d'activités artistiques (groupe de coordination). Le programme vise à promouvoir la construction d'une communauté interculturelle et à faire partie d'un réseau européen appelé Arte Migrante, composé de jeunes et d'adultes engagés partageant la même pratique dans des contextes divers.</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Avant de prendre congé, l'animateur suggère au groupe de fixer une date pour la prochaine réunion.
--	--	---

	<p>Debriefing</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comment vous sentez-vous ? - Comment était-ce de participer ? - Comment était-ce d'écouter l'autre ? - Comment était-ce de partager ? - Comment voyez-vous ce moment de réunion ouverte dans la ville où tout le monde est invité à se joindre ? - Comment vous voyez-vous dans cette expérience en tant qu'initiateur ? - Avez-vous des questions ? - Quand voulons-nous nous rencontrer à nouveau ? <p>L'objectif du feedback :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Culture / apprentissage interculturel - L'écoute active - L'art comme tout type d'expression personnelle - le rôle du groupe de coordination (pour garantir un environnement accueillant et sans jugement en utilisant la communication non violente, la dynamique de groupe) - Espace sécurisé vs espace sûr
<p>Matériel/Espace requis</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Contenu des diapositives : Les fondements d'Arte Migrante ; Méthode et outil.

	<ul style="list-style-type: none"> - Un espace de formation calme et confortable est accessible aux participants. - Si vous l'organisez en ligne, créez un lien vers un appel vidéo sans demander d'abonnement. Mettez simplement l'accès avec un mot de passe pour le protéger. - Vous pouvez utiliser le chat comme un second espace interactif de partage.
Facteurs de réussite et conseils pour les animateurs	<ul style="list-style-type: none"> - S'il s'agit du premier moment Arte Migrante, et que les gens n'y sont pas habitués, avant l'atelier, essayez d'encourager les gens à préparer quelque chose pour le moment de partage avant le jour de la réunion, en contactant les personnes qui sont plus familières avec la prise de parole en public et les arts. Cela peut vous aider à briser la glace, à activer la dynamique de groupe et à encourager les autres personnes à partager.

Atelier 2. Construire un terrain d'entente sur le sens de l'art dans la méthode "In my Art".

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ● Apprendre à se connaître ● Apprendre le sens de l'art avec la méthode "In my Art". 	
Mise en place	x En ligne	x En présentiel X Facilement adaptable
Taille du groupe	5 – 12	
Durée	1h 30	
Actions	Préparation	L'animateur télécharge la diapositive "Méthode" "In my Art" sur le site web du projet www.inmyart.eu et se concentre sur l'art dans Arte Migrante ; Le silence

		participatif : l'art de l'écoute.
	Mise en oeuvre	<p>1. <i>Bienvenue</i></p> <p>Les animateurs accueillent le groupe dans un environnement accessible et sûr et présentent le programme de la journée.</p> <p>2. <i>Briser la glace (voir la section "boîte à outils")</i></p> <p>3. <i>Apprendre à se connaître - jeu de l'autre, "Je suis doué pour" (voir la section "boîte à outils")</i></p> <p>4. <i>Se concentrer sur le sens de l'ART dans la méthode "In my Art"</i></p> <p><i>"Mon expérience de l'art, personnellement".</i></p> <p><i>ÉTAPE 1. L'animateur demande aux participants ce que l'art signifie pour eux. Si l'activité se déroule en ligne, ils peuvent être invités à écrire sur un post-it ou sur un tableau blanc interactif commun.</i></p> <p><i>ÉTAPE 2. Chaque participant, individuellement, dispose de 15" minutes pour réfléchir à une situation dans laquelle il a fait l'expérience d'une connexion avec l'art, soit en tant qu'acteur, soit en tant que public/la personne qui l'a reçu (quel est le contexte de ce moment ? Quel type d'art ? Quel était le sentiment ?).</i></p>

		<p><i>ÉTAPE 3 3. Les participants sont invités à partager leur expérience en utilisant n'importe quel langage (narration, dessin, chanson, etc.).</i></p> <p><i>ÉTAPE 4 : Après le moment de partage, les animateurs demandent aux participants comment partager avec et écouter les autres. L'animateur souligne que le but, dans Arte Migrante, n'est pas de "performer" quelque chose d'esthétiquement beau mais de s'exprimer en utilisant tout type de langage en respectant ce que nous sommes, dans notre authenticité.</i></p> <p><i>5. En se référant à la diapositive "Méthode" "In my Art", l'animateur partagera et commentera avec les participants les contenus suivants : L'art dans Arte Migrante ; Le silencieux participatif : l'art de l'écoute.</i></p>
	<p>Debriefing</p>	<p><i>Questions après le partage : pourquoi avez-vous pensé à cette situation ? De quelle manière l'art était-il présent dans cette expérience ? Comment l'art vous a-t-il influencé dans cette situation ?</i></p> <p><i>L'animateur fait un tour d'horizon des réponses données en soulignant le nombre d'opinions différentes et la diversité de l'art. L'animateur peut se référer au rapport de recherche-action "In my Art" pour partager les résultats de ce que les jeunes en Europe pensent de l'art.</i></p>

Matériel/espace requis	<ul style="list-style-type: none"> - Contenu des diapositives : L'art dans Arte Migrante ; Le silence participatif : l'art de l'écoute. - Un espace de formation calme et confortable est accessible aux participants. - Si vous l'organisez en ligne, créez un lien vers un appel vidéo sans demander d'abonnement. Il suffit de mettre l'accès avec un mot de passe pour le protéger. - Vous pouvez utiliser le chat comme un second espace interactif de partage. 	
Facteurs de réussite et conseils pour les animateurs	<ul style="list-style-type: none"> - Vous pouvez créer un environnement accueillant en apportant des collations, en mettant de la musique et en vous asseyant sur les tapis. 	

Atelier 3. Les 3 phases d'Arte Migrante et le groupe de coordination

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ● Apprendre à se connaître et créer un esprit d'équipe ● Apprendre les phases d'une réunion informelle d'Arte Migrante. ● En savoir plus sur le groupe de coordination 		
Mise en place	x En ligne x En présentiel X Facilement adaptable		
Taille du groupe	5 – 12		
Durée	Deux heures		
Actions	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 20%;">Préparation</td> <td>L'animateur télécharge la diapositive "Méthode" "In my Art" sur le site web du projet www.inmyart.eu et se concentre sur "Le groupe de coordination" ;</td> </tr> </table>	Préparation	L'animateur télécharge la diapositive "Méthode" "In my Art" sur le site web du projet www.inmyart.eu et se concentre sur "Le groupe de coordination" ;
Préparation	L'animateur télécharge la diapositive "Méthode" "In my Art" sur le site web du projet www.inmyart.eu et se concentre sur "Le groupe de coordination" ;		

	<p>Mise en oeuvre</p>	<p>"L'échelle de la participation".</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Bienvenue</i> <p>Les animateurs accueillent le groupe dans un environnement accessible et sûr et présentent le programme de la journée.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. <i>Jeu pour apprendre à se connaître (jeux de narration, tels que "L'histoire de mon nom" - voir la section "Boîte à outils").</i> 3. Teambuilding (le jeu "Compter ensemble jusqu'à 10 !" est suggéré pour créer une dynamique de groupe de manière ludique - voir la section Boîte à outils). 4. L'animateur présente les diapositives "L'activité principale d'Arte Migrante : les 3 phases des rencontres interculturelles ouvertes" et "Comment participer à Arte Migrante". 5. <i>Brainstorming et focus sur le groupe de coordination</i> <p>Après avoir présenté les 3 phases, l'animateur demande aux participants d'exprimer leur opinion sur la façon dont cette réunion est organisée ? Qu'est-ce qui est nécessaire pour que cette réunion ait lieu ? L'animateur présente le rôle du "groupe de coordination" avec le support des diapositives.</p> <p>Avant de partager l'écran, le facilitateur propose un</p>
--	-----------------------	--

		<p>brainstorming au groupe en posant les questions suivantes : " Sur la base de votre expérience de la méthode " Dans mon art " jusqu'à présent, qui est membre du groupe de coordination ? Qu'est-ce qui fait de quelqu'un un membre du groupe de coordination ?</p> <p>Il est conseillé de nommer un porte-parole pour chaque groupe. Cette personne prendra des notes pendant le brainstorming dans les salles de réunion et fera ensuite un rapport en plénière.</p> <p>Après la présentation de chaque groupe en plénière, l'animateur donne un feedback sur le sens de la participation que nous voulons promouvoir, en utilisant le contenu des diapositives "groupe de coordination" et "L'échelle de la participation".</p>
	<p>Debriefing</p>	<p><i>Questions après le partage:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Que vous inspire l'idée de faire partie d'un groupe de coordination ?</i> - <i>Que pouvez-vous en tirer ?</i> - <i>Pourquoi pensez-vous qu'un groupe de coordination est nécessaire ?</i>
<p>Matériel/espace requis</p>		<p>Contenu des diapositives : "groupe de coordination" et "échelle de participation".</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un espace de formation calme et confortable est accessible aux participants. - Si vous l'organisez en ligne, créez un lien vers un

	<p>appel vidéo sans demander d'abonnement. Il suffit de mettre l'accès avec un mot de passe pour le protéger.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vous pouvez utiliser le chat comme un second espace interactif de partage.
Facteurs de réussite et conseils pour les animateurs	<ul style="list-style-type: none"> - Vous pouvez créer un environnement accueillant en apportant des collations, en mettant de la musique et en vous asseyant sur les tapis.

Atelier 4. Sensibilisation au concept et à la dynamique de l'identité et de la culture

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ● Introduire la notion d'identité selon la psychologie sociale. ● Comprendre les caractéristiques de base de l'identité et de la culture ● Comprendre le concept des principes de l'identité et de la culture. 	
Mise en place	x En ligne x En présentiel X Facilement adaptable	
Taille du groupe	5 – 12	
Durée	Deux heures	
Actions	Préparation	The facilitator downloads the slide ““In my Art” method” from the project website www.inmyart.eu and masters the concept of identity and culture.
	Mise en oeuvre	1. <i>Bienvenue</i>



Les animateurs accueillent le groupe dans un environnement accessible et sûr et présentent le programme de la journée.

2. *Chaque participant a besoin d'une feuille de papier, d'un stylo et sera invité à dessiner son profil (seul ou avec l'aide d'une autre personne si elle est hors ligne).*

3. *Les participants sont invités à réfléchir individuellement aux divers aspects de leur identité (placés à l'intérieur du profil qu'ils ont dessiné) et à la façon dont les autres les perçoivent (éléments placés à l'extérieur du profil).*

4. *L'animateur les encourage à réfléchir aux aspects et attitudes personnels qu'ils aiment et à ceux qu'ils n'aiment pas. Ils pensent aux différents éléments qui composent leur identité (famille, nationalité, éducation, sexe, religion, rôle, appartenance à des groupes...).*

5. *Les participants sont invités à réfléchir à :*

-La relation entre ce qu'ils voient et ce que les autres voient et la relation entre les différents aspects (que nous pouvons visualiser par des lignes tracées pour les relier).

-Le développement des différents aspects/attitudes au cours de leur vie et les facteurs pertinents (que nous pouvons visualiser par l'utilisation de couleurs, qui signalent les différentes étapes de la vie en utilisant des indicateurs sur une "échelle de temps"

		<p><i>dessinée à côté du profil ou avec l'utilisation de "bulles".</i></p> <p><i>6. Les participants seront divisés en groupes (environ trois personnes) pour partager leurs pensées intimes dans le cadre de leurs limites. Les points de départ de la réflexion sont les questions suivantes :</i></p> <p><i>Comment nous voyons-nous ? Comment les autres nous voient-ils ? Qu'est-ce qui m'influence ? Comment les perceptions et les attitudes évoluent-elles, et pour quelles raisons ? Quelles actions ai-je constatées en termes de changements, et comment sont-elles liées ? Comment est-ce que je gère les aspects de mon identité que je n'aime pas ? D'où viennent-ils ? Quelle relation vois-je entre les différents aspects ?</i></p>
	<p>Debriefing</p>	<p>Après avoir discuté en petits groupes, l'animateur invite les participants à partager librement ce qu'ils ont échangé pendant les petites sessions.</p> <p>Cette activité peut avoir plusieurs messages. En tant qu'animateur, en fonction de votre perception du groupe, vous pouvez orienter le débriefing dans différentes directions : 1) Chaque personne possède une multitude d'identités, composées d'éléments individuels, relationnels et collectifs. Personne ne possède une seule identité. 2) Dans certaines situations, certains éléments deviennent visibles, tandis que d'autres restent cachés, implicites.</p> <p>L'animateur souligne le concept de cultures multiples comme d'identités multiples.</p> <p>La culture et l'identité sont des "concepts dynamiques", et de nombreux facteurs influencent la</p>

		<p>culture et l'identité.</p> <p>Le groupe a un impact sur mon identité, de même que j'ai un impact sur l'identité des autres,</p> <p>L'animateur invite le groupe à réfléchir aux influences de la société qui ont un impact sur notre identité et à la manière dont elles sont liées. (Discussion sur la nationalité, la minorité, les références, etc.)</p> <p>Plus de débriefing sur l'identité : L'identité est...</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diversifiée : Tout le monde a une multitude d'identités - vous en avez écrit beaucoup d'aspects. - Dynamique : imaginez que vous ayez fait cet exercice il y a un an ou dix ans... il serait très différent de celui que vous avez produit aujourd'hui. Les identités se développent de manière dynamique ; elles ne sont pas stables ou statiques. Lipiansky (2008:35) nous rappelle que même si notre identité semble être une "base de données substantielle" (la somme des attributs qui nous définissent), elle est plutôt décrite comme un processus dynamique. - Elle est également situationnelle : si vous aviez fait l'exercice avec vos parents ou avec votre manager, la liste aurait été très différente. De même, s'il n'y avait qu'un seul homme parmi un groupe de femmes, l'identité de l'homme serait plus importante - plus visible et ressortirait de la liste. - Subjectif : Personne ne pourrait écrire à votre place les aspects de l'identité à l'intérieur du profil. Vous seul avez accès à ces éléments. <p>En même temps, les identités se forment dans l'interaction avec les autres. La subjectivité n'est pas</p>
--	--	---

		<p>sans limite : une femme blanche pauvre ne pourrait pas entretenir l'identité d'un riche homme noir car son entourage ne renforcerait pas cette identité revendiquée si éloignée de la réalité. Un exemple moins extraordinaire : une jeune femme avec un fort accent russe serait-elle acceptée comme italienne ou britannique ?</p>
<p>Matériel/espace requis</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Contenu des diapositives : "De l'identité multiple à la communauté transculturelle : L'iceberg de la culture." - Un espace de formation calme et confortable est accessible aux participants. - Si vous l'organisez en ligne, créez un lien vers un appel vidéo sans demander d'abonnement. Il suffit de mettre l'accès avec un mot de passe pour le protéger. - Vous pouvez utiliser le chat comme un second espace interactif de partage.
<p>Facteurs de réussite et conseils pour les animateurs</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Veillez à ce qu'ils aient suffisamment de temps pour penser à eux-mêmes ; il n'est pas facile de réfléchir sur soi-même. - Ne poussez personne à partager ce qu'il a dit en petits groupes. Demandez simplement si quelqu'un se sent à l'aise pour partager. - Si vous le faites en ligne, l'animateur recommande de garder le micro éteint pour ne pas déranger et de rappeler que tout le monde peut utiliser le chat pour intervenir, partager des réflexions, faire des commentaires. - Vous pouvez créer un environnement accueillant en apportant des collations, en utilisant de la

	musique et en vous asseyant sur les tapis.
--	--

Atelier 5. Sensibilisation au concept et à la dynamique des stéréotypes et des préjugés

Objectifs		<ul style="list-style-type: none"> ● Apprendre à identifier les stéréotypes concernant l'art ● Apprendre à connaître les stéréotypes implicites (ses propres stéréotypes). ● S'informer sur les enjeux actuels de l'inclusion sociale ● Prendre conscience de l'omniprésence des stéréotypes dans la culture.
Mise en place		En ligne X En présentiel <input type="checkbox"/> Flexible <input type="checkbox"/> En intérieur <input type="checkbox"/> En extérieur <input type="checkbox"/> Flexible <input type="checkbox"/>
Taille du groupe		5 -12
Durée		30'
Description étape par étape	Préparation	<ul style="list-style-type: none"> - L'animateur télécharge et prévisualise la diapositive "Stéréotypes et préjugés" du site "In my Art". - L'animateur sélectionne deux images où apparaissent des personnes d'origines différentes. Par exemple, une personne sur une colline qui regarde la ville. Cette image peut être interprétée de diverses manières, mais l'image d'un Marocain regardant vers Ceuta pour sauter la barrière a été utilisée dans ce cas précis. - Le facilitateur se souvient des cinq questions (Qui, Que s'est-il passé, Pourquoi, Où, Quand) et dit à chaque participant d'écrire ce qu'il

		veut.
	Mise en oeuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Individuellement, chaque participant est invité à observer les images et à écrire les cinq questions et une petite scène par image (vous pouvez aussi en choisir une si le temps manque). Par exemple : <p>Qui ? Un Marocain, une jeune femme...</p> <p>Que s'est-il passé ? Perte d'un emploi, bagarres avec la famille...</p> <p>Pourquoi ? Parce qu'il doit aider son ami parce qu'il est tombé amoureux...</p> <p>Où ? En Espagne, en Russie...</p> <p>Quand ? Dans les années 50, 90... ?</p>
	Debriefing	<ul style="list-style-type: none"> - Une fois que chaque participant a terminé, il réfléchit aux raisons pour lesquelles il a pensé à ces types de personnes, à ces actions et à d'autres questions. - Après le partage en groupe, l'animateur présente la diapositive "stéréotypes et préjugés" pour donner un feedback sur les concepts et la dynamique.
	Matériel/espace requis	<ul style="list-style-type: none"> - Images de groupes divers - Papier, document texte
	Facteurs de réussite et conseils pour les animateurs	<ul style="list-style-type: none"> - La pratique peut facilement être réalisée en ligne si un espace d'atelier n'est pas possible ou disponible. - L'écran peut être partagé sur différentes plateformes comme Skype, Zoom, etc., montrant les images, et il dispose de tableaux blancs

Atelier 6. Plan personnel d'apprentissage par la pratique

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ● Apprendre à se connaître ● Apprendre les huit compétences clés du Youth Pass et le modèle ASK. ● En savoir plus sur les compétences interculturelles 	
Mise en place	x En ligne x En présentiel X Facilement adaptable	
Nombre de participants	10	
Durée	Deux heures	
Actions	Préparation	<p>L'animateur télécharge la diapositive "Méthode" "In my Art" sur le site du projet www.inmyart.eu et se concentre sur "Le modèle de comportement ASK", "Comment préparer une réunion Arte Migrante étape par étape", et "Les principales catégories de tâches identifiées dans un groupe de coordination".</p> <p>L'animateur prépare un tableau de papier (ou un tableau blanc interactif comme Jamboard, s'il est en ligne), en écrivant le titre de chaque catégorie de tâches : communication, logistique, animation de la réunion...</p>
	Mise en oeuvre	<p>1. <i>Bienvenue</i></p> <p>Les animateurs accueillent le groupe dans un environnement accessible et sûr et présentent le programme de la journée.</p> <p>2. <i>Apprendre à connaître les identités multiples des</i></p>

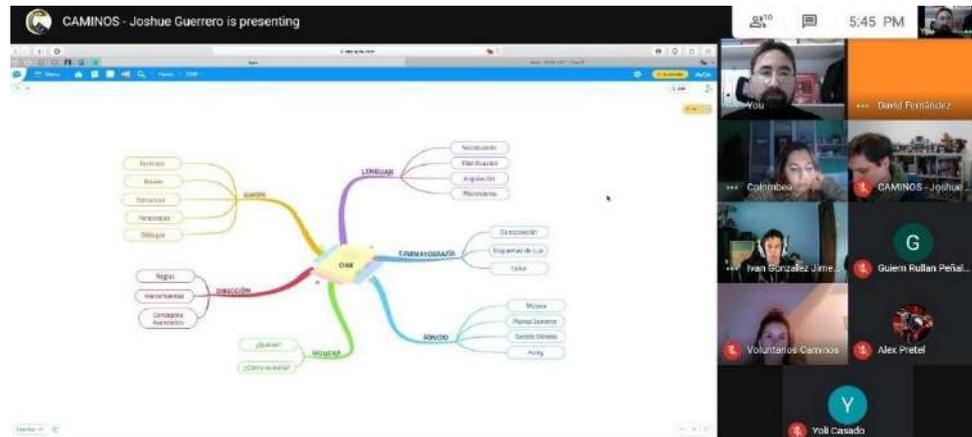
		<p><i>uns et des autres</i></p> <p><i>L'activité "Qui, suis, je" est proposée</i></p> <p><i>Cette activité est tirée de la "Boussole" - Conseil de l'Europe</i></p> <p>https://www.coe.int/en/web/compass/who-are-i-</p> <p><i>3. Les huit compétences clés du Youthpass</i></p> <p>L'animateur introduit les huit compétences clés du Youthpass, en présentant d'abord la théorie de l'apprentissage des attitudes, des compétences, des connaissances et des comportements à l'aide de diapositives.</p> <p><i>4. Le corps de "ASK".</i></p> <p><i>ÉTAPE 1. Les participants ont 15 minutes pour dessiner la forme d'un corps sur papier. Les participants sont invités à réfléchir aux compétences qu'ils pensent posséder et à les placer (ou les associer) dans la forme du corps.</i></p> <p><i>Par exemple, la compétence linguistique peut être associée à la bouche, etc.</i></p> <p><i>Ensuite, l'animateur demande aux participants comment s'est passée la réflexion sur leurs compétences. (? Était-ce facile ? Qu'est-ce qui était facile ? Qu'est-ce qui était difficile ? pourquoi ?) Laissez la place à quelques partages.</i></p> <p><i>ÉTAPE 2. Les participants sont invités à prendre 15 minutes pour ajouter les ASKs qu'ils aimeraient</i></p>
--	--	--

		<p>acquérir pendant le programme d'apprentissage en se référant aux huit compétences clés du passeport jeunesse (les garder visibles).</p> <p>ETAPE 3. L'animateur demande ensuite aux participants de partager un élément de leur "corps de ASK" en plénière, en suggérant une "écoute" active et en ajoutant de nouveaux objectifs d'apprentissage au fur et à mesure que de nouvelles idées surgissent.</p> <p>ÉTAPE 4. L'animateur met l'accent sur les compétences interculturelles, en partageant les concepts d'identité et de culture, en montrant le modèle de l'iceberg (manuel) et en posant les questions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La culture est-elle nécessairement liée à un groupe de personnes ? - Ou peut-on parler de cultures "individuelles" ? - Qu'est-ce qui forme la culture ? - La culture est-elle dynamique ou statique ? Pourquoi et comment ? - La culture à laquelle nous appartenons influence-t-elle notre comportement ? <p>L'animateur maîtrise le concept de compétence interculturelle en utilisant la ressource du site web du projet www.inmyart.eu.</p>
	Debriefing	L'animateur demande aux participants comment ils ont vécu la réflexion sur leurs compétences :

		<ul style="list-style-type: none"> - A-t-il été plus facile de réfléchir aux compétences que vous souhaitez développer ? - Comment était-ce en général ? - Qu'est-ce qui vous est venu à l'esprit en écoutant les autres compétences que vous pourriez avoir, ou que vous voulez développer ?
<p>Matériel/espace requis</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Contenu des diapositives : "Le modèle de comportement ASK", "Les compétences interculturelles". - Un espace de formation calme et confortable est accessible aux participants. - Si vous l'organisez en ligne, créez un lien vers un appel vidéo sans demander d'abonnement. Il suffit de protéger l'accès par un mot de passe. - Vous pouvez utiliser le chat comme un second espace interactif de partage.
<p>Facteurs de succès et conseils pour les animateurs</p>		<ul style="list-style-type: none"> - L'animateur maintient le cadre de l'apprentissage en adoptant une approche qui sera utilisée pour souligner l'importance de la participation directe.

Activité artistique de co-création dirigée par des jeunes et ouverte à la communauté locale.

Atelier 7. Se préparer à organiser et à animer un événement ouvert d'Arte Migrante



Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ● To mobilise youth to prepare and facilitate an Arte Migrante meeting, step by step. ● To share tasks according to personal learning objectives. 	
Mise en place	x Online x Offline X Easily adaptable	
Nombre de participants	10	
Durée	Deux heures	
Déroulé	Préparation	
	Mise en oeuvre	<p>1. <i>Bienvenue</i></p> <p>Les animateurs accueillent le groupe dans un environnement accessible et sûr et présentent le programme de la journée.</p>

2. *Briser la glace*

3. *Les rendez-vous Arte Migrante étape par étape*

L'animateur présente aux participants les diapositives "Comment préparer une réunion d'Arte Migrante étape par étape".

4. Facilitation de la dynamique de groupe : Études de cas

En petits groupes de 3 ou 4 personnes, les participants ont 30 minutes pour discuter et trouver une solution potentielle pour faire face à chacune des situations suivantes (l'animateur peut adapter les cas à chaque groupe cible de participants et au contexte) :

Cas 1 : Simon raconte des histoires pendant le partage et utilise un langage masculiniste. En tant que membre du groupe de coordination, vous remarquez que certaines femmes du groupe sont assez agacées par son style de parole. Que feriez-vous ? Pourquoi cela s'est-il produit ? Comment l'éviter la prochaine fois ?

Étude de cas n° 2 : Il y a une liste de poèmes, de chansons, d'histoires et de danses inscrits sur la liste de partage recueillie pendant la pause. Les jeunes qui ont animé l'événement ont décidé qu'ils appelleraient d'abord tous les conteurs. Puis tous les poètes, puis les chanteurs et enfin les danseurs. Ainsi, après avoir fait appel à cinq



		<p>conteurs, quatre poèmes sont lus par les participants. Vous sentez que l'ambiance est assez basse, les gens ont sommeil, certains commencent à parler, d'autres quittent l'événement. Que feriez-vous ? Pourquoi cela s'est-il produit ? Comment l'éviter la prochaine fois ?</p> <p>Étude de cas n° 3 : La phase de présentation est terminée, et c'est l'heure du dîner ! À table, il n'y a presque plus de nourriture que les gens ont apportée à l'événement. Que feriez-vous ? Pourquoi cela s'est-il produit ? Comment l'éviter la prochaine fois ?</p> <p>Étude de cas n° 4 : lors des premiers événements d'Arte Migrante, les nouveaux participants sont assez timides, et pendant la pause, une seule personne a écrit son nom sur la liste pour partager quelque chose. Que feriez-vous ?</p> <p>Étude de cas n° 5 : une très jolie Nigériane commence à danser de manière assez sensuelle et sexuelle pendant son partage. Les gars réagissent avec beaucoup d'excitation, verbalement et non verbalement (par le corps et les gestes). Que feriez-vous ?</p> <p>Étude de cas n° 6 : Pendant que Gabriella partage son art lors de l'événement Arte Migrante, certaines personnes assises dans le cercle sont au téléphone portable et font du bruit de temps en temps. Vous, en tant que membre du groupe de coordination, vous sentez également perturbé parce que Gabriella a perdu sa concentration. Que feriez-vous ? Pourquoi cela s'est-il produit ? Comment pourrait-on l'éviter la</p>
--	--	--



		<p>prochaine fois ?</p> <p>Étude de cas n° 7 : Certains partages artistiques pendant l'événement ont été trop longs ; par conséquent, les cinq dernières personnes qui se sont inscrites sur la liste n'ont pas eu assez de temps pour leur partage artistique. Que feriez-vous ? Pourquoi cela s'est-il produit ? Comment cela pourrait-il être évité la prochaine fois ?</p> <p>Étude de cas n° 8 : à la fin de l'événement, il s'avère que quelqu'un ne comprenait pas la langue parlée pendant l'événement et que personne ne l'a aidé à la comprendre. Pourquoi cela s'est-il produit ? Que feriez-vous ? Comment l'éviter la prochaine fois ?</p> <p>Étude de cas n° 9 : Cinq nouvelles personnes se joignent à nous pendant la phase de jeu "faire connaissance". Le jeu est assez structuré et il n'est pas facile de les inclure. Que faites-vous ? Pourquoi cela s'est-il produit ? Que feriez-vous la prochaine fois ?</p> <p>Étude de cas n° 10 : Une femme qui buvait beaucoup s'est jointe à l'événement Arte Migrante 10 minutes avant le début. L'événement n'avait pas encore commencé et vous, en tant que membre du groupe de coordination, l'avez vue se promener avec sa boisson alcoolisée en criant sur les gens. Que faites-vous ?</p> <p>Étude de cas n° 11 : Deux personnes viennent de rejoindre le groupe de coordination de Bologne. Lorsqu'elles ont assisté à la réunion préparatoire, elles ont exprimé leur volonté d'aider et de participer. Ainsi, comme les autres, ils ont décidé</p>
--	--	--

d'avoir une tâche : aller chercher les instruments chez Tommaso et organiser un jeu pour faire connaissance. Aucun instrument n'était disponible pendant l'événement, et le groupe a dû improviser un jeu pour faire connaissance. Finalement, les nouveaux n'ont pas accompli leur tâche en disant qu'ils pensaient que quelqu'un de plus expérimenté l'aurait mieux fait.

Que feriez-vous ? Pourquoi cela s'est-il produit ? Comment l'éviter la prochaine fois ?

Étude de cas n° 12 : Pendant la partie partage d'un événement d'Arte Migrante, c'est au tour de Luigi. Luigi aime raconter des histoires drôles, il a donc décidé de partager une blague. La blague portait sur les stéréotypes religieux utilisant un langage discriminatoire contre l'Islam. En tant que membre du groupe de coordination, vous remarquez que quelqu'un est assez nerveux en écoutant sa façon de parler.

Que feriez-vous ?

5. Partage des tâches pour organiser la réunion ouverte d'Arte Migrante

L'animateur montre aux participants les catégories de tâches pour organiser une réunion d'Arte Migrante et leur demande de s'inscrire dans une ou plusieurs catégories.

L'animateur recommande de choisir l'une ou l'autre

		<p>en fonction de leurs compétences et de ce qu'ils aimeraient améliorer ou apprendre. L'animateur leur rappelle que les travailleurs de jeunesse ont pour tâche de les accompagner dans cette expérience d'apprentissage, et qu'ils la feront ensemble.</p> <p>Les membres du groupe de coordination commencent à s'organiser pour mettre en œuvre leur réunion ouverte Arte Migrante avec le soutien des travailleurs de jeunesse.</p> <p>L'animateur fournit aux jeunes toutes les instructions nécessaires pour préparer la réunion avant l'événement, en imprimant et en envoyant le matériel créé dans le cadre du projet "In my Art".</p>
	Debriefing	The facilitator asks the participants what the group can do to face possible critical moments.
Matériel/espace requis	<ul style="list-style-type: none"> - Contenu des diapositives : "Comment préparer une réunion Arte Migrante étape par étape" et "Les principales catégories de tâches identifiées dans un groupe de coordination". - Un espace de formation calme et confortable est accessible aux participants. - Si vous l'organisez en ligne, créez un lien vers un appel vidéo sans demander d'abonnement. Il suffit de protéger l'accès par un mot de passe. - Vous pouvez utiliser le chat comme un second espace interactif de partage. 	

Facteurs de succès et conseils pour les animateurs	- L'animateur maintient l'approche "apprentissage par la pratique" qui mettra en évidence l'importance de la participation directe.
--	---

Atelier 8. Mise en œuvre de la réunion ouverte Arte Migrante dans la communauté locale

Le groupe de coordination des jeunes mobilise les travailleurs de jeunesse pour mettre en œuvre la réunion ouverte d'Arte Migrante dans la communauté, accessible à tous. Le groupe de coordination apprend à préparer, gérer et animer une réunion. Il est utile de se souvenir des "principes fondamentaux d'Arte Migrante" (manuel). Le groupe peut aussi se référer au réseau italien d'Arte Migrante pour être soutenu à travers arte.Migrante.bologna@gmail.com

Objectifs	● Mise en oeuvre d'une réunion Arte Migrante	
Mise en place	x En ligne x En présentiel X Facilement adaptable	
Nombre de participants	+ 10	
Durée	Entre deux et trois heures	
Delivery	Préparation	Téléchargez et suivez les instructions contenues dans la diapositive "Comment préparer une réunion Arte Migrante étape par étape".
	Mise en oeuvre	<p>1. <i>Accueil et introduction de la réunion par les coordinateurs :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - accueillent le groupe dans un environnement accessible et sûr. - se présentent en tant que travailleurs de jeunesse/ animateurs et décrivent les objectifs de la réunion (pourquoi sommes-nous ici ?)

	<p>- présentent les trois étapes de la réunion</p> <p>2. <i>Jeu du nom.</i></p> <p>"Mon talent est".</p> <p>L'animateur invite les participants, un par un, à dire qui ils sont et quel est leur talent,</p> <p>L'animateur donne un exemple pour commencer le jeu : Je m'appelle Emanuela, et mon talent est de cuisiner des omelettes !</p> <p>3. Si possible, les participants sont invités à manger ce que les gens ont apporté (buffet) 20-30 min maximum après le jeu des noms. Pendant ce temps, un des coordinateurs recueille les noms des personnes qui souhaitent partager quelque chose. Les gens hésiteront, mais vous les rassurerez en leur disant qu'il ne s'agit pas d'un partage d'art professionnel.</p> <p>4. <i>Moment de partage artistique</i></p> <p>L'animateur introduit le moment de partage en rappelant que la première façon de participer est l'écoute active. Personne n'est obligé de partager, juste ceux qui en ont envie.</p> <p>Si personne ne veut être le premier, le facilitateur commence à partager.</p> <p>Le moment de partage est terminé lorsque personne d'autre ne veut partager. Ainsi, avant de clore la réunion, l'animateur demande au groupe si quelqu'un</p>
--	--

		<p>d'autre veut partager quelque chose pendant les cinq dernières minutes. Si personne ne se manifeste, cela signifie que le groupe a décidé que le moment de partage était terminé.</p> <p>L'animateur remercie alors le groupe d'avoir participé, partagé et aussi (surtout) écouté activement. C'est le moment où l'on peut échanger des informations sur les prochaines étapes ou la réunion prévue.</p> <p>Si personne ne veut commencer, les coordinateurs prennent la parole et "brisent la glace".</p> <p><i>5. Espace d'annonce et au revoir</i></p> <p>Dix minutes avant de se dire au revoir, les participants se mettent en cercle. L'animateur peut donner des informations sur la prochaine réunion avant de mettre fin à la session. Après le moment d'information, les participants sont invités à dire le dernier mot d'"au revoir". Les animateurs peuvent suggérer que chacun dise "bonne nuit" (ou similaire) dans sa langue maternelle.</p>
	<p>Debriefing</p>	<p>Suggéré : Juste après la réunion, célébrez la mise en œuvre de l'événement de manière informelle (boissons, repas, socialisation).</p>
<p>Matériel/espace requis</p>		<p>- Contenu des diapositives : "Comment préparer une réunion d'Arte Migrante, étape par étape".</p>
<p>Facteurs de réussite et conseils pour les animateurs</p>		<p>- Apprendre à se connaître : dans un groupe où les participants parlent des langues différentes, il est</p>

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ● Faire le bilan de la rencontre, en partageant chaque expérience personnelle ● Renforcer l'équipe et la connaissance de l'autre ● Sensibiliser au pouvoir de l'art et à la méthode "In my Art". 	
Mise en place	x En ligne x En présentiel X Facilement adaptable	
Nombre de participants	5 +	
Durée	Deux heures	
Actions	Préparation	Télécharger ou imprimer les cartes "Arte Migrante" (www.inmyart.eu)
	Mise en oeuvre	<p>1. Les participants se mettent en cercle et commencent à partager leur expérience en répondant à la question :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comment c'était pour moi ? - Qu'est-ce que j'ai ressenti ? - Qu'est-ce qui m'a plu ? - Qu'est-ce qui m'a surpris ? <p>2. Après que tout le monde a partagé, le groupe peut réfléchir aux questions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comment était l'atmosphère ? - Comment était la participation ? - Quel type d'art a été le plus utilisé ?

		<p>3. Après que tout le monde a partagé, le groupe peut réfléchir aux questions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comment était l'atmosphère ? - Comment était la participation ? - Quel type d'art a été le plus utilisé ?
<p>Matériel/espace requis</p>	<p>Les cartes Arte Migrante</p>	
<p>Facteurs de réussite et conseils pour les animateurs</p>	<p>L'animateur peut prendre des notes sur un tableau à feuilles mobiles.</p> <p>Le groupe peut utiliser les cartes Arte Migrante inspirées des fameuses "cartes Dixit". Chaque carte représente un mot/idée/concept que l'on retrouve dans la méthode Arte Migrante et dans toute dynamique de groupe.</p> <p>Réflexion en groupe : Un par un, chacun est invité à partager sa carte avec le groupe pour en discuter. Les participants peuvent aborder les questions en prenant cinq minutes pour faire connaissance avec les cartes. L'animateur suggère d'observer d'abord l'ensemble des images, puis de se concentrer sur les détails. Après cinq minutes, l'animateur invite les participants à choisir une carte répondant à une question spécifique.</p>	

Atelier 10. Auto-évaluation des résultats d'apprentissage

Après avoir expérimenté la méthode "In my Art" (après au moins cinq réunions), l'animateur invite le groupe de coordination à réfléchir à son apprentissage en partant de ses attentes initiales (plan d'apprentissage).

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ● Développer une prise de conscience sur les réalisations d'apprentissage personnel liées au plan d'apprentissage personnel. 	
Mise en place	x En ligne x En présentiel X Facilement adaptable	
Nombre de participants	10	
Durée	Deux heures	
Actions	Préparation	L'animateur invite les participants à reprendre leur "corps d'ASK" (si disponible).
	Mise en oeuvre	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le facilitateur peut récapituler chaque étape, en ajoutant un peu de musique et en soulignant les étapes importantes. 2. L'animateur divise ensuite le groupe en petits groupes et demande à chacun d'entre eux de noter les attentes d'apprentissage qui ont été satisfaites, celles qui ne l'ont pas été et toute réalisation inattendue. 3. L'animateur demande à chaque groupe de "jouer" les résultats en plénière en utilisant une forme d'art : danse, théâtre, poème. Chaque groupe se réunit pendant 40 minutes pour le préparer. 4. Chaque groupe partage ses résultats avec les autres membres du groupe de coordination. L'animateur ouvre l'espace de réflexion, en gardant l'accent sur les compétences interculturelles

		développées.
	Debriefing	<p>L'animateur demande aux participants comment ils ont vécu la réflexion sur leurs compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - A-t-il été plus facile de réfléchir aux compétences que vous souhaitez développer ? - Comment était-ce en général ? - Qu'est-ce qui vous est venu à l'esprit en écoutant les autres compétences que vous pourriez avoir ou que vous voulez développer ?
Matériel/espace requis		- Contenu des diapositives : "Le modèle de comportement ASK", "Les compétences interculturelles".
Facteurs de succès et conseils pour les animateurs		<ul style="list-style-type: none"> - L'animateur peut rappeler les huit compétences clés du Youthpass, en présentant d'abord la théorie de l'apprentissage des attitudes, des compétences, des connaissances et des comportements à l'aide des diapositives. - Après la plénière, l'animateur suggère au groupe de discuter des résultats en se concentrant sur les réalisations d'apprentissage individuelles, collectives et communautaires. - L'animateur peut se référer au programme de mentorat électronique. - D'autres idées sur l'auto-évaluation peuvent être trouvées dans la boîte à outils.

Boîte à outils

La boîte à outils est une collection de petits jeux et d'activités pour briser la glace, dynamiser, apprendre à se connaître et renforcer l'esprit d'équipe, expérimentés par les partenaires de "In my Art" au cours des activités pilotes.

Brise-glaces et énergisants

<p><i>"Comptons ensemble jusqu'à 10!"</i></p>	<p>Les participants sont invités à compter ensemble jusqu'à 10 en tant que groupe.</p> <p>Si deux ou plusieurs personnes parlent en même temps, le groupe recommence depuis le début.</p> <p>Règles : Personne ne peut parler.</p> <p>Débriefing (facultatif) :</p> <p>Comment vous sentez-vous ? Que s'est-il passé ? Comment avez-vous réussi ou non ? Aviez-vous une stratégie ? Avez-vous ressenti de la frustration ? Comment avez-vous surmonté la difficulté ? Qu'est-ce qui vous a aidé ? Qu'est-ce que vous auriez pu faire ?</p>
---	--

<p><i>"Jouons tous ensemble !"</i></p>	<p>L'animateur présente l'activité :</p> <p>Nous sommes l'orchestre officiel du projet "In my Art".</p> <p>Choisissez votre instrument ! Vous pouvez utiliser votre corps ou tout ce que vous avez autour de vous pour produire votre son.</p> <p>Maintenant, un par un, spontanément, chacun va commencer à faire son son en le gardant et en le répétant tout le temps - un par un.</p> <p>Qui veut commencer ?</p> <p>(Si personne ne répond, l'animateur commence)</p>
<p><i>"L'histoire de mon nom"</i></p>	<p>L'animateur indique aux participants que chacun dispose d'une minute pour raconter l'histoire de son nom. Il peut s'agir d'une histoire réelle ou d'un conte de fées.</p> <p>Ensuite, chacun aura une minute pour partager avec le groupe.</p>
<p><i>"Deux vérités, un mensonge."</i></p>	<p>Demandez à chacun de réfléchir à trois affirmations sur lui-même : deux doivent être vraies, et une fausse.</p> <p>Donnez deux minutes aux participants pour réfléchir à ces affirmations.</p> <p>Demandez aux participants de commencer à nommer les affirmations après s'être présentés.</p> <p>Laissez les autres deviner quelles déclarations sont vraies et lesquelles sont fausses.</p> <p>La dynamique de groupe bénéficiera de ce partage.</p> <p>Soyez ouvert à la possibilité d'être le premier à parler et à partager. Encouragez ensuite les autres à faire de</p>

	même.
"Jeu de Clapping danois ou Super Mega High Five"	<p>Les joueurs se placent en face l'un de l'autre. Les deux pensent à la direction - gauche, droite, haut.</p> <p>Puis ils tiennent leurs mains dans cette direction.</p> <p>Si les joueurs ont une direction différente, ils tapent une fois sur leurs genoux et continuent avec une nouvelle direction des mains.</p> <p>Si les deux joueurs ont la même direction, ils tapent une fois sur leurs genoux et deux fois avec leurs mains, puis montrent une nouvelle direction.</p> <p>Après un certain temps, le tempo augmente et le rythme du jeu se fait entendre.</p>
"Tschicke, tschicke... Secouez-le! ...1-2-3-4-Stop!"	<p>Au début de ce jeu d'échauffement, tous les participants reçoivent un shaker et forment un cercle. L'instructeur commence à faire des mouvements de secousses rapides avec le shaker sans annonce, créant un tourbillon de bruit. Le groupe est invité à participer par des regards et des gestes.</p>
"Combat de stylos"	<p>Mettez un crayon en équilibre sur vos deux mains. Pour ce faire, tu poses le crayon sur le dessus de ton petit doigt et de ton index et tu les fais tenir en équilibre là. (La main ressemble à un taureau.) Tu dois pousser les crayons des autres vers le bas. Si tu perds ton crayon, ta main va dans ton dos. Seul le contact des mains est autorisé. La dernière personne du groupe à tenir un crayon en équilibre sur sa main est le gagnant.</p>
"Swirl Start Stop"	<p>Votre corps est l'instrument ! Dans ce jeu d'échauffement, les participants créent un tourbillon de sons en faisant jouer alternativement leurs mains</p>

	<p>sur leurs cuisses et d'autres parties du corps. Pour commencer, les participants forment un cercle. L'instructeur commence sans annonce en frappant alternativement les mains sur les cuisses pour créer un son. Le groupe est invité à se joindre à lui par des regards et des gestes. Une fois que tout le monde s'est joint au groupe, le son augmente progressivement. L'animateur commence alors à compter à voix haute en faisant "1-2-3-4-stop". Au moment du "stop", tout le monde tape dans ses mains au-dessus de sa tête et s'arrête un instant. L'exercice est ensuite répété, et le stop est compté ensemble. À l'étape suivante, le groupe commence à tambouriner doucement sur ses cuisses, de plus en plus fort, puis de nouveau plus doucement. La fin est comptée ensemble : 1-2-3-4-Stop ! Maintenant, le tourbillon sonore est joué sur chaque partie du corps pendant la même durée : sur quatre temps chacun sur les cuisses, le ventre, les joues.</p> <p>La combinaison de la musique et du mouvement détend le groupe et renforce le sens de la communauté. Les participants apprennent à se percevoir plus fortement les uns les autres pour créer des processus de collaboration. Ce jeu d'échauffement convient également aux participants moins bilingues. Quelle que soit leur langue, ils peuvent interagir les uns avec les autres.</p>
<p>"Salut !"</p>	<p>Dire bonjour dans les langues que les participants peuvent parler.</p>
<p>"Sans les dents" Jeu de questions-réponses</p>	<p>Dans cette version, on peut répondre à toutes les questions de manière à ce que personne ne montre les dents. Et, bien sûr, il est interdit de rire. Qui peut réussir ?</p>

<p>"Sourd et muet."</p>	<p>Les participants s'impliquent dans le sujet de la communication non verbale à travers le jeu "Sourds et muets".</p> <p>Il y a deux groupes : l'un - "les participants sourds", l'autre - "les participants muets".</p> <p>Les sourds peuvent parler mais pas entendre, ils posent donc des questions pour obtenir une réponse visuelle. Les muets peuvent entendre mais pas parler, ils doivent donc montrer leurs réponses. On peut choisir n'importe quel sujet que le groupe souhaite aborder.</p>
<p>"Dixit cards"</p>	<p>Créez ensemble une histoire visuelle. Chacun choisit une carte et raconte une courte histoire à son sujet.</p>
<p>"La pluie dans la forêt."</p>	<p>L'animateur demande à chacun d'imaginer qu'il se trouve dans une forêt. Petit à petit, le vent se renforce, il commence à bruiner, puis il se transforme en une forte pluie, et enfin, il devient un gros orage. Après un certain temps, le tonnerre s'arrête, l'orage s'adoucit, la pluie n'est plus aussi forte, il n'y a plus que quelques gouttes, et le vent se calme. Le chef de groupe lance une action, puis, un par un, tous les participants commencent à la répéter dans le sens des aiguilles d'une montre. C'est comme faire une "vague" dans un stade. Il n'est pas nécessaire de regarder le chef de groupe et de commencer à répéter son action immédiatement. Vous devez observer votre voisin de droite et, lorsque vous remarquez qu'il a changé d'action, vous devez modifier la vôtre en conséquence.</p>
<p>"Quand je suis en colère, alors je...."</p>	<p>Tout le monde reste en cercle. L'un après l'autre, les participants disent et montrent ce qu'ils font quand ils sont en colère, par exemple, crier, courir, s'arracher les</p>

	cheveux, faire la moue, etc.....
"Sync Claps"	<p>Cet exercice en cercle est simple mais stimulant et très efficace pour générer une concentration et un alignement dans un groupe. Les participants se tiennent debout en cercle et envoient un clap autour du cercle. Pour chaque claquement, deux membres du groupe frappent dans leurs mains en même temps. Le groupe essaie de faire circuler le clap autour du cercle de plus en plus vite, avec le plus de synchronisation possible. L'exercice devient encore plus difficile lorsque le "double clap" est introduit et que le clap peut changer de direction.</p>
"Je devine qui tu es."	<p>En binômes, les participants doivent deviner toutes les informations possibles sur leur partenaire (ce que l'autre personne aime, comment elle est, ce qu'elle pense, ce sur quoi son partenaire travaille/étudie, etc.)</p> <p>En plénière, les binômes partagent leur expérience, en comparant ce que l'autre personne a dit avec la réalité. Ainsi, chaque élève parle de lui-même et se connecte davantage tout en s'amusant.</p> <p>L'animateur peut mettre l'accent sur les stéréotypes.</p> <p>Rappelez aux participants qu'il s'agit d'un espace sûr et respectueux, que nous ne faisons que deviner sous la forme d'un jeu.</p> <p>Il est recommandé de ne pas faire cette activité au début d'une session, surtout si les participants ne se sont jamais rencontrés auparavant. Il est recommandé de la faire après que d'autres activités de groupe ont été réalisées et que les participants ont</p>

	eu l'occasion d'interagir.
Les symboles racontent des histoires	L'animateur sélectionne une carte du monde avec des symboles (comme la suivante one) à présenter aux participants : "Comme vous pouvez le voir, il comporte de nombreux symboles. Prenez cinq minutes pour choisir celui qui vous rappelle une expérience mémorable que vous souhaitez partager avec ce groupe. Après cette réflexion individuelle, chacun partage son histoire avec le groupe.

Apprendre à se connaître

Titre de l'activité	Qui suis-je ?	
Format	x En ligne <input type="checkbox"/> Hors ligne X Flexible	
Nombre de participants	Flexible sur le nombre	
Durée	40 min	
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ● Apprendre à se connaître ● Améliorer la compréhension du concept d'identité et élargir la conscience de soi. ● Développer les capacités de communication ● Promouvoir la solidarité et le respect 	
Actions	Préparation	



		<p>L'animatore prépare son étoile de l'identité pour la montrer au groupe comme exemple.</p>
	<p>Mise en œuvre</p>	<p>L'animateur demande aux participants de réfléchir à ce qu'il est intéressant ou important de savoir sur une autre personne lors d'une première rencontre et de faire un brainstorming sur les catégories générales d'informations. Par exemple, le nom, l'âge, le sexe, la nationalité, le rôle familial, la</p>

		<p>religion, le genre, l'origine ethnique, le travail/les études, les goûts musicaux, les passe-temps, les sports, les goûts généraux et les aversions, etc.</p> <p>Demandez aux participants de prendre du papier et des marqueurs et expliquez-leur que la première étape consiste à dessiner une représentation de leur identité. Ils doivent s'imaginer comme des étoiles rayonnant dans le monde entier.</p> <p>Demandez aux participants de dessiner une étoile avec au moins huit pointes et de mettre leur nom au milieu.</p> <p>À côté de chaque point, ils peuvent ajouter un aspect de leur identité qu'ils veulent utiliser pour rayonner dans le monde. Le dessin représentera leur étoile personnelle !</p> <p>Lorsque tout le monde a terminé, l'animateur demande au groupe de prendre un marqueur de couleur différente et de comparer leurs étoiles, en les présentant une par une.</p> <p>La tâche consiste à marquer ce que nous avons en commun avec d'autres personnes pendant qu'une personne présente son étoile personnelle et à ajouter tout autre aspect dit par quelqu'un qui nous représente également et auquel nous n'avons pas pensé auparavant.</p>
--	--	--



Lorsqu'ils trouvent quelqu'un d'autre avec qui ils partagent un mot, ils doivent le souligner chaque fois qu'il apparaît.

Debriefing

Revenez en plénière et demandez aux participants de parler de l'individualité de chacun d'entre eux. Vous pouvez demander :

- Quels aspects de l'identité les gens ont-ils en commun et lesquels sont uniques ?
- Dans quelle mesure les personnes du groupe sont-elles similaires et différentes ? Les gens ont-ils plus de points communs entre eux que de différences ?
- Qu'ont appris les gens sur eux-mêmes ? Ont-ils eu du mal à décider quels étaient les aspects les plus significatifs de leur identité ?
- Les gens ont-ils été surpris par les résultats de la comparaison des étoiles ?
- Avaient-ils plus ou moins de points communs que prévu ?
- Que pensent les participants de la diversité

		au sein du groupe ?
Matériel/espaces requis		Papier Marqueurs Wi-Fi, microphone, appareil photo (si en ligne)
Facteurs de réussite et conseils pour les facilitateurs		L'activité peut être réalisée en ligne ou hors ligne. Si vous la faites en ligne, informez les participants qu'il est important d'utiliser la caméra pour participer activement à la dynamique de groupe. Dans la ressource suivante, l'animateur prend des initiatives sur la manière de soutenir l'activité. Pour trouver des idées, suivez le lien : https://www.coe.int/en/web/compass/who-are-i-

Titre de l'activité	Je suis doué pour
Format	<input checked="" type="checkbox"/> En ligne <input type="checkbox"/> Hors ligne <input checked="" type="checkbox"/> Flexible
Nombre de participants	Flexible sur le nombre
Durée	20 min
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier et exprimer ses talents personnels - Accroître la confiance en soi

Activités	Préparation	Les participants conservent l'étoile d'identité qu'ils ont créée ou en dessinent une nouvelle avec au moins cinq points.
	Mise en oeuvre	<p>L'animateur demande aux participants de poursuivre la phrase suivante : "Je suis bon à...".</p> <p>Les participants sont invités à ajouter leurs talents à leur étoile.</p> <p>Le facilitateur donne quelques catégories pour stimuler leur processus de réflexion, en mentionnant le travail individuel, le travail de groupe, les hobbies, la passion, la logistique, l'organisation, le fait main, le fait numérique, le pratique, l'abstrait...</p> <p>Lorsque le temps est écoulé, les participants viennent en plénière et partagent leur étoile de talent avec le groupe. Avant de commencer, l'animateur demande au groupe de prendre un marqueur de couleur différente et de comparer leurs talents.</p> <p>La tâche consiste à marquer les talents communs aux autres personnes tout en présentant leurs talents personnels et en ajoutant toute autre capacité.</p>
	Debriefing	<p>- Comment était-ce d'identifier et d'exprimer vos talents ?</p> <p>- Avez-vous découvert d'autres talents en vous pendant que les autres parlaient ?</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Qu'est-ce qu'un talent pour vous ? - Le talent est pour vous un synonyme de perfection ? - Les talents peuvent changer ?
Matériel / espaces requis		<p>Papier</p> <p>Marqueurs</p> <p>Wi-Fi, microphone, appareil photo (si en ligne)</p>
Facteurs de réussite et conseils pour les facilitateurs		<p>L'activité peut être réalisée en ligne ou hors ligne. Si vous la faites en ligne, informez les participants qu'il est important d'utiliser la caméra pour participer activement à la dynamique de groupe.</p>

Titre de l'activité	Les photos racontent les sentiments	
Format	<input checked="" type="checkbox"/> Online <input type="checkbox"/> Offline <input checked="" type="checkbox"/> Flexible	
Taille du groupe	6 – 12	
Durée	30 min	
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Apprendre à se connaître en exprimant ses sentiments à travers l'art. - Créer de la confiance au sein du groupe 	
Activités	Préparation	<p>L'animateur donne 5 minutes aux participants pour prendre une photo d'un objet ou de toute autre chose qui raconte quelque chose sur vous/vos</p>

		sentiments aujourd'hui/votre vie quotidienne.
	Mise en oeuvre	<p>Un par un, les participants sont invités à montrer leur photo à l'ensemble du groupe sans révéler ce qu'elle représente. Au même moment, l'animateur donne 30 secondes au public pour écrire, dans un post ou dans le chat (si l'activité se déroule en ligne), les sentiments et les sensations que la photo leur a inspirés.</p> <p>À la fin des 30 secondes, pour chaque image, l'animateur demande à quelqu'un de lire à haute voix ce que le public a écrit et demande ensuite à la personne qui a choisi cette image de révéler les sentiments et les sensations qu'elle lui a inspirés.</p>
	Debriefing	<p>L'animateur demande aux participants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pourquoi avons-nous fait cette activité ? - Que peut-on apprendre de cette activité ? - Comment était-ce d'écouter les réactions du public sur notre photo ? <p>L'animateur souligne ensuite que la même image a une résonance différente chez chaque personne et qu'il est important de toujours demander aux gens la raison de leurs choix avant de juger.</p>
Matériel / Espaces requis		<p>Papier</p> <p>Marqueurs</p> <p>Wi-Fi, microphone, appareil photo (si en ligne)</p>

Facteurs de réussite et conseils pour les facilitateurs	L'activité peut être réalisée en ligne ou hors ligne. Si vous la faites en ligne, informez les participants qu'il est important d'utiliser la caméra pour participer activement à la dynamique de groupe.
---	---

Titre de l'activité	Mon objet	
Format	x En ligne □ Hors ligne X Flexible	
Nombre de participants	Le groupe peut avoir n'importe quel nombre de participants	
Durée	30 min	
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ● Apprendre à se connaître ● Promouvoir l'expression personnelle 	
Activités	Préparation	L'animateur a déjà avec lui l'objet qui le représente pour l'utiliser comme exemple.
	Mise en oeuvre	<p>L'animateur dit aux participants qu'ils ont 3 minutes pour trouver un objet autour d'eux qui les représente personnellement. Ils doivent le prendre et l'apporter devant l'ordinateur pour le montrer aux autres.</p> <p>Au bout de trois minutes, le facilitateur demande si tout le monde l'a trouvé. Si ce n'est pas le cas, vous pouvez leur donner deux minutes de plus.</p> <p>Si quelqu'un ne trouve pas d'objet, il peut aussi utiliser l'Internet.</p>

		<p>L'animateur peut faire sonner une cloche lorsque le temps est écoulé.</p> <p>Les participants sont invités à revenir en plénière et à expliquer pourquoi ils ont choisi cet objet en une minute.</p> <p>Si personne ne veut commencer, l'animateur lance la discussion.</p>
	Debriefing	<p>L'animateur explique au groupe qu'il n'est pas toujours facile de parler en public, surtout de soi.</p> <p>Les objets peuvent nous aider à nous identifier et à nous exprimer.</p> <p>Vous pourriez probablement vous retrouver dans l'objet d'une autre personne, trouvant des similitudes, ainsi que des diversités.</p>
Matériel/espaces requis		<p>Papier</p> <p>Marqueurs</p> <p>Wi-Fi, microphone, appareil photo (si en ligne)</p>
Facteurs de réussite et conseils pour les facilitateurs		<p>L'activité peut être réalisée en ligne ou hors ligne. Si vous la faites en ligne, informez les participants qu'il est important d'utiliser la caméra pour participer activement à la dynamique de groupe.</p>

Teambuilding

Titre de l'activité		Le cercle de la pluie
Format		En ligne <input type="checkbox"/> Hors ligne <input checked="" type="checkbox"/> Flexible <input checked="" type="checkbox"/>
Nombre de participants		Plus que 6
Age des participants		Tout âge
Durée		5 minutes
Objectifs		Créer quelque chose ensemble Développer l'harmonie du groupe Pour favoriser une atmosphère apaisante
Activités	Préparation	Les participants se placent en cercle
	Mise en oeuvre	L'animateur fait quelques gestes et sons qui suggèrent un peu de rosée (frottement des paumes de mains). Dans le sens des aiguilles d'une montre, chaque participant, un par un, répète le mouvement et le son de la personne précédente afin que le son de la rosée soit de plus en plus palpable. Le facilitateur commence à changer son mouvement et son son tandis que tous les autres continuent à faire le bruit de la rosée. Le nouveau son ressemble plus à des gouttes (claquement de doigts), et là encore, les participants vont commencer à faire ce nouveau son et ce nouveau geste un par un. L'animateur fait un nouveau son qui évoque plus la pluie (en tapant sur les cuisses), puis comme un coup de tonnerre, ils vont sauter deux par deux pour sentir qu'il y a un écho. Et puis retour au son de la pluie, aux gouttes et à la rosée.
	Debriefing	Au final, on a l'impression que tous les participants ont créé quelque chose ensemble, et en même temps, le retour à la rosée permet de calmer l'ambiance.
Matériel/espaces requis		Wi-Fi, microphone, caméra (si en ligne)
Facteurs de réussite et		Expliquez aux participants qu'il s'agit d'un son "un par

conseils pour les facilitateurs	<p>un". La dernière personne du cercle ne peut pas commencer avant que la personne qui la précède ne le fasse. Sinon, l'effet ne sera pas le même.</p> <p>En général, les participants aiment beaucoup cette activité en raison de son originalité et de l'effet qu'elle produit. Les participants doivent être capables de reconnaître le bruit de la pluie. Comme les éléments naturels (tels que la pluie) sont des choses que nous connaissons tous, cela souligne l'unité du groupe - nous sommes tous des êtres humains.</p>
--	--

Titre de l'activité		The Game of The Ball of Wool
Format		En ligne <input type="checkbox"/> Hors ligne <input checked="" type="checkbox"/> Flexible <input type="checkbox"/>
Nombre de participants		Entre 5 et 15
Age des participants		Tout âge
Durée		30 minutes
Objectifs		<p>Trouver un terrain d'entente dans la diversité des participants</p> <p>Aménager l'espace de l'atelier en fonction des besoins de chacun.</p> <p>Encourager la communication non violente</p> <p>Renforcer les interconnexions des groupes</p>
Activités	Préparation	Les participants sont invités à s'asseoir en cercle. L'animateur peut se trouver soit dans le cercle, soit près d'un tableau blanc pour noter les principaux points soulevés par chaque participant. L'un des participants reçoit la pelote de laine et commence l'activité.
	Mise en oeuvre	Le premier participant prend la pelote de laine et se présente, en disant ce qu'il attend de l'atelier / du projet, comment il se sent en ce moment, ce qu'il

		<p>veut faire dans l'atelier et ce qu'il attend du groupe. Pendant ce temps, l'animateur peut prendre des notes sur le tableau blanc pour se souvenir des points principaux. Une fois que le premier participant a dit tout ce qu'il voulait dire, il peut lancer la pelote de laine à un autre participant du cercle tout en gardant un fil de la pelote. Cela crée une ligne entre les deux participants. La personne qui a alors la pelote de laine peut dire ce qu'elle ressent et essayer de trouver des liens avec ce que le dernier participant a dit tout en ajoutant de nouveaux éléments, puis lancer la pelote de laine à un autre participant en gardant la main sur la ficelle qui les reliera. Au final, une toile relie tous les participants.</p>
	Debriefing	<p>Enfin, l'animateur peut souligner le symbolisme de la toile : si l'un bouge, tout le monde bouge. Nous sommes tous interconnectés. Nos actions ont des impacts et des conséquences sur ce qui nous entoure, au-delà de ce que nous croyons.</p>
Matériel/espaces requis		<p>Pelote de laine</p> <p>Tableau blanc</p>
Facteurs de réussite et conseils pour les facilitateurs		<p>Si nécessaire, l'animateur peut participer au cercle et exprimer lui-même ce qu'il attend de l'atelier. Il peut ensuite noter les points principaux sur le tableau blanc.</p> <p>Cette activité doit être centrale dans la constitution du groupe de coordination. Elle doit créer une atmosphère de confiance où chacun se sent libre de s'exprimer et de se respecter mutuellement. Cette activité a pour but de renforcer l'empathie entre les participants et d'apprendre à mieux se connaître.</p> <p>Une fois la toile terminée, il peut également suggérer aux participants de se lever et de bouger tout en gardant la même forme de la toile afin de donner</p>

	plus de mouvement à l'activité.
--	---------------------------------

Titre de l'activité		Scènes glacées
Format		En ligne <input type="checkbox"/> Hors ligne <input checked="" type="checkbox"/> Flexible <input type="checkbox"/>
Nombre de participants		Plus de quatre personnes
Age des participants		Peu importe
Durée		15 minutes
Objectifs		Être capable de communiquer sans mots Adoucir l'atmosphère par l'humour Stimuler l'imagination et la créativité Renforcer la confiance en soi et la confiance dans le groupe.
Activités	Préparation	Tout le monde se met en cercle. L'animateur explique les règles en donnant quelques exemples.
	Mise en oeuvre	Un premier participant se rend au centre du cercle et réalise une posture qui reflète une action, une émotion ou un personnage. Un autre participant du groupe doit compléter cette image par une autre posture. Tous les participants reconnaissent la signification de la scène, mais personne n'a besoin de parler. Les gestes sont suffisants pour comprendre la scène. Ensuite, quelqu'un d'autre remplace l'un des deux participants tandis que l'autre reste dans la même position. Le nouveau participant complète l'image d'une autre manière et délivre un autre message, un autre contexte. Ce jeu peut se poursuivre jusqu'à ce que plus personne n'ait d'idées nouvelles.

	Debriefing	Cette activité peut être un excellent échauffement avant un atelier qui inclut du théâtre ou une représentation. Une façon pertinente de faire le point pourrait être que chaque participant partage l'image qu'il a préférée et pourquoi.
Matériel / Espaces requis		Aucun
Facteurs de réussite et conseils pour les facilitateurs		<p>Avant de commencer l'activité, il peut être utile pour l'animateur d'avoir en tête différentes postures pour lancer le jeu.</p> <p>Ce jeu est un bon moyen de créer une atmosphère positive et amusante. Il stimule également la créativité et peut donner de nouvelles idées pour les activités suivantes. Les participants doivent se sentir pleins d'énergie à la fin de ce jeu et prêts à en créer d'autres.</p>

Titre de l'activité		Collaborer sur une île déserte
Format		En ligne <input type="checkbox"/> Hors ligne <input type="checkbox"/> Flexible x
Taille du groupe		Plus de quatre personnes
Age des participants		Tout âge
Durée		30 minutes
Objectifs		<p>Encourager la réflexion collective</p> <p>Stimuler la créativité collective</p> <p>Apprendre à mieux se connaître</p>
Actions	Préparation	Demandez à tous les participants de réfléchir à l'objet qu'ils emporteraient sur une île déserte. Demandez-leur d'écrire le nom de cet objet sur une feuille de papier. Divisez le groupe en deux ou trois sous-

		groupes de quatre personnes.
	Mise en oeuvre	Une fois les sous-groupes rassemblés, dites-leur qu'ils se trouvent ensemble sur cette île. Demandez-leur de révéler les différents objets qu'ils possèdent et d'imaginer une histoire avec leurs forces et leurs faiblesses.
	Debriefing	Comparez et opposez les histoires des deux sous-groupes. Les participants changeraient-ils leurs objets après avoir pensé aux histoires ?
Materiel		Papier et feutres
Facteurs de réussite et conseils pour les facilitateurs		<p>L'animateur peut aller voir chacun des groupes un par un et imaginer des questions à poser si personne ne sait par où commencer. Comment avez-vous atterri sur cette île ? Comment allez-vous vous nourrir ? Comment votre communauté va-t-elle s'organiser ? Comment allez-vous trouver un terrain d'entente pour agir ?</p> <p>Cette activité serait un bon moyen de lancer un groupe de coordination, de mieux comprendre la dynamique de groupe et de voir comment la collaboration est possible.</p>

Auto-évaluation et évaluation

Titre de l'activité	Cartes Arte Migrante : Les images comme outil d'auto-réflexion et de réflexion en groupe
Format	En ligne <input type="checkbox"/> Hors ligne <input type="checkbox"/> Flexible x
Nombre de participants	5 – 12
Age des participants	16 +
Durée	Deux heures

Objectifs		<ul style="list-style-type: none"> - Augmenter les connaissances du groupe - Faire le bilan de la réunion, en partageant chaque expérience personnelle - Renforcer l'équipe et développer les relations - Améliorer la pratique de l'identification des forces et des faiblesses. - Se connaître et briser la glace
Materiel		Les cartes Arte Migrante
Activités	Préparation	<ul style="list-style-type: none"> - Pour télécharger ou imprimer les cartes "Arte Migrante cards" (www.inmyart.eu) - Si l'activité se déroule en ligne, l'animateur doit faire fonctionner la fonction de la salle de repos.
	Mise en oeuvre	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les participants ont deux minutes pour se familiariser avec les cartes. L'animateur suggère d'observer d'abord l'ensemble des images, puis de se concentrer sur les détails. 2. Après cinq minutes, l'animateur invite les participants à choisir leur carte en répondant à une question brûlante ou à un problème (positif, négatif, idée, question) à discuter en groupe en rapport avec l'expérience de la réunion. L'animateur invite les participants à réfléchir individuellement à leurs expériences personnelles. 3. Les participants se réunissent en petits groupes (salles de discussion en ligne) pour partager leur expérience. 4. Réflexion en groupe : Un par un, chacun est invité

		à partager sa carte avec le groupe pour en discuter.
	Debriefing	<ul style="list-style-type: none"> - L'image vous aide-t-elle à réfléchir à cette expérience ? Pourquoi ? - Comment était-ce de partager votre expérience dans le petit groupe ? Vous êtes-vous senti écouté ? - Pensez-vous que ce moment de réflexion est pertinent pour notre travail ? Comment pourrait-il être mieux mis en valeur ?
Résultats attendus		<ul style="list-style-type: none"> - Meilleure connaissance du groupe - Amélioration du travail d'équipe et des relations au sein du groupe - Sensibilisation accrue à la pratique et promptitude à la gérer et à trouver des alternatives.
Facteurs de réussite et conseils pour les facilitateurs		<ul style="list-style-type: none"> - Il s'agit d'une manière ludique et créative de discuter des différents aspects d'une expérience d'apprentissage en groupe. - Les images offrent un contact visuel avec l'expérience, ce qui aide à se concentrer sur celle-ci. - L'activité offre deux niveaux de réflexion : le premier est individuel et intime, se référant à l'expérience personnelle ; le second rappelle la participation collective, se référant à la dynamique du groupe et de la communauté.

Titre de l'activité	Pot et poudre
Format	En ligne <input type="checkbox"/> Hors ligne <input type="checkbox"/> Flexible x
Taille du groupe	5 – 12
Age des participants	16 +

Durée		Une heure
Objectifs		<ul style="list-style-type: none"> - Développer la prise de conscience de la réussite de l'apprentissage à un niveau personnel. - Évaluer l'expérience d'apprentissage
Matériel		<ul style="list-style-type: none"> - Un bocal transparent par personne (comme un pot de marmelade vide). - De la poudre de 5 couleurs différentes par personne
Activités	Préparation	Une semaine avant la réunion, l'animateur demande aux participants de se munir d'un bocal transparent et de cinq poudres de couleurs différentes
	Mise en oeuvre	<ol style="list-style-type: none"> 1. L'animateur demande aux participants d'associer les aspects d'apprentissage suivants à chaque couleur : <ul style="list-style-type: none"> • sensibilisation • attitude • connaissance • Compétence et capacité • Autre) 2. Les participants sont invités à remplir le bocal avec la quantité de poudre représentant leurs acquis d'apprentissage. Il n'est pas obligatoire d'utiliser toutes les couleurs. 3. Individuellement, les participants sont invités à partager avec le groupe leur bocal décrivant quelle couleur fait référence à quoi et pourquoi.

	<p>Debriefing</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comment était-ce de remplir votre pot ? - Quelle est la couleur principale ? - Quelle couleur aimerais-tu ajouter la prochaine fois ?
<p>Facteurs de réussite et conseils pour les animateurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cette activité peut être adaptée à différents moments. Par exemple, les participants peuvent remplir leur bocal pendant leur temps libre et le partager lors de la réunion de coordination. Le bocal devient un moyen de mesurer le processus d'apprentissage de manière visible. - L'activité peut être réalisée en ligne. Dans ce cas, les participants doivent se procurer eux-mêmes le matériel. 	



In My Art
Inclusive Multicultural
societies through Art



Erasmus+

ang
AGENZIA
NAZIONALE
PER I GIOVANI



Bremerhaven



Conclusion et leçons tirées

La théorie de l'apprentissage social révèle comment les normes et les valeurs de nature générale et collective influencent positivement le comportement pro-social : les règles de responsabilité, de réciprocité, d'équité sont à la base des relations entre les individus.

Dans l'expérience "In my Art", la participation spontanée des différents acteurs reflète une "communauté [...] dans laquelle reconnaître les sujets dans leur altérité en tant qu'interlocuteurs dans un rapport d'échange mutuel et de visibilité des différences" (Lavano & Novara, 2006, pp.).

Basé sur l'expérience de la recherche, à travers la participation au projet "In my Art" inspiré par Arte Migrante. (www.arteMigrante.eu), il est possible de promouvoir des espaces de construction communautaire inclusifs et accueillants en respectant les conditions suivantes :

1. Participation spontanée et ouverte à tous
2. Une responsabilité partagée
3. Approche horizontale (pas de hiérarchie, pas d'expert)
4. Écoute active de tous
5. Partage des cultures
6. Pas de jugements
7. L'art comme toute forme d'expression personnelle
8. Création d'un espace bienveillant

A la fin de la phase de pilotage du projet, les animateurs de jeunesse ayant participé aux activités ont répondu aux questions suivantes :

1. Quel a été l'impact des activités de pilotage sur les jeunes participants dans le contexte local, y compris les jeunes du groupe de coordination et ceux qui assistent aux réunions ouvertes de temps en temps ?
2. Quel a été l'impact des activités de pilotage sur la communauté locale en général ?
3. Qu'avez-vous appris sur la promotion du développement de communautés inclusives/ du dialogue interculturel dans votre contexte local, en mettant l'accent sur l'inclusion sociale des jeunes à risque de marginalisation ?

D'après leurs commentaires, l'impact des activités de pilotage sur les participants a été très positif. En raison des restrictions liées à la pandémie, de nombreuses activités ont été réalisées en ligne. Les capacités d'expression ont augmenté, la prise de conscience et les points forts (confiance en soi, divulgation de sujets personnels) ont été développés, des méthodes créatives ont été apprises et de nouvelles amitiés ont été nouées. La

découverte de nouvelles méthodes a eu un impact important sur les activités de pilotage. Bien que limitées par la pandémie et ses barrières numériques, diverses origines culturelles se sont rencontrées en ligne, de nouveaux partenaires intéressés ont été rencontrés, les participants se sont sentis moins isolés et les activités ont effectivement permis de connecter la communauté locale.

Pendant les réunions en ligne, il était difficile d'interagir de manière flexible. De nombreux participants pouvaient être timides pour faire connaissance, malgré les outils et plateformes en ligne favorisant la participation. Les groupes de coordination ont souvent dû reporter leurs activités.

Les réunions personnelles avaient une énergie différente. Après s'être mieux connus, les événements sont devenus intimes et se sont transformés en environnements sûrs où des dialogues interculturels ont eu lieu et où la confiance a été acquise. Lorsque les jeunes ont le pouvoir de décider de manière indépendante, il y a moins de compétition et un meilleur travail d'équipe. "Grâce aux activités artistiques, les jeunes ont pu participer à d'autres activités, comme des sports, des ateliers et des séminaires. Il est difficile d'établir des liens avec certains jeunes, car ils ne se sentent pas partie prenante de la ville en tant qu'étudiants internationaux et consacrent leur énergie au travail et aux études".

L'expérience de "In my Art" a suscité des réflexions sur la relation entre les politiques actives d'un pays ou d'une région et l'expérience d'apprentissage de l'individu. "Si et comment l'offre artistico-culturelle du territoire dans lequel je vis influence ma relation avec les arts, et donc ma conception de l'art et la possibilité de son utilisation ?

Glossaire

L'**Art** est la création consciente de quelque chose de beau ou de significatif en utilisant ses compétences et son imagination. Le langage de l'art n'est pas un langage de mots ou de concepts rationnels, mais c'est un langage qui nous montre une perspective différente, plus profonde et humaine, de la réalité qui nous entoure.

La **Culture** concerne la façon dont nous vivons et agissons. Il s'agit de la manière dont l'esprit est programmé dès la naissance. La culture comprend les normes, les valeurs, les coutumes et la langue. Elle évolue en permanence et s'enrichit au fur et à mesure que les jeunes s'ouvrent davantage à leur environnement.

Le **Groupe**, du germanique "Kruppa", écheveau enroulé, peut être considérée comme une relation instrumentale (Carli R., cit. dans VENZA, 2007). En tant que phénoménologie complexe, les aspects subjectifs et collectifs sont combinés dans une totalité qui inclut les émotions, les besoins et les processus de pensée et d'action, comme dans la théorie des champs de Kurt Lewin (LAVANCO & NOVARA, 2006).

L'**identité** est un concept notoirement difficile à comprendre, à quantifier ou à évaluer. C'est un concept tellement malléable que certains chercheurs proposent qu'il n'existe que dans la démarche scientifique. Le concept d'identité concerne les différents domaines de la vie d'une personne (professionnel, familial, etc.). Un individu possède plusieurs identités, et chacune d'entre elles dépend d'un contexte particulier. Ces identités se construisent de manière relativement cohérente et peuvent se croiser, se chevaucher, voire entrer en conflit les unes avec les autres...

La **société interculturelle** est celle où la diversité est perçue comme un atout pour la croissance sociale, politique et économique. Elle se caractérise par un degré élevé d'interaction sociale, des échanges intenses et le respect mutuel des valeurs, traditions et normes de chacun.

La **jeunesse** est difficile à définir. Il n'existe pas de définition précise de la jeunesse. La jeunesse peut être analysée de différentes manières et sous différents angles. D'une manière générale, la jeunesse peut être définie par l'âge. Elle peut être considérée comme une période de transition entre l'enfance et le début de l'âge adulte. Elle peut également être définie d'un point de vue biologique, et peut aussi être considérée comme un lien entre différentes générations.

Un **groupe minoritaire** est un groupe de personnes vivant dans un lieu géographique donné et partageant une identité et une culture unique différente de la société. De ce fait, la minorité est marginalisée tant sur le plan social que juridique. Exemples : les migrants, les minorités ethniques et nationales, les personnes ayant une sexualité différente et les personnes handicapées. Du point de vue de l'éducation interculturelle, les minorités sont les groupes qui ont moins de visibilité et d'opportunités dans la société.

La **société multiculturelle** est une société dans laquelle différentes cultures, groupes nationaux et autres origines partagent le même lieu géographique sans relations constructives et concrètes. Dans ce type de société, la différence perçue comme une menace est une source de préjugés, de racisme et d'autres formes de discrimination.

Le **transculturalisme** est une initiative qui vise la compréhension mutuelle entre les différentes cultures et leurs influences mutuelles comme un dépassement critique de sa propre culture. Il crée une nouvelle réalité au-delà de la diversité.

ANNEXES

ANNEXE 1. Les bonnes pratiques

La formation des animateurs de jeunesse : "Partager les résultats de la recherche-action et apprendre la méthodologie d'Arte Migrante".

Définition de la "bonne pratique".

Dans le cadre du projet "In my Art", une bonne pratique est une méthodologie ou une technique considérée comme efficace et efficiente pour atteindre les résultats souhaités en matière d'inclusion sociale, dans ce cas, en soutenant les professionnels et en animant de petits groupes de jeunes issus de milieux multiculturels.

Critères pour identifier les bonnes pratiques.

- a) Efficacità : La méthode ou la technique a permis d'atteindre le résultat souhaité afin d'évaluer si les meilleures pratiques offrent une approche sans barrière concernant le sexe, l'origine religieuse, la langue, les compétences techniques et la culture.
- b) Efficience : Bonne utilisation des ressources. En d'autres termes, elle peut être mise en pratique avec des ressources facilement disponibles.
- c) Transférabilité : Elle peut être facilement reproduite.
- d) Pertinence : Il peut être utile dans le cadre du projet Youth Connection.
- e) Rapport coût-efficacité : le montant nécessaire pour atteindre les objectifs de la bonne pratique est abordable pour toutes les organisations partenaires.
- f) Durabilité : Elle peut être poursuivie dans un avenir lointain.

Cadre de transférabilité et d'applicabilité.

Les critères qui pourraient être pris en compte pour évaluer la transférabilité sont les suivants :

- La pratique utilise des instruments (par exemple, un manuel avec une description détaillée de l'activité) qui sont accessibles et permettent la répétition/transférabilité.
- La pratique utilise des ressources facilement disponibles.
- La pratique a déjà été transférée avec succès.
- La description de la pratique comprend toutes les ressources nécessaires pour la dispenser.
- La description de la pratique inclut les éléments environnementaux et les paramètres locaux.
- Mise en œuvre de faibles coûts de la pratique.

Les pratiques artistiques suivantes sont basées sur différents langages (danse, écriture, photographie, art visuel) et encadrées en ligne et hors ligne. Chaque organisation partenaire a développé ces pratiques pendant la pandémie et peuvent servir d'expériences inspirantes à adapter dans différents contextes sociaux. Il s'agit de pratiques ou de techniques applicables dans des contextes non formels et informels, basées sur tout type d'expression personnelle (les arts comme moyen).

Pratique de la photographie pour apprendre à se connaître et promouvoir le dialogue interculturel

Espagne – Caminos

Nom de la pratique en anglais et en langue originale :	ConfinArte en Cañete
Format	<input checked="" type="checkbox"/> En ligne <input type="checkbox"/> Hors ligne <input checked="" type="checkbox"/> Flexible
Taille du groupe	Il s'agit d'un projet et d'un espace en ligne, il n'y a donc pas de limite de groupe, mais plus de 200 personnes ont participé jusqu'à présent.
Age des participants	Il s'adresse spécifiquement aux jeunes, mais des personnes de tous âges et de tous horizons peuvent y participer, car l'objectif principal du projet est l'inclusion sociale locale.
Durée	Huit mois (à ce jour). Il n'y a pas de durée fixe.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Garder les gens en contact, encourager la communication et la créativité, créer de nouveaux sujets de conversation et partager des émotions et des sentiments dans une situation d'exclusion, de distance sociale et d'isolement par le biais de l'art (dans ce cas, la photographie). - créer une exposition d'art physique officielle avec toutes les œuvres téléchargées et créées afin de toucher encore plus de personnes et de les faire participer en personne.
Méthodologie et cadre théorique	Un artiste de la ville de Cañete (Málaga - Espagne) a créé une page Facebook en ligne pendant la situation de verrouillage de COVID-19, invitant les habitants de la ville à reproduire des tableaux

célèbres en utilisant la photographie pour participer à un projet commun visant à leur " changer les idées " des problèmes actuels. Le projet visait à relier les habitants de la ville (et quiconque voulait participer) par le biais des médias sociaux et de l'art. De nombreuses personnes étaient seules, isolées et confrontées à des problèmes professionnels/économiques/personnels en raison de la situation.

Les participants à cette idée artistique étaient principalement des voisins de la ville de Cañete el Real (Málaga, Espagne). Cependant, de nombreuses autres personnes de différentes villes de Málaga et d'Espagne ont suivi le projet et ont apporté leur contribution en présentant leur version de tableaux célèbres. Aujourd'hui, 931 personnes suivent la page et de nombreuses œuvres photographiques ont été présentées et partagées. Le projet visait à relier les habitants de la ville (et tous ceux qui voulaient participer) par le biais des médias sociaux et de l'art à une époque où de nombreuses personnes étaient seules, isolées et confrontées à des problèmes professionnels, économiques et personnels en raison de la situation.

Ainsi, la méthodologie consiste à créer des plateformes en ligne où les participants peuvent

partager leurs œuvres photographiques. Les participants sont invités à penser à des peintures ou à des images (il peut s'agir de peintures classiques célèbres, d'images de films, etc.) qui les inspirent ou qui ont une signification quelconque pour eux.

Une fois qu'ils ont sélectionné une ou plusieurs images, leur tâche consiste à reproduire l'image par la photographie en utilisant tous les moyens à leur disposition. Les participants peuvent être aussi créatifs qu'ils le souhaitent et utiliser n'importe quel matériel pour reproduire l'image à leur manière.

Une fois la photographie produite, les participants créent une image à côté de l'image sur laquelle elle est basée. Aucune autre information n'est requise en dehors de l'image elle-même, et c'est au participant de l'expliquer ou non. Le résultat final est partagé via la plateforme commune (par exemple, un groupe Facebook) avec tous les autres participants.

Toutes les images seront partagées dans le groupe, ce qui permettra aux participants de commenter les autres créations, de donner leur avis, de poser des questions, etc.

Matériel

Téléphones portables, ordinateurs, appareils photo (appareils mobiles ou autres) et autres matériels que les participants décident d'utiliser pour les photographies.

<p>Activités</p>	<p>Préparation</p>	<p>Les participants reçoivent une explication de ce qu'ils doivent faire et de l'objectif. Dans ce cas, ils seront invités à rejoindre un groupe en ligne pour partager leurs versions photographiques d'œuvres d'art. Cette activité vise à favoriser l'inclusion sociale et à maintenir les liens entre les personnes en créant un réseau en ligne, en maintenant les personnes de tous âges mentalement actives aux niveaux local, régional et national, et en encourageant le partage des sentiments, des émotions et des pensées à travers l'art. Parmi les autres objectifs principaux figurent la promotion de la créativité, les échanges multiculturels et la prévention de l'isolement social, de l'exclusion sociale et de la solitude. Le projet doit être présenté comme une activité ludique où chacun est invité à participer et à s'exprimer.</p>
	<p>Mise en oeuvre</p>	<p>Un groupe de médias sociaux en ligne doit être créé, et les personnes qui ont découvert le projet doivent être invitées à le rejoindre. Au sein du groupe, les participants seront accueillis et des instructions écrites leur seront fournies. Les responsables du projet resteront également en contact avec les participants en cas de questions ou de doutes.</p> <p>L'animateur pourrait donner un exemple de "bonne pratique", en mettant en ligne une version d'une œuvre d'art réalisée par lui-même ou par quelqu'un d'autre, pour inspirer les participants ou leur donner une image plus claire de ce qu'ils doivent faire.</p> <p>Les participants disposent d'un certain temps (un mois) pour penser à des images, des peintures, des couvertures, etc. qu'ils aiment et créer leur version photographique. Ils sont invités à en faire autant qu'ils le souhaitent et à les mettre en ligne.</p>
	<p>Debriefing</p>	<p>L'animateur peut utiliser le canal en ligne pour demander un retour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que signifie cet espace pour vous ?

	<ul style="list-style-type: none"> - Qu'est-ce que cette initiative vous inspire ? - Pourquoi quelqu'un devrait-il adhérer à cette initiative ?
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> - Créer une interaction et développer des relations - Créer des espaces inclusifs pour le dialogue interculturel à travers la photographie.
Facteurs de réussite et conseils pour les facilitateurs	<ul style="list-style-type: none"> - Une situation extérieure (par exemple, l'isolement et le manque de contacts directs et personnels dus à la COVID-19) peut la rendre attrayante et, dans de nombreux cas, nécessaire. Les gens, en général, ont besoin d'un moyen de communication et d'échange. - Il peut être considéré comme une chance pour de nombreuses personnes (au niveau local et régional) de maintenir leur réseau social et de créer de nouveaux liens sociaux. - Il peut donner à de nombreuses personnes une chance d'échanger des émotions, des expériences et des sentiments. - Elle peut être pertinente dans le cas de l'inclusion sociale de personnes issues de milieux multiculturels, en les aidant à entrer en contact avec des personnes au niveau local. Ils peuvent partager leurs sentiments, leurs pensées et leurs passions par le biais de l'art et communiquer ; les barrières potentielles comme la langue ne sont pas affectées. - L'art a une valeur ajoutée particulière pour les personnes issues de milieux artistiques et pour les personnes considérées comme timides ou introverties ou qui ont des difficultés personnelles sur le plan social.

La Pratique de la lecture pour apprendre à se connaître et le dialogue interculturel

GRDR – France

Nom de la pratique en anglais et en langue originale :	DEEP FRANCE's reading days
Format	<input checked="" type="checkbox"/> En ligne <input type="checkbox"/> Hors ligne <input checked="" type="checkbox"/> Flexible
Taille du groupe	Entre 5 et 7
Age des participants	Tout âge
Durée	Environ quatre heures (mais cela dépend des échanges)
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Se rencontrer - Utiliser la lecture pour faire passer des messages et partager des émotions - Se forger des convictions en rencontrant d'autres personnes - Offrir un espace d'expression à ceux qui n'ont pas cette possibilité dans leur vie quotidienne.
Méthodologie et cadre théorique	Inspirées d'une tradition soudanaise, les journées de lecture n'ont pas de méthodologie particulière. Elles sont basées sur l'écoute active, l'échange

		libre, le partage volontaire d'expériences.
Matériel		Livres, textes, extraits, notes ou simples idées
Activités	Préparation	Préparez un cadre bienveillant : boissons, snacks, tapis, coussins disposés de manière à ce que le groupe soit en cercle et dans une position confortable.
	Mise en oeuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Accueil et présentation des nouveaux participants par un membre du groupe - Brise-glace pour savoir comment les gens se sentent, comment s'est passée leur semaine, etc. - Clarification des accords du groupe : les journées de lecture se déroulent en deux étapes, et il est important de ne pas interrompre la personne pendant la première étape. - Première étape : la personne lit un texte, un extrait de livre ou présente un livre qu'elle a aimé et partage ses sentiments. Le groupe écoute activement (pas de commentaires ni de questions tant que la personne n'a pas terminé). - Deuxième étape : échanges libres : questions, sentiments, partage d'expériences et conseils sur ce qui vient d'être lu ou présenté. - À tour de rôle, les participants partagent leur lecture et en discutent avec le groupe. L'activité se termine lorsque tous ceux qui souhaitent partager quelque chose ont trouvé l'espace et le moment pour le faire. Les personnes qui ne souhaitent pas partager une lecture peuvent tout de même participer et échanger pendant la deuxième étape.
	Debriefing	Les participants sont invités à partager un mot qui

	décrit leur sentiment sur l'expérience.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> - Développement de la confiance en soi dans l'expression de ses propres sentiments - Nouvelles relations - Amélioration de la capacité à exprimer ses propres sentiments - Amélioration des compétences littéraires - Amélioration de la capacité à exprimer ses propres idées et à écouter les autres sans les juger.
Facteurs de réussite et conseils pour les facilitateurs	<ul style="list-style-type: none"> - Organisez des journées de lecture au domicile d'un membre du groupe pour faciliter et approfondir l'échange d'expériences personnelles. - N'oubliez pas de présenter les nouveaux participants - S'appuyer sur le groupe si une traduction est nécessaire, des explications plus précises, etc.

Pratique de la photographie pour découvrir votre ville

USB – Grèce

Nom de la pratique en anglais et en langue originale :	Regardez autour de vous
Format	<input checked="" type="checkbox"/> En ligne <input type="checkbox"/> Hors ligne <input checked="" type="checkbox"/> Flexible
Taille du groupe	Pas de limite
Age des participants	Pas de limite

Durée	Un défi hebdomadaire, 10 minutes par jour.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Pratiquer et développer une pensée créative hors des sentiers battus, en prêtant attention aux petits détails. - Apprendre à connaître la ville et se constituer des points de référence dans les environs.
Méthodologie et cadre théorique	<p>L'idée principale est de créer un groupe de personnes désireuses de participer à un défi photographique hebdomadaire. Chaque semaine, ils recevront des instructions sur l'endroit où ils doivent se rendre (place, chambre, bureau, centre ville) et sur le nombre de pas à faire dans chaque direction avant de prendre la photo. Ils devront ensuite regarder la photo et identifier un élément intéressant à capturer dans leur photographie. (Beaux bâtiments, graffitis, chats, plantes, personnes). Ils doivent ensuite retourner à leur point de départ et suivre les instructions dans une autre direction. Ils doivent ensuite répéter le même processus et prendre une autre photo. L'objectif est de prendre trois photos par semaine de la même zone. Ils doivent ensuite télécharger et partager les photos sur le groupe Facebook. Une fois par semaine, il y aura une réunion (en ligne ou hors ligne) au cours de laquelle les participants débattront de leurs résultats et, espérons-le, commenceront à mieux se connaître.</p> <p>Les organisateurs créeront un groupe Facebook où toutes les photos seront partagées, et qui sera le point de rencontre de la communauté.</p>
Material	Appareil /smartphone, internet

Activités	Préparation	La seule préparation nécessaire est un point de départ hebdomadaire et la création d'un groupe Facebook pour les personnes intéressées à participer à ce défi.
	Mise en oeuvre	Taking pictures and uploading them to the group. The participants can upload their pictures in any form they want (edited, a collage, in a standard format).
	Debriefing	Les participants doivent être disponibles une fois par semaine à un jour et une heure convenus pour la discussion.
Résultats attendus		Les participants deviennent attentifs aux petits détails, plus conscients de l'endroit où ils vivent et apprennent à connaître le point de vue des autres, à partager leur art et à élargir leurs horizons.
Facteurs de réussite et conseils pour les animateurs		Les animateurs doivent faire preuve de créativité pour indiquer les points de départ et s'assurer que les points de départ suggérés sont disponibles et accessibles à chaque membre du groupe. En outre, les participants doivent être encouragés à sortir des sentiers battus et à partager leurs photos et leurs opinions.

Pratiquer l'autonomisation par les couleurs.

AWO - Allemagne

Nom de la pratique en anglais et la langue d'origine	Le moment du cercle coloré
Format	En ligne <input type="checkbox"/> Hors ligne <input type="checkbox"/> Flexible <input type="checkbox"/>
Taille du groupe	10 – 12
Age des participants	A partir de 13 ans

Durée	Deux à trois heures	
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - créer un espace accueillant - briser la glace en créant un lieu informel agréable à vivre - offrir un espace coloré commun à tous - donner aux participants le sentiment d'appartenir au groupe - lancer la première communication non formelle 	
Méthodologie et cadre théorique	<p>Pour développer cet outil, nous nous sommes inspirés de l'approche centrée sur la personne (C.R. Rogers). Il s'agit d'une approche où la personne est placée au centre du service. Elle aide la personne à prendre des décisions et tient compte de ses principales circonstances uniques. Faire des choix simples dans chaque réunion ou activité permettrait de créer un espace interculturel commun où chacun ferait l'expérience de l'empathie, de l'acceptation et de l'authenticité..</p>	
Matériel	Coussins et tapis colorés	
Activités	Préparation	- Disposez les tapis et les coussins colorés de manière à ce que le groupe puisse s'asseoir en cercle. Au milieu du cercle se trouve un objet en rapport avec le sujet de la réunion et quelque chose d'agréable que tout le monde aimerait avoir.
	Mise en oeuvre	Une fois l'atelier commencé, les participants sont invités à prendre place sur un tapis où ils le souhaitent. Ils peuvent choisir la couleur du coussin qui leur convient et même enlever leurs chaussures.
	Debriefing	Une fois que les participants ont choisi leur place, on peut leur demander s'ils aiment l'endroit où ils sont

	assis et s'ils sont à l'aise. S'il y a des problèmes, les participants peuvent discuter de l'amélioration de leur place assise pour le groupe. Par exemple, on peut toujours prendre la chaise et utiliser le coussin pour y poser les pieds. Ensuite, pendant le séminaire ou l'atelier, les tapis et les coussins peuvent être utilisés pour certains exercices.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> - Une atmosphère amicale et joyeuse dans le groupe. - Des visages souriants, des participants qui discutent. - Chaque personne se sent bienvenue et en sécurité.
Facteurs de réussite et conseils pour les animateurs	Si certains participants hésitent ou ne sont pas sûrs d'eux, l'animateur peut leur suggérer de prendre place où ils le souhaitent en montrant un exemple. Des suggestions comme : "Vous pouvez prendre le coussin de votre couleur préférée" - peut aider à lancer la discussion entre les participants.

Images et technologie des espaces ouverts pour l'évaluation de projets menés par des jeunes.

Arte Migrante – Italie (Bologne)

Titre de l'activité	The Open Space Technology
Format	En ligne <input type="checkbox"/> Hors ligne <input type="checkbox"/> Flexible x
Taille du Groupe	Environ 20
Age des participants	A partir de 14 ans
Durée	Deux heures
Objectifs	Ouvrir un débat spontané et autogéré sur la cohésion

	<p>et l'administration des groupes pour essayer d'améliorer la stratégie de coordination.</p>
<p>Méthodologie et cadre théorique</p>	<p>La technologie Open Space est une méthode d'organisation et de déroulement d'une réunion ou d'une conférence de plusieurs jours. Les participants sont invités à se concentrer sur une tâche ou un objectif spécifique et important.</p> <p>Contrairement aux conférences planifiées à l'avance, où les intervenants sont souvent désignés des mois à l'avance et sont donc sujets à de nombreux changements, les TSO s'adressent aux participants une fois qu'ils sont physiquement présents sur le lieu de l'événement. En ce sens, l'OST est axé sur les participants et moins sur les animateurs.</p> <p>La planification préalable reste essentielle, mais il en faut beaucoup moins.</p> <p>L'ordre du jour et le calendrier des présentations sont partiellement ou principalement inconnus jusqu'à ce que les participants commencent à arriver. Une fois qu'ils sont arrivés, la programmation de quel exposé, sur quel sujet et dans quelle salle est créée par les personnes présentes. À la fin de chaque réunion de l'OST, un document de débriefing est créé pour résumer ce qui a fonctionné et ce qui n'a pas fonctionné afin que le processus puisse se dérouler plus facilement l'année suivante.</p> <p>L'OST a vu le jour dans les années 1980 grâce aux travaux de Harrison Owen. Il a été l'un des dix principaux outils de développement organisationnel cités entre 2004 et 2013.</p>
<p>Matériel</p>	<p>Pour les réunions en ligne : une plateforme de réunion (qui permet de répartir les participants entre les salles), Jamboard ou un logiciel analogique pour partager les notes, des ordinateurs portables.</p>

		<p>Pour les réunions en face à face : un endroit avec une grande salle et au moins trois autres salles, des stylos et du papier, de grandes feuilles de papier pour noter les réflexions de chaque "salle" et une pour la plénière.</p>
<p>Activités</p>	<p>Préparation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tout d'abord, assurez-vous d'avoir au moins un animateur par salle, donc si vous décidez que votre maximum est de cinq, ayez au moins cinq coordinateurs. Leur rôle sera de prendre et de partager des notes pour permettre aux participants de se concentrer sur la discussion - Choisissez une question fondamentale liée au sujet que vous allez aborder avec les participants pour ouvrir la discussion. - Invitez les participants à préciser la question que vous allez poser. - Télécharger les cartes Arte Migrante - Préparez le matériel.
	<p>Mise en oeuvre</p>	<p>Accueillez les participants et présentez le sujet. Précisez le programme (par exemple, pour notre réunion de deux heures, nous avons réparti le temps comme suit : cinq minutes d'introduction, trente-cinq minutes de discussion préliminaire entre les participants, quarante minutes de discussion en salle, trente-cinq minutes de retour et cinq minutes de conclusion).</p> <p>Répétez la question choisie et laissez les participants discuter des réponses possibles.</p> <p>Après quinze à vingt minutes, invitez-les à trouver au moins trois sujets principaux à discuter et à en attribuer un à chaque salle. Dans cette phase, l'animateur peut utiliser la carte Arte Migrante pour donner son avis.</p>

		<p>Invitez les participants à rejoindre la salle préférée et rappelez-leur qu'ils peuvent passer d'une salle à l'autre comme ils le souhaitent.</p> <p>Un animateur doit être présent dans chaque salle pour prendre des notes. Laissez les participants discuter pendant le temps choisi à partir de la carte qu'ils ont choisie.</p>
	<p>Débriefing</p>	<p>Après ce temps, invitez les participants à retourner dans la salle principale. Prenez le temps de rapporter tout ce qui a été dit dans chaque salle (le facilitateur ou l'un des participants peut le faire, selon ce que vous pensez être le mieux).</p> <p>Après le compte rendu, utilisez le temps restant pour permettre aux participants de discuter davantage en plénière et de prendre des notes. Pour clore la réunion, répétez les déclarations de clôture prononcées lors de la dernière partie de la réunion. En fonction de la disponibilité de votre groupe, convenez d'une deuxième réunion ou dites-leur que les résultats de la réunion seront partagés par e-mail dans un document.</p>
<p>Résultats attendus</p>		<p>Comme l'ordre du jour d'une réunion du Forum ouvert émerge de manière organique, on ne sait pas ce qui va se passer ou être abordé. Néanmoins, plusieurs résultats significatifs peuvent et doivent être spécifiquement intégrés au processus (sécurité, confiance, courtoisie).</p> <p>À la fin de certaines réunions de l'espace ouvert (en particulier les plus longues), un document de travail est compilé à partir des notes prises lors des sessions en petits groupes. Ce document est distribué, sur papier ou par voie électronique, à tous les participants et sert de base à la hiérarchisation des questions, à l'identification des prochaines étapes et</p>

	<p>à la poursuite du travail au-delà de la réunion elle-même.</p>
<p>Facteurs de réussite et conseils pour les animateurs</p>	<p>Les réunions "open space" sont, dans une mesure plus ou moins grande ", auto-organisées".</p> <p>Les participants et les intervenants sont tous invités ou payés pour y assister. Cependant, après avoir confirmé le thème général et l'orientation, l'animateur est beaucoup moins actif. Les détails du programme quotidien des interventions sont créés et organisés par les participants et les intervenants "le jour même".</p> <p>Étant donné la nature potentiellement chaotique des réunions "open space", l'animateur fait de son mieux pour se concentrer sur le thème, les règles de base, les valeurs et les énergies de la conférence dès le début de l'événement. Cela inclut souvent de courtes présentations de chaque intervenant présent.</p> <p>Les animateurs expliquent le processus "d'auto-organisation" et les règles éventuelles de modification des horaires, des interventions et des programmes une fois ceux-ci rendus publics. L'animateur idéal est "totalement présent et invisible", il "maintient un espace" pour que les participants puissent s'auto-organiser, plutôt que de micro-gérer les activités et les conversations (paraphrase).</p> <p>Cette méthode peut être entièrement mise en œuvre en ligne. Toutefois, si vous choisissez de l'essayer en personne, veillez à trouver un endroit suffisamment grand pour garantir le maintien des distances de sécurité. Si possible, vous pouvez l'organiser en plein air. Sinon, veillez à ce que les participants utilisent également des masques de protection.</p>

Les arts visuels pour l'apprentissage de l'identité et de la culture

MEH – Royaume-Uni

Titre de l'activité	Cultures, identités et perceptions
Format	En ligne <input type="checkbox"/> Hors ligne <input type="checkbox"/> Flexible x
Taille du groupe	A partir d'un minimum de 6 participants
Age des participants	À tout âge, cependant, l'activité peut avoir un impact important sur les jeunes.
Durée	Une heure et demie avec dix participants.
Objectifs	<p>Selon les besoins et le niveau des participants, cette activité peut être utilisée pour introduire des concepts liés à l'identité et à la culture :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Introduire la notion d'identité selon la psychologie sociale. - Comprendre les caractéristiques fondamentales de l'identité et de la culture (dynamique, ouverte sur l'environnement social). - Comprendre le concept et les principes de l'identité et de la culture
Méthodologie et cadre théorique	<p>L'identité est un concept notoirement difficile à comprendre, à quantifier ou à évaluer. C'est un concept tellement malléable que certains chercheurs proposent qu'il n'existe que dans la démarche scientifique : ces mêmes chercheurs le construisent dans leurs études. (Barbier 2014:22).</p> <p>D'autres craignent qu'aborder les problèmes avec les notions de culture et d'identité cache les véritables facteurs socio-économiques qui réifient ces notions. Néanmoins, nous pensons que ce même concept peut être très utile pour décrypter certains comportements et que la dynamique de l'identité est une motivation puissante pour les</p>

		actions des personnes, jeunes ou non.
Matériel		Feuilles de papier et stylos
Activités	Préparation	Les animateurs doivent maîtriser le concept d'identité et de culture.
	Mise en oeuvre	<p>1) Chaque participant doit disposer d'une feuille de papier et d'un stylo. Invitez-les à dessiner leur profil (seuls ou avec l'aide de quelqu'un d'autre s'ils sont hors ligne).</p> <p>2) Les participants sont invités à réfléchir individuellement aux divers aspects de leur identité (placés à l'intérieur du profil qu'ils ont dessiné) et aussi à la façon dont les autres les perçoivent (éléments placés à l'extérieur du profil).</p> <p>3) L'animateur les encourage à réfléchir aux aspects et attitudes personnels qu'ils aiment et à ceux qu'ils n'aiment pas. Ils pensent aux différents éléments qui composent leur identité (famille, nationalité, éducation, sexe, religion, rôle, appartenance à des groupes...)</p> <p>4) Les participants sont invités à réfléchir à :</p> <ul style="list-style-type: none"> -La relation entre ce qu'ils voient et ce que les autres voient et la relation entre les différents aspects (que l'on peut visualiser par des lignes tracées pour les relier. -Le développement des différents aspects/attitudes au cours de leur vie et les facteurs pertinents (que l'on peut visualiser à l'aide de couleurs, qui signalent les différentes étapes de la vie en utilisant des indicateurs sur une "échelle de temps" dessinée à côté du profil ou à l'aide de "bulles"). <p>5) Les participants seront répartis en groupes (environ trois personnes) pour partager leurs réflexions dans les limites qu'ils se sont fixées. Les questions suivantes constituent un point de départ pour la réflexion :</p>



Comment nous voyons-nous ? Comment les autres nous voient-ils ? Qu'est-ce qui m'influence ? Comment les perceptions et les attitudes évoluent-elles, et pour quelles raisons ? Quelles sont les actions que j'ai remarquées en termes de changements, et comment sont-elles liées ? Comment est-ce que je gère les aspects de mon identité que je n'aime pas ? D'où viennent-ils ? Quelle relation vois-je entre les différents aspects ?

Debriefing

- Après avoir discuté en petits groupes, l'animateur invite les participants à partager librement ce qu'ils ont échangé pendant les petites sessions.
- Cette activité peut avoir plusieurs messages. En tant que facilitateur, en fonction de votre perception du groupe, vous pouvez orienter le débriefing dans différentes directions :
- 1) Chaque personne possède une multitude d'identités, composées d'éléments individuels, relationnels et collectifs. Personne ne possède une seule identité.
- 2) Dans certaines situations, certains éléments deviennent visibles, tandis que d'autres restent cachés, implicites.
- L'animateur souligne le concept de cultures multiples comme d'identités multiples.
- La culture et l'identité sont des "concepts dynamiques", et de nombreux facteurs influencent la culture et l'identité.
- Le groupe a un impact sur mon identité, de même que j'ai un impact sur leurs identités,
- L'animateur invite le groupe à réfléchir aux influences de la société qui ont un impact sur notre identité et à la façon dont elles sont liées. (Discussion sur la nationalité, la minorité, les références, etc.)
- Plus de débriefing sur l'identité : L'identité est...

- Diversifiée : Tout le monde a une multitude d'identités - vous avez écrit beaucoup d'aspects.
- Dynamique : imaginez que vous ayez fait cet exercice il y a un an ou dix ans... il serait très différent de celui que vous avez produit aujourd'hui. Les identités se développent de manière dynamique ; elles ne sont pas stables ou statiques. Lipiansky (2008:35) nous rappelle que même si notre identité semble être une "base de données substantielle" (la somme des attributs qui nous définissent), elle est mieux décrite comme un processus dynamique.
- Elle est également situationnelle : La liste aurait été très différente si vous aviez fait l'exercice avec vos parents ou votre directeur. De même, s'il n'y avait qu'un seul homme parmi un groupe de femmes, l'identité de l'homme serait plus importante - plus visible et ressortirait de la liste.
- Subjectif : Personne ne pourrait écrire à votre place les aspects de l'identité à l'intérieur du profil. Vous seul avez accès à ces éléments.
- En même temps, l'identité se forge dans l'interaction avec les autres. Sa subjectivité n'est pas sans limite : une femme blanche pauvre ne pourrait pas entretenir l'identité d'un riche homme noir car son entourage ne renforcerait pas cette identité revendiquée et si éloignée de la réalité. Un exemple moins extraordinaire : une jeune femme avec un fort accent russe serait-elle acceptée comme italienne ou britannique ?

Résultats attendus

Sensibilisation des participants à l'identité en tant que processus interactif où la société et la culture jouent un rôle crucial.

<p>Facteurs de réussite et conseils pour les facilitateurs</p>	<p>Veillez à ce qu'ils aient suffisamment de temps pour penser à eux-mêmes, car il n'est pas facile de réfléchir sur soi-même.</p> <p>Ne poussez personne à partager ce qu'il a partagé en petits groupes. Demandez simplement si quelqu'un se sent à l'aise pour partager.</p>
<p>Ressources</p>	<p>Barbier, Jean-Marie. (2014). Identity issues and subject engagement in activities. In: barbier, J-M et al Eds. Constructions identitaires et mobilisation des sujets en formation. Paris: L'Harmattan, pp 15-64.</p> <p>Lipiansky, Edmond Marc. (2008). L'identité en psychologie. In : Kaddouri, M. et al (ed). La question identitaire dans le travail. Paris: L'Harmattan, pp 35-50.</p> <p>Breakwell, Glynis (1988). Strategies adopted when identity is threatened. In :Codol, J.P., Tap, P. (eds) Revue internationale de Psychologie Sociale Vol 2 1988</p>

La photographie comme outil pour se réunir et créer des liens entre les gens.

Per esempio Onlus – Italie(Palermo)



<p>Titre de l'activité</p>	<p>Tissages photographiques</p>
<p>Format</p>	<p>En ligne X Hors ligne X Flexible <input type="checkbox"/></p>

Taille du groupe	10 – 12
Age des participants	A partir de 16 ans
Durée	Cinq réunions d'au moins 3 heures
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Se connaître par le biais de photos - Créer ou améliorer l'esprit d'équipe - Se familiariser avec le lieu de vie - Développer un sentiment d'appartenance à un lieu - Créer de nouvelles relations
Methodologie et cadre théorique	<p>Cette pratique est fondée sur l'approche de l'apprentissage par la pratique, qui aborde les processus d'apprentissage coopératif et de pair à pair au sein d'une équipe. Elle combine l'éducation non formelle et les activités informelles et pratiques menées par les jeunes.</p> <p>La méthodologie est basée sur la photographie comme outil linguistique pour raconter des histoires afin de communiquer le sens personnel de la "familiarité", qui est le mot qui rassemble les gens.</p> <p>L'expérience de la création d'une installation photographique utilisant l'espace public pour impliquer la communauté représente le contexte dans lequel se construit la connexion et la relation, de l'individu au collectif.</p> <p>L'action principale de l'installation-construction est :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Réfléchissez à votre concept de familiarité 2) Prenez une photo de votre lieu ou situation

		familière
		3) Reliez-le à d'autres lieux/situations familiers
Matériel		<ul style="list-style-type: none"> - Smartphone individuel - Photo imprimée (également sur papier glacé) <p>Pour l'installation photographique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une structure/cadre minimale, comme un panneau d'affichage en polystyrène, un parapluie ou un cintre à vêtements. - Fil de fer fin ou boutonnière - clous - Du fil de plastique transparent (comme du fil de pêche) - Fils de différents types/couleurs - Lieu public pour accrocher la structure - Papier, stylos, marqueurs - Perforateur
Instructions étape par étape	Préparation	<p>Réunion 1</p> <p>CONSTITUTION D'UNE ÉQUIPE ET TERRAIN D'ENTENTE</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'animateur invite un groupe de jeunes à participer à une expérience de co-création basée sur la photographie et visant à créer de nouvelles expériences où les membres de la communauté locale peuvent se réunir et apprendre à se connaître en construisant une installation. 2. Apprendre à se connaître et briser la glace : "deux vérités, un mensonge".

3. Brainstorming pour explorer le mot "familiarité".
Que signifie la familiarité pour vous ? Qu'est-ce qui est familier ? Avez-vous un endroit qui vous est familier ? Une situation, même récurrente, qui vous rend serein ? Ou une action habituelle ? Il peut s'agir d'un simple moment en compagnie de vos proches, d'un souvenir du passé, d'un lieu de votre ville natale ou d'un endroit où vous vous sentez bien. Un souvenir du passé, un endroit de votre ville natale ou de la ville où vous vivez actuellement. Les participants écrivent ou trouvent une image pour décrire la signification personnelle de la "familiarité", puis la partagent avec le groupe.

L'animateur souligne à quel point le "mot" familiarité a une résonance différente selon les personnes. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse. Chaque réponse est correcte car elle provient de l'expérience des gens.

Mise en oeuvre

Réunion 2

SIMULATION DE LA CONSTRUCTION D'UNE
INSTALLATION PHOTOGRAPHIQUE
COMMUNAUTAIRE

1. Les participants simulent l'action de construire un réseau de significations autour du mot "familiarité", en partant de leurs concepts. Chaque participant dispose de 20 minutes pour utiliser deux types d'art pour exprimer le mot familiarité : la photographie et l'écriture :

(1) prenez une photo parlant de familiarité et



écrivez une courte description expliquant pourquoi vous l'avez choisie.

(2) écrivez un message sur papier (20 minutes).

(3) Reliez votre création à celle d'un autre si vous trouvez un lien en choisissant un fil coloré.

Les participants partagent leurs créations (photos et papier) en plénière et les relient à l'aide d'un fil pour relier les photos et les messages en papier.

PRÉPARATION DE L'ACTIVITÉ D'INSTALLATION PHOTOGRAPHIQUE

1. Les participants se réunissent pour commencer à construire l'activité dès le début. Les animateurs donnent les instructions de base suivantes :

Participation:

- Avec qui voulez-vous vous engager ?
- Quel est le meilleur endroit pour faire participer le public cible que vous avez identifié ? Pourquoi ?
- Comment rendre cette activité accessible aux personnes aléatoires que vous rencontrerez dans la rue ?
- Comment promouvoir l'information pour favoriser la participation ? Quels canaux utiliseriez-vous ?



Installation:

- Utiliser des matériaux recyclés
- Utiliser un minimum de matériaux pour créer le squelette de l'installation afin de donner plus de visibilité à ce que les gens y mettront (ficelles colorées, photos, messages).
- Imaginez une installation intelligente qui peut facilement être transportée dans différents lieux publics.
- Imaginez une installation qui peut être accueillie dans de petits endroits (un bar ne vous laissera pas faire une activité si vous occupez beaucoup d'espace).
- Dessiner un modèle sur papier peut vous aider à le visualiser (prenez le temps de le concevoir) : Imaginez comment les gens vont interagir avec cette structure et construisez-la de manière à créer de la "liberté" en son sein.
- Trouvez deux options et énumérez les avantages et les inconvénients de chacune d'elles.
- Convenez d'une option

Les membres du groupe se partagent les tâches et s'organisent pour se retrouver et travailler à la préparation (collecte du matériel, construction du squelette de l'installation, etc.) Les animateurs transmettent aux participants leur présence et leur disponibilité pour intervenir en cas de besoin.

Réunion 3

2. Organiser l'événement public pour construire



l'installation avec la communauté.

- Fixer le lieu, la date et l'heure
- Créer les contenus et les canaux pour promouvoir l'événement (Quoi, Pourquoi, Quand, Où, Comment)
- Communication 1 semaine avant l'événement : Invitez des personnes de votre entourage (famille, amis, voisinage, etc.) à se joindre à vous :
 - o 1. Réfléchissez à votre concept de familiarité
 - o 2. Prenez une photo de votre lieu familial ; partagez-la sur le canal social XXXX avec le tag suivant YYYY
- Les organisateurs imprimeront les photos reçues ou demanderont aux participants d'imprimer leurs propres photos et de les apporter à l'événement pour contribuer à l'installation communautaire.
- Répartissez les tâches au sein du groupe autour des responsabilités suivantes : informer les gens et les inviter à se joindre à vous, expliquer pourquoi vous êtes là, garantir le matériel nécessaire. La logistique et la documentation de l'événement.

4ème rencontre

3. *Pendant l'événement*

- *Les organisateurs arrivent au moins une heure*

avant le début.

- *Aménagez l'espace de travail en créant un environnement accueillant où les gens peuvent s'asseoir un moment pour écrire leur message ou simplement parler entre eux et boire quelque chose ensemble.*
- *Mettez à la disposition des participants des ciseaux, des papiers, des ficelles colorées pour jouer.*
- *Mettez de la musique pour créer un environnement attrayant*
- *Mettez en place le squelette de l'installation*
- *Distribuez des tracts pour inviter les gens à vous rejoindre.*
- *Les responsables de jeunes peuvent construire l'installation avec leur photo ou leur message en papier pour briser la glace.*

4. Comment faire participer des personnes choisies au hasard (qui n'étaient pas au courant de l'événement avant) pour co-construire l'installation :

Tous les organisateurs accueilleront les personnes déjà informées de l'événement et les photographieront, ainsi que les personnes passant au hasard dans les environs.

Rencontrer les nouveaux arrivants et leur remettre un dépliant. Proposez-leur de rejoindre l'installation communautaire avec un message écrit à accrocher sur le squelette et

de se connecter aux autres.

L'organisateur expliquera aux gens pourquoi et comment participer :

Réfléchissez à votre concept de familiarité

Écrivez ou dessinez un message sur un papier pour exprimer votre concept de "familiarité".

Reliez-le à d'autres lieux/situations familiers en choisissant un fil coloré.

5. *Débriefing avec les participants qui ont contribué à l'installation.*

- Après que les participants ont contribué à l'installation, les organisateurs lancent une discussion à son sujet. Les organisateurs inviteront les participants à se tenir en cercle, en buvant peut-être quelque chose, et leur poseront les questions suivantes (one person facilitate the discussion):

- Qu'avez-vous accroché dans l'installation ?
- Pourquoi représente-t-il le mot "familiarité" ?
- A quoi avez-vous relié votre création ? Pourquoi ?
- Comment s'est déroulée pour vous la réflexion sur le mot familiarité ?
- Avez-vous eu un aperçu ?

Les animateurs et les organisateurs peuvent attirer l'attention sur l'importance de créer un espace inclusif où les gens peuvent se sentir "chez eux". De



	<p>nombreuses significations différentes seront évoquées, ainsi que des besoins et des désirs. Ce sera l'occasion de souligner la beauté de la diversité à partir d'un point commun, la "familiarité". Les animateurs peuvent également souligner qu'un lieu familier n'est pas nécessairement l'endroit où vous êtes né, mais l'endroit où vous avez vécu des expériences significatives, en attirant l'attention sur le thème du droit fondamental à la liberté de mouvement pour atteindre des objectifs personnels.</p>
Debriefing	<p>5ème rencontre</p> <p>Après l'événement, les travailleurs de jeunesse invitent le groupe à discuter de l'expérience en posant les questions suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Comment je me sens à la fin de cette réunion ?2. Mon sens de la "familiarité" a-t-il changé ? De quelle manière ?3. Est-ce que je me sens satisfait de la façon dont j'ai travaillé aujourd'hui ?4. Ai-je le sentiment d'avoir travaillé en groupe ? Qu'est-ce qui m'a échappé ? Qu'est-ce que j'ai accompli ?5. 6 Comment ce groupe a-t-il pris en charge l'initiative aujourd'hui ?6. Que signifie pour moi la volonté politique ?7. Comment pouvons-nous augmenter la valeur politique de cette initiative ?8. Pour la prochaine fois, je voudrais...

<p>Résultats attendus</p> <p>Facteurs de succès et conseils pour les facilitateurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> - amélioration des compétences en matière de travail d'équipe - un sentiment accru de familiarité avec le lieu où vivent les jeunes - amélioration de la capacité d'empathie avec les gens - amélioration des compétences en matière d'écoute active - création de nouvelles relations renforcement des liens locaux - création de nouvelles relations - amélioration de la capacité à exprimer des idées et des sentiments en utilisant différentes langues
<p>Résultats attendus</p> <p>Facteurs de succès et conseils pour les facilitateurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La photographie est un outil disponible, accessible et facile à utiliser grâce à l'utilisation courante des smartphones. - La photographie peut être un puissant moyen de communication et faciliter l'expression de soi. - L'initiative peut être adaptée aux contextes en ligne - L'initiative relie les gens à l'espace de vie publique et politique. - Les événements publics sont un moyen efficace d'atteindre les gens, en particulier ceux qui risquent d'être marginalisés.



In My Art
Inclusive Multicultural
societies through Art



Erasmus+

ang
AGENZIA
NAZIONALE
PER I GIOVANI

ANNEXE 2. OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION POUR LES JEUNES

Pour améliorer notre travail, veuillez prendre quelques instants pour remplir ce formulaire.

Veuillez choisir entre : Bien 😊, Satisfaisant 😊, Insuffisant 😞



Bremerhaven



Le projet				Des commentaires à ajouter ?
Format des activités en général				
Coopération au sein du groupe				
Votre développement personnel				
La disponibilité et le soutien des animateurs				

Logistique				Des commentaires à ajouter ?
Lieu				
Materiel				
Gestion du temps				

Satisfaction générale				Des commentaires à ajouter ?

--	--	--	--	--

1. Avez-vous pu exprimer vos idées et vos différents points de vue ?

- Oui
- Peut être
- Non
- Je ne sais pas

2. Avez-vous été en mesure de partager vos besoins, vos sentiments et vos opinions avec les travailleurs/animateurs de jeunesse) ?

- Oui
- Peut-être
- Non
- Je ne sais pas

3. Avez-vous été en mesure de partager vos besoins, vos sentiments et vos opinions avec vos pairs ?

- Oui
- Peut-être
- Non
- Je ne sais pas

4. Avez-vous pu vous exprimer de manière créative au cours des activités ?

- Oui
- Peut-être
- Non
- Je ne sais pas

5. Le projet vous a-t-il donné la possibilité de célébrer votre origine culturelle, vos qualités et vos forces ?

- Oui
- Peut-être
- Non
- Je ne sais pas

6. Avez-vous découvert quelque chose de nouveau sur vous-même ?

- Oui :

Veillez spécifier si possible

- Peut-être
- Non
- Je ne sais pas

7. Ma sensibilisation à l'art en tant qu'outil d'inclusion sociale :

- A beaucoup augmenté
- A augmenté
- N'a peut-être pas augmenté
- A baissé
- A beaucoup baissé
- Je ne sais pas

8. Avez-vous des suggestions pour d'autres recherches ou initiatives avec les jeunes et la communauté ?

- Oui, les suivantes :
- Peut-être
- Non
- Je ne sais pas

9. Ma motivation à participer à différentes activités sociales avec la communauté est :

- Très faible
- Faible
- Moyenne
- Elevée
- Très élevée
- Pas sûr

10. Ma connaissance des valeurs de l'UE

- A beaucoup augmenté
- A augmenté
- N'a peut-être pas augmenté
- A baissé
- A beaucoup baissé
- Je ne sais pas

11. Ma connaissance du programme Erasmus+

- A beaucoup augmenté
- A augmenté
- N'a peut-être pas augmenté
- A baissé
- A beaucoup baissé
- Je ne sais pas

Recommanderiez-vous ce projet à des amis ?

Oui

Non

Veillez ajouter au moins un mot pour décrire ce qu'a été pour vous l'expérience "In my art".

.....
.....

Veillez ajouter tout commentaire que vous souhaiteriez partager pour l'avenir.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ANNEXE 3. OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION POUR LES TRAVAILLEURS DE JEUNESSE

1. Vos compétences sur la manière de combiner l'éducation non formelle et les arts :

- A beaucoup augmenté
- A augmenté
- N'a peut-être pas augmenté
- A baissé
- A beaucoup baissé
- Je ne sais pas

2. Vos connaissances sur la manière d'évaluer et de mettre en œuvre les changements appropriés dans la gestion de projet :
 - A beaucoup augmenté
 - A augmenté
 - N'a peut-être pas augmenté
 - A baissé
 - A beaucoup baissé
 - Je ne sais pas

3. Votre connaissance et votre conscience des besoins et des désirs des jeunes ayant moins d'opportunités :
 - A beaucoup augmenté
 - A augmenté
 - N'a peut-être pas augmenté
 - A baissé
 - A beaucoup baissé
 - Je ne sais pas

4. Votre réseau de soutien pour le développement et le partage de méthodes efficaces pour atteindre les jeunes marginalisés et prévenir le racisme et l'intolérance chez les jeunes.
 - Et très renforcé
 - Est renforcé
 - N'a peut-être pas été renforcé
 - Est plus faible qu'avant le projet
 - Est bien plus faible qu'avant le projet
 - Je ne sais pas

Quelles méthodes avez-vous apprises pendant l'expérience IO2 ?

Plus d'une réponse est possible :

- Des méthodes qui stimulent la créativité
- La résolution de problème
- Réflexions alternatives
- Aucune de ces réponses
- Je ne sais pas

- Autre...

5. Votre capacité à collaborer avec succès au sein d'une équipe :

- A beaucoup augmenté
- A augmenté
- N'a peut-être pas augmenté
- A baissé
- A beaucoup baissé
- Je ne sais pas

6. Vos compétences interculturelles et votre communication avec les autres :

- A beaucoup augmenté
- A augmenté
- N'a peut-être pas augmenté
- A baissé
- A beaucoup baissé
- Je ne sais pas

7. Vos connaissances sur la manière d'adapter les méthodologies inspirées d'Arte Migrante en fonction des caractères spécifiques de votre communauté :

- A beaucoup augmenté
- A augmenté
- N'a peut-être pas augmenté
- A baissé
- A beaucoup baissé
- Je ne sais pas

8. Vos compétences en matière de lecture du contexte pour adapter efficacement les nouvelles pratiques au sein de la communauté locale :

- A beaucoup augmenté
- A augmenté
- N'a peut-être pas augmenté
- A baissé
- A beaucoup baissé
- Je ne sais pas

9. Vos compétences en matière de création d'activités attrayantes et innovantes pour promouvoir l'inclusion sociale des jeunes ayant moins d'opportunités, en particulier les jeunes issus de l'immigration :

- A beaucoup augmenté
- A augmenté
- N'a peut-être pas augmenté
- A baissé
- A beaucoup baissé
- Je ne sais pas

10. Vos connaissances sur les pratiques d'évaluation pour évaluer et adapter les bonnes pratiques d'inclusion sociale au contexte local :

- A beaucoup augmenté
- A augmenté
- N'a peut-être pas augmenté
- A baissé
- A beaucoup baissé
- Je ne sais pas

11. Comment avez-vous favorisé la participation des jeunes ayant moins d'opportunités dans votre contexte local, en fonction de la situation à laquelle ils sont confrontés ?

12. L'expérience du cybermentorat vous a-t-elle aidé à développer le travail communautaire avec les jeunes (activités pilotes) ?

- Oui
- Peut-être
- Non
- Je ne sais pas

13. Quel a été l'impact des activités de pilotage sur les jeunes participants dans le contexte local, y compris les jeunes du groupe de coordination et ceux qui assistent aux réunions ouvertes de temps en temps ?

14. Quel a été l'impact des activités de pilotage sur la communauté locale en général ?

15. Quelle est votre "LEÇON APPRISE" sur la promotion du développement de communautés inclusives/du dialogue interculturel dans votre contexte local, en mettant l'accent sur l'inclusion sociale des jeunes à risque de marginalisation ?
Veuillez donner quelques informations sur votre contexte de travail pour mieux comprendre le cadre :

ANNEX 4. TRAME DES ATELIERS

Ce modèle a été utilisé pour rendre compte des activités locales basées sur l'art (phase de pilotage).

Avant la rencontre / l'atelier

Date de l'atelier	
Titre de l'activité	Par exemple, la constitution du groupe de coordination. Atelier I.
Personne responsable	
Durée	
Objectifs	
Description étape par étape (Ici, vous pouvez rendre compte du déroulement général de l'atelier. Pour décrire en détail les activités mises en œuvre, veuillez utiliser le "Modèle de description des activités/outils".	
Le matériel / les espaces requis	

Après la rencontre / l'atelier

<p>Evaluation de la journée</p> <p>-Comment avez-vous évalué l'atelier en général (vue d'ensemble) ?</p> <p>-Qu'est-ce qui était facile et qu'est-ce qui était difficile en tant que facilitateur ?</p> <p>-Les participants ont-ils apprécié l'atelier ?</p> <p>-Les participants ont-ils apprécié l'organisation de l'atelier ?</p> <p>-Les participants ont-ils apprécié l'animation de l'atelier ?</p> <p>-Les participants ont-ils travaillé</p>	
--	--

<p>en groupe ?</p> <p>-Comment les participants ont-ils géré la diversité au sein du groupe (compétences interculturelles) ?</p> <p>-Comment s'est déroulée la communication au sein du groupe (écoute active, horizontalité, etc.) ?</p> <p>-Sur la base des résultats d'aujourd'hui, quel suivi pourrait être fait pour votre groupe de coordination ?</p>	
<p>Ajustement nécessaire</p>	

<p>Avez-vous changé quelque chose dans la méthodologie, les objectifs ou les outils pour accomplir les mesures anti- Covid-19 ?</p>	
---	--

Sources

Abdelmalek S. (2002). La doppia assenza. Dalle illusioni dell'emigrato alle sofferenze dell'immigrato. Milano: Cortina.

Art and social inclusion: for a truly inclusive cultural policy <http://www.aedh.eu/en/art-and-social-inclusion-for-a-true-inclusive-cultural-policy/>

Bianchi E. (2010). L'altro siamo noi. Einaudi: Torino.

Carli R. (1998) (a cura di). Psicologia delle organizzazioni. Bologna: Il Mulino.

Carturan T. (2013). L'arte e l'incontro. Etnografia del progetto Arte Migrante (Tesi di Laurea).

Cultionary <http://www.eycb.coe.int/edupack/pdf/26.pdf> Lavanco G. & Novara C. (2006). Elementi di psicologia di comunità, 2° ed., Milano: McGraw-Hill.

Edward T. Hall's (1976), "Cultural Iceberg Model", available at https://www.spps.org/cms/lib/MN01910242/Centricity/Domain/125/iceberg_model_3.pdf

Enciclopedia Britannica <https://www.britannica.com/topic/philosophy-of-art/Art-as-a-means-to-truth-or-knowledge> McMillan D. & Chavis D.M. (1986). Sense of community: A definition and theory. American Journal of Community Psychology, 14, 6-22.

Erasmus Plus programme, available at https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/node_en

García J. A. (1994) : "La educación intercultural en los ámbitos no formales", Revista de estudios sociales y sociología aplicada, Documentación social, 97, October-December, p. 147.

Lafraya S. (2011). "Intercultural learning in non-formal education: theoretical frameworks and starting points" available at: https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261623/9501_Intercultural_learning_Lafraya_Final.pdf/40bc369d-d8aa-430f-b608-20c6edb0de3d

Lavanco G. & Novara C. (2006). Elementi di psicologia di comunità, 2 a ed., Milano, McGraw-Hill

Lipiansky, Edmond Marc. (2008). L'identité en psychologie. In: Kaddouri, M. et al (eds). La question identitaire dans le travail. Paris: L'Harmattan, pp 35-50.

Métissage Sangue Misto (n.d.), "Le declinazioni di cultura, multicultural, intercultural, transcultural e metacultural", available at <https://metissagesanguemisto.com/le-declinazioni-di-cultura-multicultural-intercultural-transcultural-e-metacultural/>

Rei D. (1996). Verso un paradigma del lavoro di comunità, in Aa. Vv. Il lavoro di comunità: la mobilitazione delle risorse nella comunità locale. Torino: Gruppo Abele, p.5.

Thinking Outside the Box: Exploring the Critical Roles of Sports, Arts, and Culture in Preventing Violent Extremism https://www.globalcenter.org/wp-content/uploads/2015/02/15Feb17_SAC_Brief_Hedayah_GlobalCenter.pdf

T'ICI, Theory and activities <http://www.tici.eu/uk/wp-content/uploads/sites/3/2018/01/IO2-UK-identity-mosaic.pdf>

Tramma S. (2009), *Pedagogia della comunità. Criticità e prospettive educative*, Franco Angeli, Milano

Vitone M. (nd), "Peer education" in *Nuova Didattica*, available at:
<http://nuovadidattica.lascuolaconvoi.it/agire-educativo/4-il-lavoro-educativo-nei-contesti-formali-informali-e-diffusi-non-formali/peer-education/>

Youth Pass guide, available at <https://www.youthpass.eu/en/help/guide/>

Youth partnership (2009), "T-Kit 4 Intercultural learning", available at: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kit-4-intercultural-learning?inheritRedirect=true>

Zani B. & Cicognani E. (2007). *Partecipazione tra cittadinanza e senso di appartenenza alla comunità*. In Gelli B. (a cura di). *Le nuove forme della partecipazione. Un approccio interdisciplinare* (pp. 39-55), Roma, Carocci

Zani B. & Cicognani E. (2007). *Partecipazione tra cittadinanza e senso di appartenenza alla comunità*. In Gelli B. (a cura di). *Le nuove forme della partecipazione. Un approccio interdisciplinare* (pp. 39-55). Roma: Carocci.