



# Scénarios de formation

Ressource associée au Guide pratique « Pour une approche inclusive et émancipatrice des personnes migrantes par les activités culturelles et artistiques »

- 01 Accueillir les personnes migrantes dans le respect de leurs droits culturels. Page 3**
- 02 Les arts dans la formation linguistique. Page 20**
- 03 Comprendre l'interculturalité dans un groupe de travail multiculturel : Les diversités culturelles dans une société juste. Page 35**
- 04 L'apprentissage non formel et informel, vecteur de pouvoir d'agir. Page 50**
- 05 Méthodologie pour un projet artistique inclusif et émancipateur avec les personnes migrantes. Page 64**

« Le soutien apporté par la Commission européenne à la réalisation de cette publication ne constitue pas une approbation de son contenu, qui n'engage que ses auteurs, et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient »

# 01 • Accueillir les personnes migrantes dans le respect de leurs droits culturels.

## Résumé

Une formation de deux jours pour le personnel des organisations culturelles, des organisations d'éducation populaire et des structures d'accueil et d'intégration des personnes migrantes. L'objectif est d'améliorer les connaissances sur les droits culturels en général et de sensibiliser aux difficultés de protéger les droits culturels des personnes vulnérables (notamment les personnes migrantes). Elle aidera les participants à identifier le type de positionnement qui promeut la diversité comme une richesse pour tous et les encouragera à mettre en œuvre des projets qui respectent les droits culturels.

## Thèmes associés :

Droits de l'homme / Inclusion /  
Emancipation / Discrimination / Diversité

## Objectifs de la formation

- Améliorer la compréhension des droits culturels en général
- Identifier le type de positionnement qui promeut la diversité comme une richesse pour tous.
- Créer/améliorer la prise de conscience concernant les difficultés à protéger les droits culturels des personnes vulnérables (notamment les migrants).
- Encourager les participants à mettre en œuvre des projets respectant les droits culturels.

## Public cible

12 à 24 participants

- Les personnels des organisations culturelles (par exemple, programmeurs, artistes, médiateurs)
- Les personnels des organisations d'éducation non formelle (par exemple, animateurs socioculturels, coordinateurs de projets)
- Le personnel des structures d'accueil et d'intégration des migrants (hébergement, travailleurs sociaux, conseillers en insertion professionnelle, formateurs linguistiques, etc.)

## Durée de la formation

2 jours

## Espace, installations et matériel requis

Une grande salle où les gens peuvent se déplacer et où il est possible de travailler à la fois en petits groupes et en groupe entier

De la lumière naturelle si possible

Un vidéoprojecteur

Un paperboard

## Sources, bibliographie.

Guide pratique « Pour une approche inclusive et émancipatrice des personnes migrantes par les activités artistiques et culturelles »

<http://approchedroits-rechtenbenadering.be/>

Droits culturels et migrations  
Nations Unies, 2023.

How culture and the arts can promote intercultural dialogue in the context of the migratory and refugee crisis  
Union Européenne, 2017.

Rapport du rapporteur spécial dans le domaine des droits culturels  
Nations Unies, Farida Shaheed, 2013.

Droits culturels, Déclaration de Fribourg  
Groupe Fribourg, 2007.

Déclaration universelle sur la diversité culturelle  
Unesco, 2005.

Convention de Faro  
Council of Europe, 2005.

Observation générale n° 21, Droit de chacun de participer à la vie culturelle  
Nations Unies, 2001.

### Jour 1 :

**9:00 – 9:45** Lancement de la formation

**9:45 – 10:30** Les droits culturels : Histoire d'un concept

**10:30 – 10:45** Pause café

**10:45 – 12:00** Les droits culturels : Comprendre l'Observation Générale 21

**12:00 - 14:00** Pause déjeuner

**14:00 - 14:45** L'approche par les droits culturels : Introduction

**14:45 - 15:45** L'approche par les droits culturels : Témoignage

**15:45 - 16:00** Pause café

**16:00 - 16:30** L'approche par les droits culturels : Lever les freins

### Jour 2 :

**09:00 - 09:15** Energizer

**09:15 - 10:45** Les droits culturels, récapitulons

**10:45 - 11:00** Pause café

**11:00 - 12:00** Echange de pratiques

**12:00 - 14:00** Pause déjeuner

**14:00 - 15:30** Se poser les bonnes questions pour améliorer ses pratiques

**15:30 - 15:45** Pause café

**15:45 – 16:30** Bilan de formation

## Lancement de la formation

**Durée :** 45 minutes

### Objectifs de l'activité

Cette phase permet aux stagiaires de :

- Se sentir accueillis
- Connaître le formateur
- Se présenter et rencontrer les autres stagiaires
- Découvrir une activité brise-glace qui introduit les thématiques liées aux droits culturels.

### Contenu / Méthode

**Préambule :** Accueil (15 minutes)

- Dites un mot d'accueil, présentez l'organisme qui dispense la formation ainsi que le formateur.
- Rappelez les objectifs de la formation
- Présentez l'organisation de la formation (agenda...)
- Présentez la démarche pédagogique
- Rappelez les règles d'écoute et de non-jugement.
- Demandez aux stagiaires de se présenter brièvement et d'exprimer leurs attentes par rapport à la formation.

**Brise-glace** en lien avec les droits culturels : Bingo humain (30 minutes)

Distribuez une fiche Bingo humain (en annexe en fin de document) à chaque stagiaire et donnez les consignes suivantes :

Déplacez-vous librement dans la salle et trouvez des personnes qui correspondent aux descriptions dans cette grille de bingo. Notez les noms dans les cases.

Quand une colonne est pleine, vous criez Bingo ! Quand la totalité de la grille est pleine, vous criez Bingo Bingo !

Proposez un rapide temps collectif. Vous pouvez par exemple vérifier ensemble la grille des « gagnants ». Vous pouvez constater, sans vous appesantir, que l'accès à l'éducation, aux activités culturelles, aux patrimoines, à la liberté de déplacement... n'est pas identique pour tous.

### Conseil au formateur

Cette première phase ne doit pas être négligée. Elle conditionne beaucoup l'ambiance et la dynamique du groupe pour la suite. C'est important que les stagiaires se sentent en confiance et à l'aise pour s'exprimer.

## Les droits culturels : Histoire d'un concept

Durée : 45 minutes

### Objectifs de l'activité

Cette phase permet aux stagiaires de :

- Comprendre la genèse du concept de droits culturels
- Repérer les principaux textes qui les décrivent et les défendent
- Mesurer la portée universelle des droits culturels.

### Contenu / Méthode

Puzzle chronologie des droits culturels (fiche en annexe en fin de document)

Préparez en amont 2 ou 3 kits d'étiquettes (une pour chaque sous-groupe). Dans chaque kit, il y a 3 types d'étiquettes : Les dates / les titres des textes / Les extraits ou résumés des textes. Mélangez-les.

Constituez des sous-groupes. Distribuez les kits d'étiquettes aux stagiaires et demandez-leur de reconstituer la chronologie en associant chaque date avec le titre du texte et l'extrait correspondant.

Vous pouvez circuler dans les groupes pour vérifier quand ils pensent avoir fini le puzzle.

Quand les sous-groupes ont fini de reconstituer le puzzle chronologique, prenez un temps en grand groupe pour lire et commenter l'ensemble

### Conseil au formateur

C'est important que le formateur ait bien en tête le contenu et le rôle de chacun des textes, au-delà du résumé succinct proposé pour le puzzle afin d'animer efficacement la restitution.

## Les droits culturels : Comprendre l'Observation Générale 21

Durée : 1h15

### Objectifs de l'activité

Cette phase permet aux stagiaires de :

- Comprendre le rôle de l'Observation Générale 21 dans la définition des droits culturels
- Prendre le temps de découvrir ce que recouvre le concept de droits culturels
- Exercer leur capacité à transmettre ce qu'ils ont appris.

### Contenu / Méthode

Constituez des sous-groupes d'environ 4/5 personnes ; si possible un nombre pair de sous-groupes.

La moitié des groupes travaille sur :

Comprendre l'Observation Générale 21 : Qu'est-ce que « le droit de chacun de participer à la vie culturelle » veut dire ?

L'autre moitié travaille sur :

Comprendre l'Observation Générale 21 : Quelles sont les cinq conditions pour le plein exercice du droit de participer à la vie culturelle ?

(...)

Distribuez les fiches correspondant à chaque groupe (fiches en annexe à la fin du document)  
Demandez aux participants de lire les extraits de l'Observation Générale 21 que vous leur avez distribués. Après un temps de lecture individuelle, chaque sous-groupe échange et essaye de bien comprendre ce que dit le texte. Chaque sous-groupe prépare une restitution pour expliquer aux autres ce qu'ils ont compris et retenu du texte.

(35 minutes)

---

Restitution en grand groupe :

Chaque sous-groupe fait une présentation et vous animez un temps d'échange autour de ces présentations.

En conclusion, vous proposez au groupe s'il se retrouve dans la définition des droits culturels de Patrice Meyer-Bisch (en annexe à la fin du document).

(40 minutes)

### Conseil au formateur

Ces textes peuvent paraître abstraits. N'hésitez pas à inviter les stagiaires à donner des exemples concrets, à faire le lien avec des situations vécues ou observées.

## L'approche par les droits culturels : Introduction

Durée : 45 minutes

### Objectifs de l'activité

Cette phase permet aux stagiaires de :

- Clarifier la notion d'approche par les droits
- Situer cet enjeu à l'échelle locale et internationale
- Mieux se positionner vis-à-vis des personnes migrantes ou vulnérables.

### Contenu / Méthode

Des droits plutôt que des besoins

- Vous pouvez proposer cette introduction issue du site belge [approchedroits](http://approchedroits-rechtenbenadering.be/).

(10 minutes)

Extrait de <http://approchedroits-rechtenbenadering.be/>

« Il y a de grandes différences entre une approche basée sur les droits et une approche classique du développement basée sur une réponse aux besoins. Les droits humains sont universels et inaliénables et ne peuvent donc être remplacés par des formes d'aide sélective ou de charité. L'approche basée sur les droits vise un changement durable et structurel avec et pour la population. Nous devons nous attaquer aux raisons de base de non-réalisation et de violation des droits.

Cependant, des situations spécifiques appellent une réponse immédiate aux besoins, comme la faim, des problèmes médicaux graves ou l'absence d'un logement. L'aide apportée alors répond à un besoin mais fait partie de l'approche basée sur les droits en ce sens qu'elle ne représente qu'une porte d'entrée pour sensibiliser à cette approche et qu'il s'agit de la réalisation d'un droit que le détenteur de droits lui-même n'est pas capable de satisfaire dans sa situation. »

(...)

- Inscrivez « approche par les droits culturels » sur le tableau et demandez aux stagiaires de lister ce qu'elle suppose pour être effective.

(35 minutes)

Pour animer et compléter ce remue-méninges, vous pouvez vous inspirer du paragraphe dédié à l'approche par les droits culturels du Guide pratique (ce paragraphe est aussi en annexe en fin de document)

### Conseil au formateur

Cette phase de discussion peut déranger les stagiaires car l'approche par les besoins est culturellement très ancrée dans les pratiques sociales. C'est pourquoi il faut prendre le temps d'identifier pourquoi l'approche par les droits est politiquement beaucoup plus valable et comment elle peut se traduire dans les actes.

## L'approche par les droits culturels : Témoignage

Durée : 1h

### Objectifs de l'activité

Cette phase permet aux stagiaires de :

- Rencontrer une personne qui a mis en pratique l'approche par les droits culturels
- Confronter la vision théorique à une expérience vécue.

### Contenu / Méthode

Rencontre / témoignage

- Vous invitez une personne (ou un groupe de personnes) à témoigner. Vous avez choisi cette personne parce qu'elle a une réflexion et une pratique avec des personnes migrantes qui vous semble pertinente pour illustrer l'approche par les droits culturels auprès du groupe de stagiaires. Ce peut être un travailleur social, un artiste... Demandez-lui de parler de sa pratique, en présentant un projet. Quelle réflexion sous-tend son action ? Comment cette réflexion prend forme dans l'action ?

Ce témoignage peut être accompagné de photos, vidéos ou autre support si l'intervenant le souhaite.

(20 minutes)

- Proposez un temps d'échange avec le groupe.

(40 minutes)

### Conseil au formateur

Si vous avez bien choisi la ou les personnes qui viennent témoigner et que vous avez bien préparé en amont avec eux pour expliquer vos attentes, votre rôle pendant cette phase de la formation se limite à l'introduction de l'intervenant et à l'animation des échanges.

## L'approche par les droits culturels : Lever les freins

**Durée :** 30 minutes

### Objectifs de l'activité

Cette phase permet aux stagiaires de :

- S'exprimer sur les freins qu'ils identifient
- Se projeter dans des choses concrètes à faire pour respecter les droits culturels.

### Contenu / Méthode

Proposez aux participants de prendre deux posts-it : un rouge et un vert.

- Sur le post-it rouge, demandez-leur d'écrire quelque chose qui complète la phrase :  
« Le problème avec l'approche par les droits culturels auprès des personnes migrantes, c'est... »
- Sur le post-it vert, demandez-leur d'écrire quelque chose qui complète la phrase :  
« Pour réussir à respecter les droits culturels des personnes migrantes, il faut vraiment que je... »
- Récupérez les post-it, organisez-les et proposez une lecture collective suivie d'un échange.

### Conseil au formateur

Il ne faut pas minimiser les freins mais souligner la capacité d'agir de chacun pour le respect des droits culturels. Si l'intervenant qui a témoigné peut rester sur cette phase, c'est l'idéal, car sa présence peut renforcer la discussion et fournir des exemples concrets sur la façon de surmonter les difficultés. Encourager un état d'esprit positif et proactif aidera les participants à se sentir capables de prendre des initiatives pertinentes.

## Energizer

**Durée :** 15 minutes

### Objectifs de l'activité

Cette phase permet aux stagiaires de :

- Se remobiliser dans une dynamique collective

### Contenu / Méthode

Choisissez un court energizer que vous aimez bien. Vous pouvez aussi proposer à un des stagiaires d'en animer un.

## Les droits culturels, récapitulons

Durée : 1h

### Objectifs de l'activité

Cette phase permet aux stagiaires de :

- Passer en revue et s'appropriier les apports théoriques du premier jour
- Echanger en petits groupe et construire une argumentation collective
- Renforcer leur capacité à expliquer les concepts.

### Contenu / Méthode

Constituez de nouveau des sous-groupes de 4 / 5 stagiaires.

Distribuez la Foire aux Questions vierge (fiche jointe en fin de document)

En petits groupes, les stagiaires répondent aux différentes questions.

(45 minutes)

---

En grand groupe, pour chaque question, demandez aux différents groupes la réponse qu'ils ont faite et essayez de trouver collectivement une réponse qui fait consensus.

(45 minutes)

### Conseil au formateur

Vous pouvez vous référer aux réponses qui se trouvent dans le Guide pratique « Pour une approche inclusive et émancipatrice des personnes migrantes par les activités artistiques et culturelles » mais ne les imposez pas aux participants comme « la » bonne réponse. Les réponses figurant dans le guide pratique sont issues d'un processus similaire d'élaboration collective.

## Echange de pratiques

Durée : 1h

### Objectifs de l'activité

Cette phase permet aux stagiaires de :

- S'interroger sur leurs pratiques
- Prendre conscience de la façon dont les droits culturels peuvent être respectés et promus concrètement
- Partager leurs bonnes pratiques
- S'inspirer des pratiques des autres participants.

### Contenu / Méthode

● Demandez à chaque participant de réfléchir à un projet auquel il a participé ou bien qu'il a pu observer dans son environnement et qui lui semble intéressant du point de vue du respect des droits culturels.

Il peut s'agir d'un projet artistique mais pas nécessairement.

(...)

Laissez un temps pour que chacun prépare une petite présentation du projet auquel il pense et un argumentaire sur ce qui lui semble favoriser les droits culturels dans la réalisation de ce projet.

(15 minutes)

- Ceux qui le souhaitent présentent leur projet et leurs arguments. Listez ces arguments au fur et à mesure sur un tableau, comme des « marqueurs » du respect des droits culturels. Il s'agit d'un travail collectif. Le reste du groupe peut poser des questions, améliorer l'argumentation...

(45 minutes)

### Conseil au formateur

Tous les participants n'auront pas le temps de présenter un projet, c'est pourquoi vous pouvez proposer que seuls ceux qui le souhaitent s'expriment. Cela permet aussi à ceux qui se sentiraient en difficulté face à ce rôle de témoignage ne soient pas exposés tout en participant aux discussions. De façon générale, vous pouvez rassurer les participants : il n'y a ni recette toute faite, ni baguette magique.

## Se poser les bonnes questions pour améliorer ses pratiques

Durée : 1h30

### Objectifs de l'activité

Cette phase permet aux stagiaires de :

- Découvrir une approche méthodologique
- S'approprier un outil facilitateur réutilisable.
- S'inspirer des pratiques des autres participants.

### Contenu / Méthode

Choisissez quelques projets parmi ceux qui ont été racontés lors de l'activité précédente. Constituez des petits groupes autour de la personne qui a évoqué ce projet.

Distribuez à chaque sous-groupe la grille méthodologique ([Guide pratique pages 36 à 41](#)), demandez à chaque équipe d'utiliser la grille pour analyser le projet présenté et faire des propositions de modifications qui auraient pu améliorer le projet.

(60 minutes)

---

Retour en grand groupe : quels sont les éléments marquants du travail d'analyse et de recherche d'amélioration dans les sous-groupe ?

(30 minutes)

### Conseil au formateur

Ce temps de travail doit surtout permettre aux stagiaires de manipuler la grille méthodologique. Le projet analysé n'est que le point de départ. Encouragez-les à faire preuve d'imagination pour améliorer (de façon toutefois réaliste) le respect et la promotion des droits culturels dans la mise en œuvre des projets. Soyez vigilants à ce que le porteur initial du projet ne se sente pas jugé mais prenne l'exercice comme une série de propositions constructives. Cette dynamique de soutien favorisera un dialogue ouvert et améliorera l'expérience d'apprentissage de tous les participants.

## Evaluation de la formation

**Durée :** 45 minutes

### Objectifs de l'activité

Cette phase permet aux stagiaires de :

- Faire des retours sur la formation
- Découvrir un outil d'évaluation issu du Guide pratique et réutilisable dans un contexte multiculturel.

### Contenu / Méthode

Distribuez le Questionnaire participants aux stagiaires (Guide pratique pages 42 à 49). Soulignez qu'il s'agit d'un des outils du Guide pratique utilisable y compris avec des personnes allophones. Laissez 10 minutes à chacun pour le renseigner.

---

Proposez un temps d'échange à partir des retours de chacun.

Encouragez le partage des idées et des suggestions d'amélioration. Cette approche permet non seulement de recueillir des informations précieuses, mais aussi de promouvoir une atmosphère de collaboration.

## Supports pédagogiques utiles pour l'animation des séquences

### Bingo Humain

Déplacez-vous librement dans la salle et trouvez des personnes qui correspondent aux descriptions dans cette grille de bingo. Notez les noms dans les cases.

Quand une colonne est pleine, vous criez Bingo ! Quand la totalité de la grille est pleine, vous criez Bingo Bingo !

Quelqu'un dont la langue maternelle est différente du pays où il/elle vit.	Quelqu'un qui n'aime pas faire la bise pour dire bonjour.	Quelqu'un qui est athée.
Quelqu'un qui a été obligé d'arrêter ses études.	Quelqu'un qui rêve de savoir danser.	Quelqu'un qui rêve de vivre dans un autre pays.
Quelqu'un qui aime les musées.	Quelqu'un qui aime la cuisine indienne.	Quelqu'un qui sait faire des sushis
Quelqu'un qui joue d'un instrument de musique.	Quelqu'un qui a déjà fait la fête pour l'Aïd.	Quelqu'un qui a déjà lu en cachette.
Quelqu'un qui a déjà rencontré un problème pour avoir un visa.	Quelqu'un qui ne connaît pas la ville où il/elle est né.e.	Quelqu'un qui a voyagé dans au moins 5 pays.

## Puzzle chronologie des Droits culturels

1948

### **Déclaration Universelle des droits de l'homme (Nations Unies)**

Art 27 : « Toute personne a le droit de prendre part librement à la vie culturelle de la communauté, de jouir des arts et de participer au progrès scientifique et aux bienfaits qui en résultent. » Le terme « droits culturels » apparaît à l'article 22. Cependant, tous les droits qui relèvent des droits culturels seront regroupés et structurés dans des textes ultérieurs.

1966

### **Pacte des Nations Unies sur les droits sociaux, économiques et culturels**

L'article 15 a) stipule que « les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit de chacun de participer à la vie culturelle ».

1993

### **Déclaration de Fribourg**

Ce texte fondateur ne sera lancé qu'en 2007. C'est le fruit d'un travail de 20 ans d'un groupe international d'experts. Il se présente comme un texte issu de la « société civile », amélioré grâce au travail de nombreux observateurs de divers continents, réunis dans l'Observatoire de la diversité et des droits culturels, lié à l'Organisation internationale de la Francophonie et à l'Unesco. Cette Déclaration sur les droits culturels rassemble et explicite les droits qui sont déjà reconnus, mais de façon dispersée dans de nombreux instruments. S'il n'a pas de valeur institutionnelle, ce texte militant est source d'inspiration pour les autres.

2001

### **Déclaration universelle sur la diversité culturelle de l'Unesco**

Ce texte souligne l'importance des droits culturels et du droit à la diversité tels qu'ils sont énoncés dans des instruments internationaux tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966).

(...)

2005

### **Convention sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles de l'Unesco**

Ce texte est né du débat politique entre le commerce et la culture. Art 8 : « Les biens et services culturels [...], parce qu'ils sont porteurs d'identité, de valeurs et de sens, ne doivent pas être considérés comme des marchandises ou des biens de consommation comme les autres. Les États affirment que le respect de la diversité des cultures, la tolérance, le dialogue et la coopération, dans un climat de confiance et de compréhension mutuelle, sont l'une des meilleures garanties de la paix et de la sécurité internationale. »

2005

### **Convention de Faro du Conseil de l'Europe**

Ce texte redéfinit la notion de patrimoine culturel comme une ressource servant au développement humain, à la valorisation des diversités culturelles et à la promotion du dialogue interculturel. Il affirme le droit aux citoyens d'accéder à ce patrimoine ET d'y participer.

2009

### **Observation générale 21 de l'ONU**

C'est un texte institutionnel et universel ; il commente et approfondit l'article 15 a) du pacte DSEC (Droits Économiques, Sociaux et Culturels), « Le droit de participer à la vie culturelle ».

Ce texte définit les droits culturels comme partie intégrante des droits humains, il précise les personnes devant faire l'objet d'une protection particulière (dont les migrants), ainsi que les obligations des États.

2023

### **Droits culturels et migrations (Nations Unies)**

Un rapport du Conseil des droits de l'homme, dans lequel la rapporteuse spéciale dans le domaine des droits culturels, Alexandra Xanthaki, met l'accent sur le droit des personnes migrantes à avoir accès et à participer effectivement à tous les aspects de la vie culturelle, à la fois de l'État d'accueil et de leur propre culture. Elle rappelle que les dispositions du droit international des droits de l'homme protègent ces droits, quel que soit le statut juridique des migrants, note la nécessité d'assurer une égalité réelle dans la protection des droits culturels et souligne l'importance de la participation effective des migrants à tous les aspects des droits culturels. Elle réfléchit à la manière de surmonter les obstacles auxquels les artistes migrants sont confrontés et souligne la nécessité d'échanges et d'interactions interculturels pour garantir des sociétés dynamiques, diversifiées et démocratiques.

## Comprendre l'Observation Générale 21

### Qu'est-ce que « le droit de chacun de participer à la vie culturelle » veut dire ?

Les Nations Unies, dans leur Observation Générale 21 (II A 15) sur le droit de chacun de participer à la vie culturelle, précisent que : « Il existe au moins trois composantes principales interdépendantes du droit de participer ou de prendre part à la vie culturelle :

a) la participation,

b) l'accès et

c) la contribution à la vie culturelle.

**a) La participation** recouvre en particulier le droit de chacun – seul, en association avec d'autres ou au sein d'une communauté – d'agir librement, de choisir sa propre identité, de s'identifier ou non à une ou plusieurs communautés données ou de modifier ce choix, de prendre part à la vie politique, d'exercer ses propres pratiques culturelles et de s'exprimer dans la langue de son choix. Chacun a aussi le droit de rechercher et de développer des connaissances et des expressions culturelles et de les partager avec d'autres, ainsi que d'agir de manière créative et de prendre part à des activités créatrices;

**b) L'accès** recouvre en particulier le droit de chacun – seul, en association avec d'autres ou au sein d'une communauté – de connaître et de comprendre sa propre culture et celle des autres par l'éducation et l'information, et de recevoir un enseignement et une formation de qualité qui tiennent dûment compte de l'identité culturelle. Chacun a aussi le droit d'accéder à des formes d'expression et de diffusion grâce à n'importe quel moyen technique d'information ou de communication, de suivre un mode de vie impliquant l'utilisation de biens et de ressources culturels tels que la terre, l'eau, la biodiversité, la langue ou des institutions particulières, et de bénéficier du patrimoine culturel et de la création d'autres individus et communautés;

**c) La contribution** à la vie culturelle recouvre le droit de chacun de participer à la création des expressions spirituelles, matérielles, intellectuelles et émotionnelles de la communauté. Elle est étayée par le droit de prendre part au développement de la communauté à laquelle une personne appartient, ainsi qu'à la définition, à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques et de décisions qui influent sur l'exercice des droits culturels d'une personne. »

## Comprendre l'Observation Générale 21

### Quelles sont les cinq conditions pour le plein exercice du droit de participer à la vie culturelle ?

Il existe cinq conditions à la pleine réalisation du droit de participer à la vie culturelle :

- La disponibilité
- L'accessibilité
- L'acceptabilité
- L'adaptabilité (souplesse et pertinence des stratégies)
- L'adéquation (à une modalité ou un contexte)

Ces cinq conditions sont ainsi expliquées dans l'Observation Générale 21 (II B 16) :

« Les conditions ci-après sont nécessaires à la pleine réalisation du droit de chacun de participer à la vie culturelle dans des conditions d'égalité et de non-discrimination :

- a) **La disponibilité** s'entend de la présence de biens et services culturels dont chacun est libre de jouir et de bénéficier, notamment: les bibliothèques, musées, théâtres, cinémas et stades de sport; la littérature, y compris le folklore, et les arts sous toutes leurs formes; les espaces publics indispensables à l'interaction culturelle tels que les parcs, les places, les avenues et les rues; les bienfaits de la nature dont jouit un État tels que les mers, lacs, fleuves, montagnes, forêts et réserves naturelles, y compris la flore et la faune qui s'y trouvent, qui donnent aux différents pays leurs caractéristiques et leur biodiversité; les biens culturels incorporels tels que les langues, les coutumes, les traditions, les croyances, le savoir et l'histoire, ainsi que les valeurs qui en constituent l'identité et contribuent à la diversité culturelle des individus et des communautés. Parmi tous les biens culturels, la relation de parenté interculturelle productive qui s'établit lorsque différents groupes, minorités et communautés peuvent librement partager le même territoire revêt un intérêt particulier;
- b) **L'accessibilité** s'entend des possibilités effectives et concrètes qui sont offertes aux individus et aux communautés de jouir pleinement de la culture, dans des conditions qui sont accessibles physiquement et financièrement à tous dans les zones urbaines et rurales, sans discrimination<sup>15</sup>. À cet égard, il est essentiel que l'accès des personnes âgées et des personnes handicapées, ainsi que ceux qui vivent dans la pauvreté, soit assuré et facilité. L'accessibilité comprend aussi le droit de chacun de rechercher, de recevoir et de partager des informations sur toutes les manifestations culturelles dans la langue de son choix et l'accès des communautés aux moyens d'expression et de diffusion;
- c) **L'acceptabilité** implique que les lois, politiques, stratégies, programmes et mesures adoptés par l'État partie en matière de droits culturels devraient être élaborés et mis en œuvre d'une manière acceptable pour les individus et les communautés concernés. À cet égard, des consultations devraient être organisées avec les individus et les communautés concernés afin de veiller à ce que les mesures adoptées pour protéger la diversité culturelle soient acceptables aux yeux de tous;
- d) **L'adaptabilité** s'entend de la souplesse et de la pertinence des stratégies, politiques, programmes et mesures adoptés par l'État partie dans chaque domaine de la vie culturelle, qui doivent être respectueux de la diversité culturelle des individus et des communautés;
- e) **L'adéquation** se réfère à la réalisation d'un droit particulier d'une manière qui soit pertinente et qui convienne à une modalité ou un contexte culturel donné, c'est-à-dire qui soit respectueuse de la culture et des droits culturels des individus et communautés, y compris des minorités et des peuples autochtones<sup>16</sup>. Le Comité s'est référé à maintes reprises à la notion d'adéquation culturelle (ou d'acceptabilité culturelle) dans ses observations générales précédentes, en particulier celles relatives aux droits à l'alimentation, à la santé, à l'eau, au logement et à l'éducation. La manière dont les droits sont mis en œuvre peut avoir une incidence sur la vie culturelle et la diversité culturelle. Le Comité tient à souligner à cet égard la nécessité de prendre en compte, dans la mesure du possible, les valeurs culturelles attachées, entre autres, à l'alimentation et la consommation d'aliments, l'utilisation de l'eau, la façon dont les services d'éducation et de santé sont dispensés et la manière dont les logements sont conçus et construits.

## Définition des droits culturels par Patrice Meyer-Bisch

Patrice Meyer-Bisch est président de l'Observatoire de la diversité et des droits culturels et membre du Groupe de Fribourg, à l'origine de la Déclaration de Fribourg sur les droits culturels « Ce sont les droits, libertés et responsabilités pour une personne, seule ou en commun, de choisir et d'exprimer son identité en accédant, pratiquant et contribuant à des références culturelles perçues comme autant de ressources nécessaires à son processus d'identification, de communication et de création.

Ainsi, ils regroupent à la fois les droits qui protègent l'identité (non-discrimination ou respect de l'identité), les moyens d'expression de cette identité (liberté d'expression, droit de participation à la vie culturelle, droit d'utiliser la langue...) et l'accès aux diverses ressources nécessaires pour vivre librement son identité tout au long de la vie (éducation, information, liberté d'association, accès aux patrimoines). »

## L'approche par les droits culturels

(extrait du Guide pratique « Pour une approche inclusive et émancipatrice des personnes migrantes par les activités artistiques et culturelles »)

Qu'est-ce que la référence aux droits culturels signifie et implique ?

Une approche basée sur les droits culturels est une approche basée sur les droits de l'homme (ABDH), **qui respecte la dignité, accroît la liberté et prend soin de la relation.**

- Elle va au-delà d'une approche basée sur les besoins. En effet, cette approche ne vise pas seulement à répondre aux besoins, mais aussi à **renforcer les capacités et à accroître la liberté\***.

\*L'économiste et philosophe indien, Amartya Sen, parle d'accroître les " capacités " = Pour faire des choix, il faut avoir des capacités et savoir en faire usage.

- Elle nécessite une **reconnaissance réciproque**, ce qui implique :

- Le respect mutuel
- L'empathie
- La confiance
- ... et du TEMPS de qualité

- L'approche par les droits culturels répond à un **enjeu démocratique**, appelant chacun à prendre part aux responsabilités collectives et partagées.

- Une telle approche nécessite un certain **positionnement** :

Il s'agit d'accompagner les personnes dans leur parcours culturel, de les écouter, d'apprendre d'elles, de leur offrir des opportunités, de respecter leurs choix.

## Foire aux questions sur les droits culturels

Les droits culturels, est-ce quelque chose de nouveau ?

Quelle est le rapport entre les arts et la culture ?

Quels domaines de la vie quotidienne sont concernés par les droits culturels ?

Les droits culturels justifient-ils toutes les pratiques communautaires ?

Un projet artistique respecte-t-il toujours les droits culturels ?

Peut-on pratiquer les droits culturels sans les connaître ?

Qui est responsable des droits culturels ?

Quel est le plus grand risque quand il est question d'identité ?

Les droits culturels favorisent-ils la diversité au détriment de l'universel ?

La liberté est-elle plutôt la condition ou la finalité des droits culturels ?

## 02 • Les arts dans la formation linguistique

### Résumé

Une formation de deux jours pour les formateurs et les bénévoles impliqués dans la transmission de la langue du pays d'accueil.

L'objectif est de mettre en évidence les bénéfices des projets culturels et artistiques dans les cours de langue : comment ils permettent non seulement d'acquérir des compétences linguistiques, mais aussi d'autres compétences (dont des compétences psychosociales) et favorisent l'inclusion et l'accès aux droits. Ce programme vise à découvrir comment mettre en place des projets artistiques dans les classes de langues, en utilisant une approche pédagogique actionnelle et en prenant en compte l'aspect émotionnel des apprenants.

### Thèmes associés :

Droits culturels / Approche actionnelle / Pédagogie active

### Objectifs de la formation

- Découvrir les différents bénéfices qu'un projet artistique peut apporter aux apprenants.
- Identifier une diversité de pratiques artistiques et culturelles mobilisables en cours de langue.
- Acquérir des compétences dans l'utilisation d'activités artistiques dans un processus d'apprentissage linguistique.
- Savoir concevoir un projet artistique en s'appuyant sur des partenaires extérieurs, sur ses propres compétences ou sur les savoir-faire artistiques des apprenants.

### Public cible

12 à 24 participants

Formateurs en langue (professionnels ou bénévoles) auprès des personnes migrantes.

### Durée de la formation

2 jours

## Espace, installations et matériel requis

Une salle de formation adaptée aux activités artistiques du premier jour et suffisamment grande pour installer les stagiaires en cercle.

Une salle supplémentaire si possible pour les ateliers en sous-groupe.

Un paperboard.

## Sources, bibliographie.

Guide pratique “pour une approche inclusive et émancipatrice des personnes migrantes par les activités culturelles et artistiques”

Emile Benveniste, Problème de linguistique générale, 1968.

Puozzo-Carpon, 2016

Aden, 2008

TELL ME – Theatre for Education and Literacy Learning of Migrants in Europe, mai 2018.

<https://ecriturecreativefle.wordpress.com/activites-decriture/>

### Jour 1 :

**9:00 – 9:30** Lancement de la formation

**9:30 – 11:00** L'activité artistique en langue étrangère : une expérience en immersion

**11:00 – 11:15** Pause café

**11:15 – 12:00** L'activité artistique en langue étrangère : retour sur expérience

**12:00 - 13:30** Pause déjeuner

**13:30 - 14:30** Projets artistiques en cours de langue : j'en suis où ?

**14:30 - 14:45** Pause café

**14:45 - 16:00** Les pratiques artistiques développent les compétences des apprenants

### Jour 2 :

**09:00 - 09:15** Energizer

**09:15 - 10:15** Coconstruire une activité avec un artiste

**10:15 - 10:30** Pause café

**10:30 - 12:00** Se lancer dans l'animation de pratiques créatives

**12:00 - 13:30** Pause déjeuner

**13:30 - 14:45** S'appuyer sur les savoir-faire des apprenants

**14:45 - 15:00** Pause café

**15:00 – 16:00** Evaluation de la formation

## Lancement de la formation

**Durée :** 30 minutes

### Objectifs de l'activité

Cette phase permet aux stagiaires de :

- Se sentir accueillis
- Connaître le formateur
- Se présenter et rencontrer les autres stagiaires

### Contenu / Méthode

Créez une ambiance conviviale : musique, café, thé...

- Dites un mot d'accueil, présentez l'organisme qui dispense la formation ainsi que le formateur.
- Rappelez les objectifs de la formation
- Présentez l'organisation de la formation (agenda...)
- Présentez la démarche pédagogique
- Rappelez les règles d'écoute et de non-jugement.
- Invitez les stagiaires à faire connaissance brièvement en allant à la rencontre les uns des autres.

### Conseil au formateur

Instaurez un climat chaleureux. Il favorisera la cohésion du groupe et sera propice à l'apprentissage. Il n'est pas indispensable de proposer une activité brise-glace (elle sera intégrée à l'activité qui suit).

## L'activité artistique en langue étrangère : une expérience en immersion

Durée : 1h20

### Objectifs de l'activité

Cette phase permet aux stagiaires de :

- Faire l'expérience d'une activité dans une langue totalement étrangère
- Evoluer dans un environnement d'apprentissage sûr
- Prendre confiance en soi et dans le groupe à travers une activité artistique.

### Contenu / Méthode

Ce temps est animé par un intervenant artistique qui parle une langue différente la vôtre (si possible pas l'anglais pour que le maximum de stagiaires fasse vraiment l'expérience de l'immersion en langue étrangère).

L'intervenant artistique mène l'ensemble de l'atelier dans sa langue.

Il propose une activité créative simple, dans son domaine artistique (ça peut être du théâtre, de la danse, de la peinture, du chant...).

Il propose une série d'activités pour :

- que les stagiaires se présentent de façon ludique
- que les stagiaires participent à un échauffement
- que les stagiaires expérimentent une pratique artistique ne nécessitant pas d'aptitude particulière au départ.

Tout en étant stimulantes, les activités doivent se dérouler dans un cadre sécurisant. L'intervenant s'assure du consentement des stagiaires aux activités proposées.

Toutes les consignes sont données dans la langue de l'intervenant, qui s'efforce d'utiliser des mots simples et de s'assurer qu'ils sont compris par les stagiaires. Il incite les stagiaires à énoncer les mots par eux-mêmes, ce qui favorise leur appropriation.

### Conseil au formateur

C'est important que le formateur et l'intervenant préparent bien cet atelier en amont. Il faut s'assurer que les conditions matérielles sont réunies pour la réalisation de l'activité artistique (espace / matériel). L'intervenant artistique peut réfléchir avec le formateur au vocabulaire à utiliser, aux techniques pour s'assurer que les stagiaires ont compris les consignes et pour favoriser l'appropriation d'une langue nouvelle.

Cette phase doit être suffisamment longue pour que le groupe prenne le temps de faire connaissance, se fasse confiance et que chacun puisse s'investir dans l'activité.

## L'activité artistique en langue étrangère : retour sur expérience

**Durée :** 45 minutes

### Objectifs de l'activité

Cette phase permet aux stagiaires de :

- Identifier qu'une activité artistique favorise les émotions (plaisir, appréhension...).
- Identifier les effets bénéfiques de l'activité artistique sur la dynamique de groupe, la communication, la motivation, la confiance...)
- Identifier les compétences langagières développées dans ce contexte.

### Contenu / Méthode

Distribuez deux feuilles par stagiaire :

- Qu'avez-vous ressenti pendant l'activité avec l'intervenant artistique ?
- Qu'avez-vous appris pendant l'activité avec l'intervenant artistique ? Des nouvelles techniques artistiques ? De nouveaux mots ?...

Proposez aux stagiaires d'établir une liste par feuille/question. C'est un travail individuel qui dure environ 10 minutes.

Puis, en grand groupe : Établissez les deux listes à partir des retours des stagiaires. (Sur un tableau ou paperboard).

Vous pouvez regrouper sous forme de nuages de mots par thématique / type de compétence...

Interrogez les stagiaires sur :

- le lien qu'ils font entre activité artistique et émotions ressenties
- le lien qu'ils font entre émotions ressenties et capacité d'apprentissage.

Complétez si nécessaire et concluez la séquence en soulignant les effets bénéfiques de l'activité artistique sur les personnes (motivation, créativité, confiance...), sur le groupe (cohésion, dynamique...) et par conséquent sur les apprentissages

### Conseil au formateur

Les auteurs de Theatre for Education and Literacy Learning of Migrants in Europe précisent que cette approche pédagogique est non seulement « capable d'atteindre les personnes en situation de fragilité » mais de « transformer les habitants en une communauté » grâce à leur « implication au niveau relationnel ».

P 25 : Dans ce contexte, le théâtre peut jouer un rôle fondamental dans la mesure où il s'agit d'un « jeu » collectif, en partie expressif, dans lequel les relations prennent une signification importante.

Cette séquence sera complétée ultérieurement pour approfondir les compétences développées par l'activité artistique qui ont un effet levier sur les capacités d'apprentissage de la langue.

## Projets artistiques en cours de langue : j'en suis où ?

Durée : 1h

### Objectifs de l'activité

Cette phase permet aux stagiaires de :

- Prendre du recul sur leurs pratiques de formateurs
- Identifier les freins et exprimer les appréhensions
- Échanger des bonnes pratiques
- Prendre confiance dans leurs possibilités de mettre en place des activités artistiques et culturelles dans le cadre de l'apprentissage linguistique.

### Contenu / Méthode

Distribuez à chaque stagiaire la fiche « arbre à bonhommes » (en annexe à la fin du document).

Donnez la consigne suivante :

Dans votre pratique de formateur en langue, où en êtes-vous du point de vue de la mise en place d'activités artistiques et culturelles ? Pour répondre, choisissez le bonhomme qui vous représente le mieux (votre état d'esprit, votre degré de connaissance, de pratique...)

Lorsque chacun a choisi son bonhomme, proposez à chacun de présenter et d'expliquer son choix au reste du groupe.

Pour ceux qui ont déjà mis en place des activités artistiques et culturelles, demandez-leur d'en parler très brièvement et listez ces initiatives qui peuvent être inspirantes pour les autres.

### Conseil au formateur

Il est particulièrement important pendant cette phase de travailler dans un climat de confiance. N'hésitez pas à rappeler la règle de non-jugement pour que les stagiaires se sentent à l'aise pour exprimer leur point de vue et leurs éventuelles difficultés.

## Les pratiques artistiques développent les compétences des apprenants

Durée : 1h15

### Objectifs de l'activité

Cette phase permet aux stagiaires de :

- Consolider leur compréhension des rapports langue / art, langue / créativité
- Identifier les compétences psychosociales également développées
- Comprendre le cercle vertueux plaisir > motivation > plaisir d'apprendre

(...)

## Contenu / Méthode

**Phase 1 :** Quel est le lien entre les pratiques artistiques et l'apprentissage d'une langue ?

Constituez des petits groupes de stagiaires (environ 5 par groupe).

- Distribuez à chaque groupe une première citation, proposez-leur de l'analyser pendant 10 min :

« Les langues et le langage artistique ont en commun de nous relier à nous-mêmes, aux autres, au monde au moyen des sens : apprendre à s'exprimer et à communiquer dans une langue, c'est d'abord "développer sa capacité à entendre, voir et sentir » (Joëlle Aden, 2008)

Joëlle Aden est professeure des universités en sciences du langage à l'université Paris-Est Créteil et membre du laboratoire IMAGER.

- Distribuez ensuite une seconde citation avec la même consigne (10 min)

« La créativité est au cœur de la production d'énoncés uniques et du travail sur la langue [...] Des pratiques au sein desquelles l'apprenant peut exprimer son identité, développer ses talents et avoir une relation plus libre à la langue cible » (Isabelle Capron Puozzo, 2016, in La créativité en éducation et en formation. Perspectives théoriques et pratiques).

- Proposez un temps de mise en commun des enseignements que chaque groupe a tiré de ces citations (25 min).

## Phase 2 :

Étendre le champ des compétences acquises aux compétences psychosociales dont l'acquisition aura, en retour, un effet positif sur les apprentissages linguistiques.

Distribuez aux stagiaires la liste des 10 compétences psychosociales (en annexe à la fin du document).

- Demandez-leur d'identifier celles qui leur semblent particulièrement développées par les activités artistiques.

- Puis demandez-leur de préciser dans quelle mesure ils pensent que ces compétences peuvent renforcer la motivation des apprenants vis-à-vis de l'apprentissage de la langue ?

## Conseil au formateur

Même si cette séquence est assez théorique, laissez les stagiaires former leur savoir à partir des échanges et des réflexions collectives.

Assurez-vous toutefois que les discussions font ressortir des éléments clefs comme :

-Le lien avec l'approche actionnelle où l'apprenant est acteur de son apprentissage et avec l'aspect ludique que confèrent les pratiques artistiques, qui donne du plaisir. >> l'apprentissage est moins subi. Motivation et plaisir : les démarches pédagogiques motivantes suscitent le plaisir d'apprendre la langue.

-Le renforcement de la dynamique de groupe, du sentiment d'appartenance, la confiance en soi et dans les autres.

-L'expression de soi : les apprenants ont une relation plus libre à la langue dans une approche créative. Et c'est ainsi plus librement qu'ils peuvent exprimer leur rapport à l'existence, leur identité.

## Energizer

**Durée :** 15 minutes

### Objectifs de l'activité

Cette phase permet aux stagiaires de :

- Se remobiliser dans une dynamique collective

### Contenu / Méthode

Choisissez un court energizer que vous aimez bien. Vous pouvez aussi proposer à un des stagiaires d'en animer un.

## Coconstruire une activité avec un artiste

**Durée :** 1h

### Objectifs de l'activité

Cette phase permet aux stagiaires de :

- Prendre connaissance d'un projet réalisé
- Confronter la théorie à la pratique
- Approfondir la démarche interdisciplinaire.

### Contenu / Méthode

Témoignage.

- Invitez un artiste qui a mené une activité artistique en partenariat avec un formateur de langue à témoigner de son expérience. Idéalement, invitez aussi le formateur avec lequel il a travaillé.

- Après la présentation du projet, discutez ensemble :

Qu'est-ce que ce projet a apporté à l'artiste ? au formateur ? aux apprenants ?

Est-ce que l'activité a permis de développer ou de révéler des compétences des apprenants ?

Comment coconstruire avec un artiste ?

Quel est le rôle de chacun (artiste / formateur) ?

Comment travaille-t-on en interdisciplinarité ?

Comment le formateur peut-il utiliser l'activité dans ses cours ? Par exemple : Avant, pour préparer le vocabulaire ; après, pour exprimer les ressentis...

### Conseil au formateur

Vous pouvez vous contenter d'animer la discussion. Si les stagiaires omettent d'aborder des questions importantes, introduisez-les.

## Se lancer dans l'animation de pratiques créatives

Durée : 1h30

### Objectifs de l'activité

Cette phase permet aux stagiaires de :

- Découvrir des pratiques créatives très simples à mettre en œuvre
- Se mettre à la place des apprenants
- Lever des appréhensions liées à l'animation d'activités créatives.

### Contenu / Méthode

On parle ici d'activité créative plutôt qu'artistique ayant conscience que le formateur n'est pas un artiste. Il dispose néanmoins de plein d'outils pour animer des activités qui font appel à l'imaginaire, au sensible et stimulent la créativité des apprenants.

A titre d'exemples, le formateur mène 2 ou 3 courtes activités.

Les stagiaires réalisent les activités proposées par le formateur.

**Atelier d'écriture « Je me souviens »** ([fiche en annexe en fin de document](#)).

30 minutes

Suivez les consignes de la fiche (le temps de lecture du poème de Pérec est raccourci car vous n'avez pas besoin d'expliquer le vocabulaire ; dites aux stagiaires que vous faites l'impasse sur cette étape).

<https://ecriturecreativefle.wordpress.com/activites-decriture/>

**Atelier théâtralisé « Faire corps avec la langue »** ([fiche en annexe en fin de document](#))

30 minutes

Suivez les consignes de la fiche. Vous pouvez proposer 20 min sur le premier atelier et 10 min sur le second.

Débriefez sur l'atelier.

30 minutes

Echangez sur ce que les stagiaires ont perçu. Proposez à ceux qui connaissent d'autres activités créatives simples de les présenter brièvement.

Echangez sur les réticences éventuelles que les stagiaires peuvent avoir face à la mise en œuvre de ce type d'activités.

Pour que les apprenants ne se sentent pas « infantilisés » par ce type d'atelier, c'est important que le formateur soit convaincu de leur vertu pédagogique et qu'il soit capable de le transmettre aux apprenants.

### Conseil au formateur

Pour ces ateliers, disposez les stagiaires de façon non scolaire et faites-leur remarquer l'importance de cette disposition qui marque une rupture, une respiration par rapport au déroulement classique des cours.

Pour les ateliers théâtralisés, comme « Faire corps avec la langue », les participants sont debout, se déplacent...

Le formateur peut bien-sûr remplacer ces ateliers par d'autres, dès lors qu'ils permettent de répondre aux mêmes objectifs.

## S'appuyer sur les savoir-faire des apprenants

Durée : 1h15

### Objectifs de l'activité

Cette phase permet aux stagiaires de :

- Se mettre en situation de préparer un projet
- Explorer les possibilités de s'appuyer sur les savoir-faire artistiques des apprenants
- Identifier l'impact de cette démarche sur les apprenants
- Acquérir des compétences pour coconstruire avec les apprenants.

### Contenu / Méthode

Les stagiaires travaillent de nouveau en petits groupes.

Demandez à chaque petit groupe d'imaginer un projet réalisable dans le cadre d'un processus d'apprentissage linguistique qui s'appuie sur les compétences artistiques des apprenants. (20 minutes)

Demandez à chaque groupe de préparer une restitution pour décrire le projet qu'il a conçu et préciser :

- Comment identifier et mobiliser les savoir-faire artistiques des apprenants ? (Chant, musique, danse, dessin, cuisine, etc...)
- Quelle est leur place dans l'élaboration du projet ?
- Quelle est la place des apprenants dans le projet ? Le projet leur permet de partager un savoir-faire, de le transmettre ?
- Est-ce que le projet a de la visibilité en dehors du cadre du cours ?
- Qu'est-ce que ça leur apporte en termes de nouvelles compétences ? (S'appuyer sur les séquences précédentes de la formation).

(25 minutes)

En grand groupe, chaque sous-groupe présente brièvement son travail. (30 minutes)

### Conseil au formateur

N'hésitez pas à ouvrir le champ des possibles lors de la phase de restitution, en citant de façon très succincte des initiatives de ce type (vous en trouverez notamment dans le chapitre « Bonnes pratiques » du Guide pratique « Pour une approche inclusive émancipatrice des personnes migrantes par les activités culturelles et artistiques » (page 15)

## Evaluation de la formation

Durée : 1h

### Objectifs de l'activité

Cette phase permet aux stagiaires de :

- Faire des retours sur la formation
- Découvrir un outil d'évaluation issu du Guide pratique et réutilisable dans un contexte multiculturel.

### Contenu / Méthode

Distribuez le Questionnaire participants aux stagiaires (Guide pratique pages 42 à 49). Soulignez qu'il s'agit d'un des outils du Guide pratique utilisable y compris avec des personnes allophones. Laissez 15 minutes à chacun pour le renseigner.

Proposez un temps d'échange à partir des retours de chacun.

Les stagiaires ont-ils appris de nouvelles choses ? Pensez-ils pouvoir mettre en place des activités artistiques en classe ? Se sentent-ils mieux outillés ? (vous pouvez leur proposer de choisir un nouveau bonhomme dans « l'arbre à bonhommes »)

Il ne reste plus qu'à remercier tout le monde, en leur souhaitant de beaux projets inclusifs et émancipateurs avec les personnes migrantes.

### Conseil au formateur

La séquence de bilan est une activité à part entière. Elle permet de passer en revue ce qui a été abordé. Elle permet aussi d'identifier d'éventuels besoins de formation complémentaires.

## Supports pédagogiques utiles pour l'animation des séquences

### L'arbre à bonhommes. Où en êtes-vous ?



## Dix compétences Psychosociales

Les compétences psychosociales sont définies comme « *la capacité d'une personne à répondre avec efficacité aux exigences et aux épreuves de la vie quotidienne. C'est l'aptitude d'une personne à maintenir un état de bien-être mental, en adoptant un comportement approprié et positif à l'occasion des relations entretenues avec les autres, sa propre culture et son environnement* ».

[OMS, 1993]

Savoir prendre des décisions	Savoir résoudre des problèmes
Avoir une pensée critique	Avoir une pensée créative
Savoir communiquer efficacement	Etre habile dans les relations interpersonnelles
Avoir confiance en soi	Avoir de l'empathie pour les autres
Savoir gérer son stress	Savoir gérer ses émotions

## Atelier d'écriture « Je me souviens »

Niveau : à partir de A2

Durée de l'activité :

5 min d'étincelle

15 min lecture du texte de Georges Perec

20-30 min d'écriture

### Étincelle :

Ecrire au tableau « Je me souviens de... » et demander à chaque participant d'écrire un souvenir d'enfance.

### Texte de Georges Perec :

Distribuer un extrait de « Je me souviens » de Georges Perec (voici par exemple une sélection d'extraits, en partie réécrits et simplifiés pour un public A2 :

*Je me souviens de la télé en noir et blanc.*

*Je me souviens de l'odeur enivrante des livres, à la rentrée scolaire.*

*Je me souviens que mon père nous emmenait à l'école dans la remorque à vélo.*

*Je me souviens du petit carnet où j'écrivais les mots des grands que je ne comprenais pas.*

*Je me souviens de Monsieur Mouton, le docteur, qui avait une moustache blanche.*

*Je me souviens de mon premier voyage en train quand j'avais deux ans.*

*Je me souviens des journées sans école et des « Maman je n'sais pas quoi faire ! »*

*Je me souviens des chansons de Claude François.*

*Je ne me souviens pas du moment de ma naissance.*

Extraits de Georges Perec, Je me souviens.

Adaptation et réécriture par © Ecriture Créative FLE, 2017

- Lire ensemble le texte et expliquer le vocabulaire manquant
- Faire remarquer la répétition de la forme « Je me souviens » et la dernière ligne, en négatif, « Je ne me souviens pas »

### Consigne d'écriture :

En vous inspirant du texte de Georges Perec, écrivez 9 souvenirs en commençant par « Je me souviens.... » et 1 souvenir en commençant par « Je ne me souviens pas... »

### Consignes supplémentaires et variantes pour redonner de l'élan (niveau A2 ou plus) :

- Écrivez un souvenir correspondant à chacun des 5 sens (un souvenir visuel, un son, une odeur, une sensation, un goût)
- Écrivez un souvenir correspondant à : une personne, un moment important, un jour particulier, un objet, un lieu...

Source : <https://ecriturecreativefle.wordpress.com/2017/09/08/je-me-souviens/>

## Atelier théâtral « Faire corps avec la langue »

### 1- Mimes et marionnettes

Pour cet exercice, le formateur aura préalablement préparé un certain nombre de papiers à piocher décrivant des actions quotidiennes simples ou complexes. Chacun leur tour, les stagiaires se présenteront au plateau pour mimer l'action piochée. Les stagiaires spectateurs de l'action devront deviner et décrire la situation dans la langue étudiée à l'aide de phrases complexes.

Variante : Pour plus de difficultés, ce même exercice peut également se faire à deux. Les stagiaires représentent corporellement ensemble au plateau une situation donnée, et ne peuvent s'exprimer entre eux qu'en utilisant un dialecte volontairement incompréhensible (type charabia). A la fin de la scène, chaque stagiaires -spectateur donnera dans la langue étudiée son interprétation de la scène, en essayant d'en décrire précisément les enjeux.

### 2- Musicalité linguistique

L'intonation et l'intention

Une même phrase choisie par le formateur pourra être énoncée sur un ton interrogatif, exclamatif, affirmatif, ou suspensif. À cela pourront être ajoutées un certain nombre d'intentions et d'émotions qui permettront de venir teinter l'intonation d'une signification. Il peut être intéressant d'utiliser une seule phrase simple dans un premier temps, en s'amusant à l'expérimenter dans toute l'ampleur de sa portée musicale et de sa palette chromatique. Il sera également possible, par la suite, de se détacher des mots de la phrase pour uniquement la "chanter" au rythme des notes de l'intonation choisie. La langue devient alors identifiable par l'élève au-delà des mots.

Le formateur prépare en amont des étiquettes « intonation » et « émotion » que les stagiaires tireront au sort au fur et à mesure de l'atelier.

Source : <https://www.emdl.fr/file/dernieres-actualites/faire-corps-avec-les-langues-le-theatre-comme-outil-dapprentissage-dynamique-en-classe-de-fle>

# 03 • Comprendre l'interculturalité dans un groupe de travail multiculturel : Les diversités culturelles dans une société juste

## Résumé

Une formation de deux jours préparée pour les personnels et les bénévoles des organisations culturelles, des organisations de la société civile, le personnel des structures d'intégration et les personnes des collectifs de migrants qui travaillent auprès des personnes migrantes. Les principaux objectifs de la formation sont de contribuer au développement de sociétés accueillantes et interculturelles, de comprendre et de mettre en pratique les compétences interculturelles afin de faciliter l'inclusion et de lutter contre l'ethnocentrisme et la discrimination. Lors de la préparation et de la mise en œuvre de la formation, il convient de tenir compte du contexte, des lois et des pratiques locales.

## Thèmes associés

Assimilation, multiculturalisme, inter culturalisme, diversité, échange, préjugés, discrimination, inclusion.

## Objectifs de la formation

- Créer un espace sûr pour apprendre et comprendre le pluralisme culturel.
- Comprendre la terminologie de base et le concept d'échange et d'inclusion interculturels.
- Comprendre et mettre en pratique la compétence interculturelle dans le cadre de leurs activités et de leurs communautés.
- Reconnaître l'ethnocentrisme et les préjugés et y remédier.
- Sensibiliser à l'inégalité.
- Comprendre la discrimination et les obstacles structurels à l'égalité.

## Public cible

La formation s'adresse au personnel et aux bénévoles des organisations culturelles (artistes, médiateurs, personnel des programmes), au personnel et aux bénévoles des organisations de la société civile, au personnel des structures d'accueil et d'intégration des migrants (hébergement, travailleurs sociaux, conseillers en insertion professionnelle, formateurs linguistiques, etc.) ou aux personnes des collectifs de migrants qui travaillent avec les migrants.

## Durée de la formation

2 jours (12 heures de travail)

## Espace, installations et matériel requis

Pour la formation, il faut une grande salle pouvant accueillir environ 20 personnes (par exemple 16 participants + formateurs, invités) :

- avec possibilité de mettre des chaises en cercle,
- équipée d'internet, d'un vidéoprojecteur, d'un haut-parleur
- un paperboard
- un espace supplémentaire pour pouvoir travailler en plus petits groupes.

Les équipements pédagogiques supplémentaires pour la formation sont :

- Des feuilles de paperboard
- Papiers
- Marqueurs, stylos
- Post-it

## Sources, bibliographie

<https://www.coe.int/fr/web/compass/take-a-step-forward>

Intercultural Cities. Council of Europe

## Proposition de programme de formation

Il s'agit d'un programme indicatif. Vous pouvez organiser les heures de travail de la formation en fonction de vos contraintes spécifiques, par exemple travailler moins longtemps mais plus de deux jours, commencer l'après-midi, etc. Il est recommandé de conserver le temps imparti pour chaque activité et de suivre l'ordre des sujets proposés. Le programme est proposé pour un groupe de 14 à 16 participants et deux formateurs. Pour des groupes plus importants, il est possible que vous ayez besoin de plus de temps.

La formation comporte neuf étapes :

1. Introduction à la formation
2. Comprendre l'interculturalité : Concepts de base
3. Respecter la diversité
4. Respecter la diversité II : échange interculturel
5. Comprendre les préjugés
6. Préjugés, stéréotypes, discrimination
7. L'inclusion
8. Présentation d'autres ressources : utiliser le Guide pratique
9. Réflexion et évaluation de la formation

Avant la formation, nous conseillons de lire le Guide pratique pour une approche inclusive et émancipatrice des personnes migrantes par les activités culturelles et artistiques et de partager les connaissances et les bons exemples tirés du guide pendant la formation, le cas échéant.

### Jour 1 - Diversité culturelle

**10:00 - 11:45**

Introduction à la formation Comprendre l'interculturalité : Concepts de base

**11:45 - 12:00** Pause-café

**12:00 - 13:15** Respecter la diversité

**13:15 - 14:00** Pause déjeuner

**14:00 - 15:45** Respecter la diversité II : Échanges interculturels

**15:45 - 16:00** Synthèse de la première journée et petite évaluation

### Jour 2 - Société juste/société équitable

**10:00 - 11:30** Comprendre les préjugés

**11:30 - 11:45** Pause-café

**11:45 - 13:15** Préjugés, stéréotypes, discriminations

**13:15 - 14:00** Pause déjeuner

**14:00 - 14:45** Inclusion

**14:45 - 15:15** Présentation d'autres ressources

**15:15 - 16:00** Synthèse de la formation et évaluation

## Introduction à la formation

Durée : 45 minutes

### Objectifs de l'activité

- Présenter l'objectif de la formation, la méthodologie et le programme
- Commencer à créer un espace sûr pour l'apprentissage et l'échange d'expériences

### Contenu/Méthode

#### Présentation du programme, de l'organisateur et de l'équipe de formateurs (10 minutes)

L'équipe de formateurs présente brièvement :

- Les besoins à l'origine de la formation/l'idée et les objectifs de la formation

Expliquer : Pourquoi faisons-nous cette formation ? Quels sont les besoins de la population migrante dans notre ville/état ?

- L'ordre du jour de la formation
- L'équipe de formateurs

#### Présentation des participants et des attentes de la formation (20 minutes)

● Un tour de présentation Chaque participant se présente en répondant à quelques questions :  
Présentez-vous brièvement : où travaillez-vous ? Qu'est-ce qui vous relie au thème de la formation ? Qu'attendez-vous de la formation ? Que voulez-vous apprendre ? Comment imaginez-vous notre travail ? Vous pouvez utiliser d'autres exercices originaux qui répondent au même objectif.

#### Explication succincte de la méthodologie (5 minutes)

Les formateurs expliquent : Comment allons-nous travailler ? Brève présentation de la méthodologie participative et de l'apprentissage dans un cadre non formel. Par exemple, le partage de nos positions et de nos doutes est précieux, chaque personne du groupe a des expériences précieuses - plus nous interagissons, plus le processus est proche de la pratique et plus il est de qualité.

#### Établir une "charte de travail" (10 minutes)

Brainstorming et charte Créer ensemble une courte liste de comportements souhaitables : comment voulez-vous que les gens se comportent pendant la formation, qu'il s'agisse des aspects techniques ou de ceux liés au processus. Par exemple:

- Lever la main ou faire un signe aux formateurs (pour que les formateurs puissent suivre la séquence et s'assurer que tous ceux qui le souhaitent s'expriment). - - La confidentialité - ne pas divulguer d'exemples de la vie privée que les gens partagent en dehors du groupe.
- Nous travaillons sans contrainte : ne pas parler ou partager nos expériences et nos pensées lorsque nous ne sommes pas à l'aise. - - Respecter l'opinion des autres
- Écouter activement Le groupe est invité à réfléchir brièvement aux comportements/choses qui rendraient l'apprentissage plus agréable, à ce qu'il souhaite voir se produire, à ce qu'il ne souhaite pas voir se produire ? Après le brainstorming, le groupe accepte les "règles" qu'il souhaite suivre.

(...)

### Conseil aux formateurs

Il ne s'agit pas d'une formation longue et il n'est pas nécessaire d'entrer dans les détails du processus, mais de créer un espace sûr pour l'apprentissage et l'échange d'expériences. L'introduction au programme de formation, l'interrogation sur les attentes des participants et la "charte de travail" commune sont de petites étapes pour créer un espace sûr et un espace collectif pour l'apprentissage. Même s'il ne s'agit pas d'une formation de longue durée, nous recommandons d'investir du temps au début pour créer un environnement d'apprentissage positif et créatif.

## Comprendre l'interculturalité : Concepts de base

Durée : 1h

### Objectifs de l'activité

- Les participants seront en mesure de comprendre les concepts d'interculturalité et de multiculturalisme
- Les participants pourront mettre en place un espace d'apprentissage créatif

### Contenu/Méthode

#### Interculturalité ou Multiculturalisme

L'interculturalité fait référence à l'échange mutuel et à l'interaction entre les cultures, tandis que le multiculturalisme met l'accent sur la coexistence d'identités culturelles distinctes.

#### Energizer

Par exemple : SALADE DE FRUITS Faites asseoir tout le monde en cercle. Choisissez trois fruits différents. Chaque participant représentera un fruit (vous, en tant que formateur, allez en cercle et nommez chaque participant avec un fruit, banane, pomme, citron). Choisissez un volontaire qui se déplacera à l'intérieur du cercle et commencera à "acheter" des articles de cette catégorie (en les nommant à haute voix, en déplaçant sa chaise hors du cercle). Si le volontaire choisit un fruit (par exemple la banane), toutes les bananes doivent changer de chaise. Les volontaires doivent également trouver une chaise pour eux-mêmes. La personne qui n'a plus de chaise est la prochaine à continuer à rester au milieu et à acheter le fruit suivant. Si le volontaire choisit la salade de fruits au lieu d'un seul fruit, tout le monde change de chaise.

#### Présentation et discussion autour des concepts: multiculturalisme et interculturalité

En tenant compte de la manière dont le processus de migration lui-même est perçu (comme quelque chose de temporaire ou de permanent), de la manière dont les libertés et les droits de toutes les personnes sont compris, du respect de l'identité et de la diversité humaines et des mesures juridiques spécifiques à adopter en conséquence, ainsi que d'autres aspects fondamentaux, nous trouvons de nombreuses approches différentes de la gestion de la diversité culturelle. Vous pouvez vous appuyer sur un rappel des concepts avec un document ou un PowerPoint (vous trouverez les définitions à la fin du document).

(...)

Discussion: (15 minutes)

Où trouvez-vous ces concepts dans la vie de tous les jours ? Quels sont les obstacles à la création d'environnements interculturels ? Quels sont, de votre point de vue, les bons exemples ? Brèves analyses des exemples : quel concept représentent-ils ?

### Conseil aux formateurs

Le thème de l'interculturalité et du multiculturalisme peut être difficile à animer parce que parfois les participants, en posant certaines questions, peuvent orienter la discussion vers des choses et des sujets qui nous amènent à mettre ces deux notions sur le même plan. Comment choisir un energizer : Les energizers ou jeux courts sont des activités de courte durée qui ne sont généralement pas suivies d'une discussion ou d'un débriefing et qui permettent de maintenir ou de modifier la dynamique du groupe à un moment donné. Chaque energizer ou jeu de team building peut être modifié en fonction de l'objectif du formateur ou des besoins de la dynamique du groupe. Les formateurs peuvent utiliser les energizers à différentes fins : pour l'introduction, pour favoriser ou renforcer la concentration, pour changer la dynamique du groupe, pour détendre le groupe après une activité engageante ou difficile. Choisissez vos energizers en gardant cela à l'esprit. Il existe de nombreux energizers décrits dans différents manuels sur l'éducation aux droits de l'homme, l'éducation à la paix et l'éducation à la citoyenneté.

## Respecter les diversités I

Durée : 1h15

### Objectifs de l'activité

- Les participants apprendront à créer un espace d'inclusion et d'intégration, à comprendre et à mettre en pratique la compétence interculturelle dans le cadre de leurs activités et de leurs communautés.
- Les participants apprendront à aborder les différences culturelles avec curiosité, empathie et volonté de se nourrir du point de vue de l'autre.

### Contenu/Méthode

#### Habitudes culturelles/caractéristiques de la culture locale du pays d'origine de la personne migrante et de la culture du nouveau pays

Sujets :

Présentation (15 minutes)

Communication directe ou indirecte Utilisation des gestes, du contact visuel et de l'espace personnel Interprétation du langage corporel et des expressions faciales Rôles et attentes traditionnels des hommes et des femmes Importance des relations hiérarchiques et du respect des aînés Préférences alimentaires spécifiques et plats traditionnels Rituels ou coutumes liés à l'heure des repas et à la préparation des aliments coutumes ou rituels spécifiques associés aux principaux événements de la vie (naissance, mariage, décès). Valeurs centrées sur la famille et mettant l'accent sur le bien-être collectif plutôt que sur l'individualisme.

Exercice :

L'abri (40 à 60 minutes)

Taille possible du groupe : 12 à 25 personnes

Objectif : Encourager le respect des différences de culture, de valeurs, de croyances et d'idées : Quand l'utiliser ? Dans les sessions qui se concentrent sur les différences de valeurs.

Étapes : Divisez le groupe en trois à cinq sous-groupes de cinq personnes. Distribuez la feuille d'instructions à tous les membres du groupe. Laissez les groupes travailler sur le problème pendant trente minutes.

Le problème : Une guerre atomique vient de commencer et votre groupe est en sécurité dans un abri, ce qui signifie que vous allez survivre. Il y a encore de la place pour trois personnes. Choisissez trois personnes dans la liste suivante que vous inviterez à entrer dans l'abri. Voir et utiliser les personnages de la liste ci-dessous (dans Matériel pour l'exercice L'abri)

Débriefing : L'animateur demande à un représentant de chaque groupe de rendre compte des choix effectués. Discutez des différents choix :

- Quelles valeurs sous-tendent les choix ?
- Y a-t-il des bons ou des mauvais choix ?

### Conseil aux formateurs

Il s'agit de souligner la nécessité de respecter les habitudes et les traits culturels dans le processus d'apprentissage, en particulier la façon de considérer l'interlocuteur, l'espace personnel, le contact entre les participants, comme un facteur très important pour gagner la confiance des personnes migrantes.

## Respecter les diversités II

### Échange interculturel

Durée : 1h45

#### Objectifs de l'activité

● Les participants apprendront à aborder les différences culturelles avec curiosité, empathie et volonté d'apprendre des points de vue des autres.

#### Contenu/Méthode

**Exercice : échange interculturel (intergalactique) (40 à 60 minutes)**

Taille du groupe : 12 à 15

Matériel : Cartes et marqueurs

Objectif de l'exercice : Identifier les éléments précieux de nos cultures.

Quand l'utiliser ?

Dans un atelier composé de personnes de cultures différentes. Les participants se répartissent les rôles. L'activité permet aux participants de découvrir les différences de priorités entre les cultures. Par exemple, dans certains pays, la mort d'un proche est la plus grande tragédie et si vous n'assistez pas aux funérailles, les proches vous mettront sur une "liste noire". Dans d'autres cultures, il est difficile d'accepter la mort, mais on croit fermement que la personne est partie vers un endroit meilleur.

Un autre exemple pourrait être que, dans certains pays, les jeunes deviennent des hommes/femmes après 16 ans et qu'ils ont besoin d'attention en tant qu'adultes.

Étapes :

**1.** Demandez aux participants de passer quelques minutes à réfléchir aux éléments importants de leur culture. Pensez à un symbole, un lieu, une chanson, des croyances, des attitudes qui représentent votre groupe, votre culture.

**2.** Formez des petits groupes de quatre ou cinq personnes et distribuez des papiers/cartes.

**3.** Demandez au groupe d'imaginer le scénario suivant : Le groupe a été invité à représenter la Terre lors d'un rassemblement intergalactique de jeunes de tout l'univers. Nous ne nous absenterons qu'une heure du temps terrestre, mais en raison du temps intergalactique, nous aurons l'impression d'y être restés une semaine. Une navette spatiale vient nous chercher pour nous transporter dans la prochaine galaxie, à plusieurs années-lumière, où nous rejoindrons d'autres groupes comme le nôtre. Sans avoir beaucoup de temps pour nous préparer, nous devons identifier des objets et des informations qui représenteront les différents peuples de la Terre. (Ne vous inquiétez pas. Vous pouvez créer tout ce dont vous aurez besoin pour le voyage en utilisant le répliqueur de la navette). Chaque personne aura besoin de six objets pour expliquer sa culture et ce à quoi elle tient le plus. L'objectif est de représenter fidèlement la diversité des cultures sur Terre. La technologie de l'ère spatiale permet de transporter en toute sécurité n'importe quel objet, quelle que soit sa taille. Voici quelques exemples d'objets que vous pouvez inclure : Un objet qui illustre les croyances de votre culture en matière de nature. Un symbole de croyances religieuses ou spirituelles. Un objet qui montre comment votre culture traite certains groupes de personnes, les enfants, les femmes, les personnes âgées ou les personnes handicapées. (...)

L'œuvre d'un grand artiste ou d'un musicien de votre culture, qui représente quelque chose que vous appréciez particulièrement. Un dicton, un mythe, une chanson ou une histoire qui a été transmis de génération en génération et qui a une grande signification dans votre culture. Un objet qui symbolise une chose pour laquelle votre peuple s'est battu tout au long de l'histoire. Des photographies ou une vidéo sur un lieu particulier, n'importe où dans le monde, qui revêt une importance particulière pour votre culture.

4. Demandez à chaque personne d'écrire sur les cartes les six objets qu'elle emporterait. Partagez-les avec le groupe. Chaque groupe choisira deux objets à apporter lors de l'échange intergalactique.

5. Laissez une dizaine de minutes aux participants pour travailler en groupes. Demandez ensuite à des volontaires de chaque groupe de partager un ou deux des objets qu'ils ont choisi d'emporter lors du voyage et d'expliquer leur choix.

Débriefing :

Comment avez-vous perçu ce processus ? Que penseriez-vous d'expliquer à des gens d'une autre galaxie ce qu'est votre peuple (qu'est-ce qui a été important pour eux tout au long de leur histoire sur terre) ? Quels sont les objets les plus importants pour les personnes de votre patrimoine culturel ? Qu'avez-vous appris sur vous-même et sur les autres au cours de cet exercice ? Comment voyez-vous cet exercice dans le cadre d'un échange interculturel ?  
Contribution du formateur : connexion avec les concepts de base/échange interculturel - "nous changeons quelque chose de nos cultures et de nos croyances, nous donnons quelque chose de notre culture et de nos croyances à l'autre".

### Entretien avec un collectif de migrants (45 minutes)

Si votre groupe ne compte aucun membre des communautés de migrants ou si leur représentation est faible (1 à 2 participants dans le groupe), organisez une discussion avec des membres de groupes et de collectifs culturels de migrants. Invitez-les à participer à votre formation dans le cadre d'une discussion animée.

Créez un espace accueillant.

Assurez des traductions si nécessaire.

Demandez-leur :

- De se présenter personnellement
- De présenter leur travail (culturel)
- D'expliquer ce qu'est pour eux la vie dans notre pays
- Quels obstacles rencontrent-ils ?
- Quelles sont les bonnes choses qu'ils remarquent ?
- Quels sont leurs conseils si vous souhaitez organiser quelque chose ensemble ?
- Demandez aux participants de poser des questions.

## Comprendre les préjugés

Durée : 1h30

### Objectifs de l'activité

- Les participants acquerront des compétences pour reconnaître l'ethnocentrisme et les préjugés en eux mêmes et chez les autres.

### Contenu/Méthode

#### Ethnocentrisme et préjugés

Intro : L'ethnocentrisme est la croyance selon laquelle votre culture est naturelle et correcte, tandis que les cultures des autres sont incorrectes, non naturelles ou inférieures. Cet ethnocentrisme est particulièrement visible du point de vue religieux.

#### Exercice: La cartographie de l'identité culturelle (45 minutes)

L'idée de cette activité est d'explorer les identités culturelles individuelles et collectives afin de comprendre la diversité et les points communs.

Le jeu :

Fournissez aux participants des feuilles de paperboard et des marqueurs et demandez-leur de créer une présentation visuelle de leur identité culturelle comprenant des aspects tels que la langue, les traditions, la nourriture, la famille, les valeurs. Après un travail individuel, encouragez-les à partager leur présentation avec un petit groupe. Au sein des groupes, ils discuteront des similitudes et des différences. Ils réfléchiront ensuite à l'influence de l'ethnocentrisme sur la perception de l'identité culturelle.

Débriefing :

Brève présentation du travail des petits groupes. Quelles différences avez-vous trouvées ? Quelles sont les similitudes ? Comment gérez-vous les différences que vous apportez dans notre société ?

#### Exercice : Vis ma vie (45 minutes)

Instructions pour les formateurs : L'idée de cette activité est de comprendre les défis auxquels sont confrontés les individus d'origines diverses et de développer de l'empathie en faisant l'expérience de perspectives différentes.

Instructions :

Au début, discutez avec les participants de l'importance de partager des histoires personnelles liées à des expériences de préjugés pour leur devenir en tant que personnes plus empathiques. Répartissez-les en binômes ou en petits groupes. Attribuez à chaque groupe un scénario culturel ou basé sur l'identité (discrimination due à l'appartenance ethnique, à la religion, au sexe, à la façon de s'habiller, etc.) Demandez aux participants de jouer les scénarios assignés et de discuter de ce qu'ils ressentent.

Débriefing :

Animer une session de débriefing et explorer les émotions et l'impact des préjugés sur leur comportement et partager des idées pour combattre les préjugés et construire la solidarité.

## Préjugés, stéréotypes, discrimination

Durée : 1h30

### Objectifs de l'activité

- Les participants seront sensibilisés à l'inégalité des chances
- Les participants comprendront ce que sont la discrimination et les autres obstacles structurels à la mise en œuvre de l'égalité.

### Contenu/Méthode

**Introduction, présentation : Comprendre les préjugés, les stéréotypes et la discrimination (30 minutes)**

### **Exercice : Un pas en avant (60 minutes)**

Vous trouverez les cartes "rôle" et les situations à la fin du document.

Consigne :

Demandez aux participants de sortir chacun une carte de rôle du chapeau. Dites-leur de la garder pour eux et de ne la montrer à personne d'autre. Invitez-les à lire attentivement ce qui est écrit sur leur carte de rôle. Demandez-leur d'entrer dans le rôle. Pour les aider, lisez quelques-unes des questions suivantes, en marquant une pause après chacune d'entre elles, afin de donner aux participants le temps de réfléchir et de se faire une idée d'eux-mêmes et de leur vie :

- Comment s'est passée votre enfance ? Dans quelle sorte de maison viviez-vous ? À quel genre de jeux jouiez-vous ? Quel genre de travail faisaient vos parents ?
- À quoi ressemble votre vie quotidienne ? Où se déroulent vos activités sociales ? Que faites-vous le matin, l'après-midi, le soir ?
- Quel genre de mode de vie avez-vous ? Où habitez-vous ? Combien d'argent gagnez-vous chaque mois ? Que faites-vous pendant votre temps libre ? Que faites-vous pendant vos vacances ?
- Qu'est-ce qui vous passionne et qu'est-ce qui vous fait peur ?

Demandez aux participants de rester absolument silencieux pendant qu'ils s'alignent les uns à côté des autres (comme sur la ligne de départ d'une course). Dites aux participants que vous allez lire une liste de situations ou d'événements. **Chaque fois qu'ils peuvent répondre "oui" à l'affirmation, ils doivent faire un pas en avant. Dans le cas contraire, ils doivent rester là où ils sont et ne pas bouger.**

Énoncez les situations l'une après l'autre. Faites une pause entre chaque déclaration pour permettre aux participants de s'avancer et de prendre note de leur position les uns par rapport aux autres.

À la fin, invitez chacun à prendre note de sa position finale. Ensuite, donnez-leur quelques minutes pour sortir de leur rôle, avant de procéder à un débriefing.

Débriefing :

- Qu'avez-vous ressenti en avançant - ou non ?
- Pour ceux qui ont souvent fait un pas en avant, à quel moment avez-vous commencé à remarquer que les autres n'avançaient pas aussi vite que vous ?

(...)

- Quelqu'un a-t-il eu le sentiment qu'à certains moments, ses droits humains fondamentaux étaient ignorés ?
- Les participants peuvent-ils deviner le rôle de chacun ? (Laissez les personnes révéler leur rôle au cours de cette partie de la discussion).
- À quel point était-il facile ou difficile de jouer les différents rôles ? Comment ont-ils imaginé à quoi ressemblait la personne qu'ils jouaient ?
- L'exercice reflète-t-il la société d'une certaine manière ? Si oui, comment ?
- Quels sont les droits de l'homme en jeu pour chacun des rôles ? Quelqu'un pourrait-il dire que ses droits de l'homme ne sont pas respectés ou qu'il n'y a pas accès ?
- Quels aspects de la discrimination voyez-vous dans cet exercice ?
- Quelles premières mesures pourraient être prises pour remédier aux inégalités dans la société ?

## Inclusion

**Durée :** 45 minutes

### Objectifs de l'activité

- Les participants acquerront des compétences pratiques pour faciliter l'inclusion et lutter contre la discrimination dans divers contextes, tels que les lieux de travail, les écoles ou les événements communautaires.

### Contenu/Méthode

#### Inclusion et lutte contre les discriminations

Développement des thèmes liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, encourageant le partage d'idées, de perspectives différentes et la discussion dans une perspective interculturelle.

#### Exercice: Choisissez une brique (45 minutes)

L'idée de cette activité est d'amener les participants à exprimer leurs idées sur ce que l'inclusion signifie pour eux et d'ouvrir la discussion sur la manière d'y parvenir. Le groupe peut être divisé en deux ou, s'il y a peu de participants, chacun travaille individuellement sur des documents. Il faut : Des murs à graffitis (feuilles de paperboard sur lesquelles sont dessinés des murs de briques), deux s'il s'agit d'un groupe ou suffisamment pour tout le monde s'il s'agit d'un travail individuel. Le jeu : Donnez à chacun un exemplaire du mur à graffitis, ou un par groupe si le nombre de participants est élevé. Demandez à chacun de réfléchir à ce que l'inclusion signifie pour lui, en inscrivant une idée dans chaque brique. Ces idées peuvent être écrites ou dessinées, c'est au groupe ou à l'individu de décider de la manière de les représenter. Une fois les feuilles remplies, demandez à l'ensemble du groupe de partager ses idées et d'élaborer une série de lignes directrices pour l'inclusion à l'intention de l'ensemble du groupe - des choses qu'il est important de faire ou de ne pas oublier lorsque l'on souhaite travailler dans des groupes interculturels.

## Autres ressources :

### Utiliser le guide pratique

Durée : 30 minutes

#### Objectifs de l'activité

● Des recommandations pour travailler sur l'inclusion ayant été présentées, les participants pourront acquérir des idées complémentaires, des exemples de bonnes pratiques et des méthodes, ainsi que de la documentation supplémentaire.

#### Contenu/Méthode

**Utiliser le Guide pratique "pour une approche inclusive et émancipatrice des personnes migrantes par les activités culturelles et artistiques" (30 minutes)**

Revue des principaux chapitres du guide pratique tout en faisant le lien avec le travail effectué pendant les ateliers. Discussion en petits groupes sur le guide et présentation en grand groupe de leurs conclusions.

## Évaluation de la formation

Durée : 45 minutes

#### Objectifs de l'activité

- Une brève réflexion sur ce qui a été appris au cours de la formation
- Identifier les possibilités d'application
- Donner un retour d'information sur le processus et l'utilité de la formation aux organisateurs et aux formateurs
- Recueillir des suggestions pour améliorer la formation elle-même.

#### Contenu/Méthode

##### Évaluation des deux journées de travail

**1. Travail en petits groupes (30 minutes)** Demandez aux participants de répondre et de noter leurs réponses : Quels sont les aspects (connaissances, expériences, idées) de la formation que vous jugez utiles pour préparer vos projets et activités futures ? Divisez un groupe en 3 petits groupes. Demandez aux participants de partager leurs réflexions et de faire des présentations communes : vous pouvez écrire ou dessiner. Ils disposent pour cela de 15 minutes. Présentations du travail des petits groupes.

**2. Questionnaires en ligne (à remplir sur la formation) 5 minutes** ou peu de temps après la formation.

##### **3. Cercle d'évaluation (10 minutes)**

Comment s'est déroulée la formation pour vous ? Qu'est-ce que vous retenez en particulier de cette formation ?

#### Conseil aux formateurs

Dans l'éducation non formelle des adultes, la réflexion est une méthode d'apprentissage importante. Donnez aux participants la possibilité d'être créatifs, de s'exprimer par écrit (à travers le questionnaire) et oralement lors du dernier cercle d'évaluation.

## Supports pédagogiques utiles pour l'animation des séquences

### Définitions pour comprendre les concepts de base :

1. Une des attitudes consiste à **ignorer** la présence des personnes, comme dans le cas des "travailleurs invités" :

Les immigrés sont perçus comme des travailleurs temporaires qui retourneront dans leur pays d'origine, et l'approche se limite à leur fournir un contexte de travail digne. Cette approche encourage la ségrégation de ce groupe.

2. **L'approche assimilatrice** qui attend des minorités qu'elles abandonnent leur identité ethnique dans une tentative d'homogénéisation de la culture et des droits

3. **Le multiculturalisme** met l'accent sur le respect des différences et l'égalité des droits, mais dans un contexte de simple coexistence, ce qui renforce la distance existant entre les groupes culturellement divers.

4. **Le modèle interculturel** met l'accent sur la promotion et la création d'interactions entre différents groupes culturels, sur la base du dialogue, du respect et de la valorisation des différences, en comprenant que la coexistence interculturelle est un processus bidirectionnel de reconnaissance et d'enrichissement mutuels. Parmi ces approches, la dernière est la seule dans laquelle la diversité est perçue comme une valeur en soi, et non comme un problème. Le modèle interculturel s'appuie sur des valeurs telles que l'égalité, le respect des minorités et l'enrichissement du changement culturel, et promeut la jouissance égale des droits ainsi que l'égalité des chances pour tous. *Source : Intercultural Cities. Council of Europe*

### Personnages de la "liste d'attente" pour l'exercice : L'abri

- Un prêtre
- Un ingénieur
- Un architecte
- Une poétesse
- Un travailleur social
- Un agronome
- Un politicien
- Un général de l'armée
- Un banquier
- Un psychologue
- Une chirurgienne
- Un linguiste
- Un maçon
- Un pasteur
- Une maîtresse d'école
- Un physicien
- Un spécialiste en électronique
- Un mécanicien
- Un journaliste
- Une femme d'affaires
- Un économiste
- Un policier
- Une nutritionniste

## Rôles pour l'exercice : Un pas en avant

- Vous êtes une mère isolée au chômage.
- Vous êtes le président d'une organisation politique de jeunesse (dont le parti politique est actuellement au pouvoir).
- Vous êtes la fille du responsable de la banque locale. Vous faites des études universitaires d'économie.
- Vous êtes le fils d'un immigré chinois qui tient un commerce florissant de fast-food.
- Vous êtes une fille arabe musulmane.  
Vous vivez chez vos parents qui sont très religieux.
- Vous êtes la fille de l'ambassadeur des États-Unis dans le pays où vous vivez maintenant.
- Vous êtes soldat. Vous effectuez votre service militaire.
- Vous êtes propriétaire d'une entreprise performante d'import-export.
- Vous êtes un jeune homme en situation de handicap qui se déplace en fauteuil roulant.
- Vous êtes un ouvrier à la retraite qui travaillait dans une usine de chaussures.
- Vous êtes une jeune fille Rom de 17 ans qui n'a pas terminé sa scolarité primaire.
- Vous êtes la petite amie d'un jeune artiste héroïnomane.
- Vous êtes une prostituée d'âge mûr séropositive.
- Vous êtes une lesbienne de 22 ans.
- Vous êtes titulaire d'un diplôme universitaire, en recherche d'un premier emploi.
- Vous êtes une mannequin d'origine africaine.
- Vous êtes un réfugié afghan de 24 ans.
- Vous êtes un jeune sans-abri de 27 ans.
- Vous êtes un sans-papiers, immigré du Mali.
- Vous êtes le fils d'un paysan d'un village de montagne. Vous avez 19 ans.

## Liste de situations pour l'exercice : Un pas en avant

- Vous n'avez jamais rencontré de difficultés financières graves.
- Vous disposez d'un logement décent et d'un téléphone portable.
- Vous estimez que votre langue, votre religion et votre culture sont respectées dans la société où vous vivez.
- Vous avez le sentiment que votre opinion sur les questions sociales et politiques est importante et que l'on tient compte de votre point de vue.
- D'autres personnes vous demandent votre avis sur différents sujets et l'écoutent.
- Vous n'avez pas peur d'être arrêté par la police.
- Vous savez où vous adresser pour obtenir des conseils et de l'aide si vous en avez besoin.
- Vous ne vous êtes jamais senti discriminé en raison de votre origine.
- Vous bénéficiez d'une protection sociale et médicale adaptée à vos besoins.
- Vous pouvez partir en vacances une fois par an.
- Vous pouvez inviter des amis à dîner chez vous.
- Vous avez une vie intéressante et vous êtes optimiste quant à votre avenir.
- Vous pensez pouvoir étudier et exercer la profession de votre choix.
- Vous ne craignez pas d'être harcelé ou attaqué dans la rue ou dans les médias.
- Vous pouvez voter aux élections nationales et locales.
- Vous pouvez partager les détails de votre vie personnelle sur votre Facebook ou Instagram sans craindre les commentaires haineux.
- Vous pouvez célébrer les fêtes religieuses les plus importantes avec vos parents et vos amis proches.
- Vous pouvez participer à un séminaire international à l'étranger.
- Vous pouvez vous permettre d'aller au cinéma ou au théâtre au moins une fois par semaine.
- Vous n'avez pas peur de l'avenir de vos enfants.
- Vous pouvez acheter de nouveaux vêtements au moins une fois tous les trois mois.
- Vous pouvez tomber amoureux de la personne de votre choix.
- Vous sentez que vos compétences sont appréciées et respectées dans la société où vous vivez.
- Vous n'avez pas peur des conséquences du changement climatique.

## 04 • L'apprentissage non formel et informel, vecteur de pouvoir d'agir

### Résumé

Une formation d'une journée pour les travailleurs sociaux, les bénévoles, les personnes expérimentées issues de la communauté des migrants (médiateurs internes), les enseignants, les opérateurs culturels. L'objectif de cette formation est de partager des connaissances théoriques sur les processus d'apprentissage non formel et informel et les pistes de mise en œuvre, afin d'outiller les personnes qui travaillent avec les personnes migrantes ainsi que d'autres populations défavorisées pour les aider à identifier et à capitaliser les connaissances et les compétences acquises dans un environnement d'apprentissage non formel et informel ; la formation zoome sur les compétences psychosociales en donnant des outils et en partageant les bonnes pratiques qui renforceront l'inclusion sociale et professionnelle.

### Thèmes associés:

Compétences psychosociales / Inclusion sociale and professionnelle / Emancipation

### Objectifs de la formation

- Transférer les connaissances sur les éléments clés de l'éducation non formelle et de l'apprentissage informel des adultes.
- Informer et sensibiliser les participants sur des problématiques auxquelles les populations migrantes (et autres populations défavorisées) sont confrontées dans le processus d'inclusion : statut, droits fondamentaux, obstacles quotidiens dans les différents secteurs de l'intégration.
- Transmettre des connaissances aux professionnels et aux bénévoles afin qu'ils puissent aider les personnes immigrées à prendre conscience de leurs compétences psychosociales et à les faire valoir dans leur développement personnel et dans leur contexte professionnel.
- Se familiariser avec des outils à utiliser pour donner aux personnes migrantes du pouvoir d'agir au sein de nos sociétés.

### Public cible

Travailleurs sociaux, bénévoles, personnes expérimentées issues de la communauté des migrants (médiateurs internes), enseignants, gestionnaires/coordonnateurs de structures d'accueil, d'associations, d'organisations/opérateurs culturels

### Durée de la formation

1 day

## Espace, installations et matériel requis

Une grande salle pour environ 20 personnes (12 - 16 participants, formateurs, invités):

Un espace ouvert pour mettre les chaises en cercle

Avec un accès internet, un video projecteur, une enceinte

Un tableau papier

Des papiers, stylos, marqueurs et posts-it

## Sources, bibliographie.

Migrants Integration into the Labour Market and Ecological Transition, Afidel and partners, 2021.

[https://www.milmet-project.eu/wp-content/uploads/2024/02/24\\_EN\\_Toolkit.pdf](https://www.milmet-project.eu/wp-content/uploads/2024/02/24_EN_Toolkit.pdf)

Adriano Linzarini, Daniel Catarino da Silva: Innovative tools for the direct assessment of social and emotional skills, OECD Education Working Papers No. 316, OECD, Directorate for Education and Skills, 2024

<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/eed9bb04-en.pdf?expires=1727864500&id=id&accname=guest&checksum=2E7E1B79A1BB2016BE206792DD35DF2A>

### Jour 1 :

**9:00 – 10:30** Introduction de la formation  
Introduction aux concepts de l'apprentissage non formel et informel

**10:30 – 10:45** Pause café

**10:45 – 12:15** Table ronde et témoignages : nos obstacles à l'inclusion

De quel type de soutien les personnes migrantes ont-elles besoin, qui peut les accompagner ?

**12:15 - 13:00** Pause déjeuner sur place

**13:00 - 14:30** Capitaliser les compétences et les connaissances : Espace sécurisant et pouvoir d'agir

**14:30 - 14:45** Pause café

**14:45 - 16:15** Capitaliser les compétences et les connaissances : outils et accompagnement

**16:15 - 16:45** Questions et évaluation de la formation

## Introduction de la formation

**Durée :** 45 minutes

### Objectifs de l'activité :

Cette phase permet aux stagiaires de :

- Se sentir à l'aise dans un espace sûr d'apprentissage et d'échange d'expériences
- Découvrir l'objectif de la formation, la méthodologie et le programme

### Contenu / Méthode :

#### Présentation du programme, de l'organisateur et de l'équipe de formateurs (10 minutes)

L'équipe de formateurs présente brièvement

- les besoins à l'origine de la formation/l'idée et les objectifs de la formation

Expliquer : Pourquoi faisons-nous cette formation ? Quels sont les besoins de la population migrante dans notre ville/état ?

- Ordre du jour de la formation
- Équipe de formateurs

#### Présentation des participants et des attentes vis-à-vis de la formation (15 minutes)

Tour de présentation :

Chaque participant se présente, répond à une ou deux questions : Présentez-vous brièvement : où travaillez-vous ? Qu'est-ce qui vous relie au thème de la formation ? Qu'attendez-vous de la formation ? Que voulez-vous apprendre ? Comment imaginez-vous notre travail ?

Vous pouvez utiliser d'autres exercices créatifs qui répondent au même objectif.

#### Brève explication de la méthodologie (5 minutes)

Les formateurs expliquent : Comment allons-nous travailler ? Brève présentation de la méthodologie participative et de l'apprentissage dans un cadre non formel. Par exemple, le partage de nos positions et de nos doutes est précieux, chaque personne du groupe a des expériences précieuses - plus nous interagissons, plus le processus est proche de la pratique et plus il est de qualité.

#### Mise en place d'un « accord de travail » - version courte (15 minutes)

Brainstorming et accord : Créer ensemble une courte liste de comportements souhaitables : comment voulez-vous que les gens se comportent pendant la formation, qu'il s'agisse des aspects techniques ou de ceux liés au processus. Par exemple : Lever la main ou faire un signe aux formateurs (pour que les formateurs puissent suivre la séquence et s'assurer que tous ceux qui le souhaitent s'expriment) ; rester confidentiel - ne pas partager des exemples de la vie privée en dehors du groupe ; travailler sans contrainte : ne pas parler ou partager nos expériences et nos pensées lorsque nous ne sommes pas à l'aise ; respecter l'opinion d'autrui ; écouter de manière active.

Le groupe est invité à réfléchir brièvement aux comportements/choses qui rendraient l'apprentissage plus agréable, à ce qu'il souhaite voir se produire, à ce qu'il ne souhaite pas voir se produire ? Après le brainstorming, le groupe accepte les « règles » qu'il souhaite suivre.

### Conseil aux formateurs

Il ne s'agit pas d'une formation longue et il n'est pas nécessaire d'approfondir les détails du processus, mais de créer un espace sûr pour l'apprentissage et l'échange d'expériences.

## Apprentissage non formel et informel et compétences psychosociales

**Duration :** 45 minutes

### Objectifs de l'activité :

Cette phase permet aux stagiaires de :

- acquérir des connaissances sur les principales caractéristiques de l'éducation non formelle et de l'apprentissage informel des adultes

### Contenu / Méthode :

Conférence - présentation power point : apprentissage non formel et informel et compétences psychosociales. (Retrouvez les repères théoriques en annexe à la fin du document).

### Conseil aux formateurs

Préparez une présentation avec des points clés sur l'apprentissage formel, non formel et informel et les compétences sociales. Ajoutez des détails supplémentaires en fonction du contexte, des lois et des pratiques de votre pays.

## Obstacles et soutien à l'intégration des personnes migrantes

**Durée :** 1h30

### Objectifs de l'activité :

Cette phase permet aux stagiaires de :

- être informé et sensibilisé aux problèmes clés auxquels la population migrante est confrontée dans le processus d'intégration : statut, droits fondamentaux, obstacles quotidiens dans les différents secteurs de l'intégration
- échanger sur des possibilités de soutien aux personnes migrantes

### Contenu / Méthode :

Table ronde et témoignages : Obstacles et soutien à l'inclusion des personnes migrantes.

Organisez une table ronde (interne) et invitez-y des participants :

- Quelqu'un qui travaille sur l'intégration des migrants (il peut s'agir d'une personne qui est déjà participante) et qui est en mesure de présenter brièvement les défis auxquels les migrants sont confrontés en matière d'intégration (en Croatie, certains d'entre eux sont : le manque de soutien pour apprendre la langue croate, le logement, le soutien sanitaire, l'accès à l'éducation, en particulier dans les écoles secondaires et les facultés, les préjugés, les discours haineux croissants, le racisme, la violence).
- Une ou deux personnes issues de la communauté immigrée et désireuses de partager leurs expériences sur ces obstacles.
  1. Demandez-leur d'abord un mot de présentation.
  2. Demandez-leur quelles sont, selon eux, les compétences importantes que les nouveaux arrivants doivent posséder pour améliorer la qualité de leur vie personnelle ? Lesquelles pour leur vie professionnelle ?
  3. Qu'est-ce que les gens savent déjà d'après leur expérience ? Qu'est-ce qui est nouveau pour eux ?
  4. Discutez avec eux de la manière de renforcer le soutien : quelles actions ? qui peut apporter un soutien ?

## Capitaliser les compétences et les connaissances : Espace sécurisant et pouvoir d'agir

Durée : 1h30

### Objectifs de l'activité :

Cette phase permet aux stagiaires de :

- se rappeler leurs compétences et connaissances clés ainsi que où et quand ils les ont acquises
- prendre conscience que nous apprenons dans des situations formelles, non formelles et informelles et que ces compétences sont précieuses pour notre vie privée et professionnelle.

Les deux phases suivantes de la formation sont conçues pour l'apprentissage par l'expérience : les participants à la formation expérimenteront des méthodes qu'ils pourront utiliser lorsqu'ils travailleront avec la population migrante sur le pouvoir d'agir et la conscientisation des compétences.

### Chronologie de la vie : Quand (et où) avons-nous appris ce que nous savons ?

Demandez aux participants de se remémorer la chronologie de leur vie, en soulignant les moments ou les événements qui ont eu un impact significatif sur leur éducation ou l'acquisition de compétences. Chaque participant établit sa propre chronologie.

Après 10 minutes, demandez à chaque participant de présenter sa chronologie et de placer les événements clés dans la grande chronologie commune. Demandez aux participants d'ajouter des points si d'autres participants les inspirent.

Discussion : demandez aux participants de réfléchir à l'exercice : Comment vous sentez-vous après avoir récapitulé ce que vous avez appris jusqu'à présent ? Où pensez-vous pouvoir utiliser ces compétences ?

### Conseil aux formateurs

Donnez la priorité à l'apprentissage pratique, aidez les participants à se souvenir des compétences et des connaissances qu'ils ont acquises par le biais de l'apprentissage non formel : par exemple, les différents ateliers auxquels ils ont participé, les langues qu'ils ont apprises... Aidez les participants à se remémorer différentes situations de sources d'apprentissage informel, telles que : internet, télévision, médias sociaux, alphabétisation, cuisine, voisins, amis, campagnes, manifestations...

## Capitaliser les compétences et les connaissances : outils et accompagnement

Durée : 1h30

### Objectifs de l'activité :

Cette phase permet aux stagiaires de :

- expérimenter l'outil Carte Mentale et se préparer à utiliser cet outil avec les publics migrants
- faire un travail d'introspection sur leurs propres compétences
- se préparer à utiliser des outils tels que l'europass avec les personnes migrantes

### Contenu / Méthode :

Il existe des outils pour évaluer les compétences et les connaissances. Nous nous concentrerons sur la sensibilisation par la création de cartes mentales.

## **Création de cartes mentales**

Consignes et répartition en groupes (5 minutes)

Etape 1 : creation des cartes- chaque participant travaille individuellement (10 minutes)

Etape 2 : partage en petits groupes et création d'une carte commune (20 minutes)

### **Création de la carte mentale I : vie personnelle**

Deux petits groupes peuvent créer une carte mentale I :

1. Question centrale : Je veux être plus actif au sein de ma communauté.
2. Branches/directions : Ce que je sais qui peut être utile, que...
  - a) J'ai appris à l'école\*  
1, 2, 3...
  - b) J'ai retenu d'ateliers ou activités auxquels j'ai participé  
1, 2, 3...
  - c) J'ai tiré de mon expérience quotidienne (TV, web, groupes de pairs, cuisine...)  
1, 2, 3...

### **Création de la carte mentale II : vie professionnelle**

Deux petits groupes peuvent créer une carte mentale II :

1. Question centrale : Je veux devenir (écrire une profession ou un poste de travail),
2. Branches/directions : Je dispose déjà de ces connaissances et compétences, que...
  - a) J'ai appris à l'école\*  
1, 2, 3...
  - b) J'ai retenu d'ateliers ou activités auxquels j'ai participé  
1, 2, 3...
  - c) J'ai tiré de mon expérience quotidienne (TV, web, groupes de pairs, cuisine...)  
1, 2, 3...

Etape 3 : restitution en grand groupe (10 minutes)

Etape 4 : debriefing et discussion:

Comment vous êtes-vous senti en rédigeant vos propres compétences ? Comment s'est déroulé le processus au sein du groupe ? Qu'est-ce que vous savez que vous savez, qu'est-ce que vous vous rappelez en réfléchissant pendant l'exercice ? De quoi vous souvenez-vous en travaillant avec d'autres personnes ? De quel type de soutien avez-vous besoin pour rédiger votre CV ? Qui peut vous aider ?

### **De l'identification à la valorisation des compétences (15 minutes)**

Pour la reconnaissance de l'éducation non formelle et de l'apprentissage informel, vous pouvez consulter le Cadre européen des certifications - Europass. Un processus de validation des compétences permet aux individus d'identifier, de documenter, d'évaluer et de certifier leurs compétences, de recevoir une qualification partielle ou complète, d'augmenter leurs chances sur le marché du travail et d'ouvrir de nouvelles opportunités professionnelles, de donner un meilleur accès à l'éducation et à la formation continue à partir de certains modules de formation ou de la formation diplômante.

La validation renforce l'inclusion sociale et l'autonomie des personnes, y compris les jeunes qui

(...)

quittent prématurément l'école, les chômeurs, les adultes peu qualifiés et les ressortissants de pays tiers, en donnant de la visibilité à leurs compétences. Mais ce processus est encore trop compliqué et difficile à réaliser pour la plupart des personnes migrantes. Avec cette formation, nous voulons permettre aux gens de prendre conscience de ce qu'ils savent déjà et des compétences qu'ils possèdent, afin de développer des CV et de présenter leurs connaissances aux employeurs et aux travailleurs sociaux.

### Préparez votre CV (30 minutes)

Sur une page A-4, écrivez les informations de base

1. Présentez-vous
2. Présentez votre cursus de formation
3. Listez vos expériences de travail et de volontariat
4. Listez vos compétences (ce que vous savez faire)

En guise de « devoir à la maison » : Rédiger le CV de manière plus détaillée et l'envoyer au formateur pour qu'il le commente\*\*.

Présentation, questions ouvertes, devoirs.

### Conseil aux formateurs

Dans cette formation, nous allons expérimenter deux cartes mentales différentes, mais vous pouvez faire preuve de créativité et adapter les questions centrales de la carte aux besoins spécifiques de vos participants, au contexte et à la situation.

Donnez aux participants des conseils sur les outils numériques gratuits de création de cartes mentales, tels que : <https://www.canva.com/graphs/mind-maps/> et d'autres outils disponibles gratuitement.

\*Voir l'image ci-dessous à la fin du document, utiliser le modèle et créer des cartes similaires.

\*\* Donnez une semaine aux participants pour rédiger leur CV et vous l'envoyer. Vérifiez-les et renvoyez-les avec des commentaires sur la manière de les finaliser en vue d'une utilisation ultérieure. Cette activité sensibilise les participants et peut les aider à se présenter.

## Evaluation de la formation

**Durée** : 30 minutes

### Objectifs de l'activité :

Cette phase permet aux stagiaires de :

- être conscient des points essentiels de la formation
- faire un retour sur le processus et l'utilité de la formation
- faire des suggestions pour améliorer la formation elle-même

### Contenu / Methode :

Une brève réflexion sur ce qui a été appris au cours de la formation

1. Questionnaires en ligne à remplir sur la formation (5 minutes) ou rapidement après la formation
2. Cercle d'évaluation (15 minutes)

Comment s'est déroulée la formation pour vous ? Qu'est-ce qui vous a été utile ? Qu'est-ce que vous reprenez en particulier de cette formation ?

Rappel du travail à faire à la maison, échange de contacts.

## Supports pédagogiques utiles pour l'animation des séquences

### Repères théoriques sur l'éducation formelle, non formelle et l'apprentissage informel

#### Éducation formelle

- système d'éducation structuré
- de l'école primaire (dans certains pays, de la maternelle) à l'université
- programmes spécialisés pour la formation professionnelle, technique et professionnelle ; acquérir un apprentissage ou des compétences.
- basée sur un programme qui peut être plus ou moins fermé à l'adaptation aux besoins et préférences individuels.
- l'éducation formelle conduit généralement à la reconnaissance et à la certification.

#### Éducation non formelle

- programmes et processus planifiés et structurés d'éducation personnelle et sociale pour les jeunes et/ou les adultes.
- conçus pour améliorer une série d'aptitudes et de compétences, en dehors du programme d'enseignement formel.
- dans des organisations de jeunesse, des clubs sportifs, des groupes communautaires - pour entreprendre des projets ensemble, jouer à des jeux, discuter, aller camper ou faire de la musique et du théâtre.
- les réalisations sont généralement difficiles à certifier,
- la reconnaissance de l'éducation non formelle par l'éducation formelle progresse

#### Apprentissage informel

- un processus d'apprentissage tout au long de la vie
- chaque individu acquiert des savoirs-être, des valeurs, des compétences et des connaissances à partir des influences et des ressources éducatives de son propre environnement et de son expérience quotidienne
- auprès de sa famille et de ses voisins, sur le marché, à la bibliothèque, dans des expositions d'art, au travail et par le jeu, la lecture et les activités sportives
- les médias de masse (et réseaux sociaux) - un moyen important pour l'éducation informelle.
- par le biais de pièces de théâtre et de films, de musique et de chansons, de débats télévisés et de documentaires.
- non planifié et non structuré

## Rappel théorique sur les compétences psychosociales

**Les compétences psychosociales** sont définies comme « *la capacité d'une personne à répondre avec efficacité aux exigences et aux épreuves de la vie quotidienne. C'est l'aptitude d'une personne à maintenir un état de bien-être mental, en adoptant un comportement approprié et positif à l'occasion des relations entretenues avec les autres, sa propre culture et son environnement* ».

[OMS, 1993]

### La prise de conscience de ces compétences signifie :

1. La reconnaissance : La conscience de ce que vous avez appris dans diverses situations de la vie, que ce soit au travail, dans le cadre du bénévolat, des loisirs ou des activités sociales.
2. L'évaluation : Évaluer dans quelle mesure ces compétences sont utiles et applicables dans un contexte professionnel ou pour le développement personnel.
3. L'application : Appliquer ces compétences dans la pratique, que ce soit dans le cadre d'un emploi, d'une évolution de carrière ou d'un développement personnel.

Utilisez des exemples d'activités d'apprentissage non formel tirés de votre expérience et d'apprentissage informel tirés de votre expérience ou du Guide.

### Les 10 compétences psychosociales :

Savoir prendre des décisions	Savoir résoudre des problèmes
Avoir une pensée critique	Avoir une pensée créative
Savoir communiquer efficacement	Etre habile dans les relations interpersonnelles
Avoir confiance en soi	Avoir de l'empathie pour les autres
Savoir gérer son stress	Savoir gérer ses émotions

" Apprendre à **prendre des décisions** nous aide à les prendre de façon constructive. Cela peut avoir des conséquences favorables sur la santé, si les décisions sont prises de façon active, en évaluant les différentes options et les effets de chacune d'entre elles. "

" Apprendre à **résoudre les problèmes** nous aide à faire face à ceux que nous rencontrerons inévitablement tout au long de notre vie. Des problèmes personnels importants, laissés sans solution, peuvent à la longue maintenir un stress mental et entraîner une fatigue physique. "

" **La pensée (ou l'esprit) critique** est la capacité à analyser les informations et les expériences de façon objective. Elle peut contribuer à la santé en nous aidant à reconnaître et à évaluer les facteurs qui influencent nos attitudes et nos comportements, comme les médias et les pressions de nos pairs. "

" La **pensée créative** contribue à la fois à la prise de décision et à la résolution de problèmes en nous permettant d'explorer les alternatives possibles et les diverses conséquences de nos actions ou de notre refus d'action. Cela nous aide à regarder au-delà de nos propres expériences. [...] La pensée créative peut nous aider à répondre de façon adaptative et avec souplesse aux situations de la vie quotidienne. "

" La **communication efficace** signifie que nous soyons capables de nous exprimer à la fois verbalement, de façon appropriée à notre culture et aux situations. Cela peut signifier être capable d'exprimer nos désirs à propos d'une action dans laquelle on nous demande de nous impliquer. Cela peut également signifier être capable de demander des conseils quand cela s'avère nécessaire. "

" Les **aptitudes relationnelles** nous aident à établir des rapports de façon positive avec les gens que nous côtoyons. Cela signifie être capable de lier et de conserver des relations amicales, ce qui peut être d'une grande importance pour notre bien-être social et mental. Cela signifie également garder de bonnes relations avec les membres de notre famille, source importante de soutien social. Il s'agit aussi de savoir interrompre des relations d'une manière constructive. "

" Avoir **conscience de soi-même**, c'est connaître son propre caractère, ses forces et ses faiblesses, ses désirs et ses aversions. Cela nous aide à reconnaître les situations dans lesquelles nous sommes stressés ou sous pression. C'est indispensable aussi pour établir une communication efficace, des relations interpersonnelles constructives et pour développer notre sens du partage d'opinions avec les autres. "

" **Avoir de l'empathie pour les autres** signifie qu'il s'agit d'imaginer ce que la vie peut être pour une autre personne, même dans une situation familière. Cela peut nous aider à accepter les autres qui sont différents de nous et à améliorer nos relations sociales, par exemple dans le cas de diversité ethnique. Savoir partager différents points de vue nous aide à encourager un comportement humanitaire envers les gens qui ont besoin d'assistance ou de tolérance : les malades atteints du sida par exemple ou les gens ayant une maladie mentale et qui peuvent être stigmatisés ou frappés d'ostracisme par les personnes dont ils dépendent. "

" **Faire face à son stress** suppose d'en reconnaître les sources et les effets et de savoir en contrôler le niveau. Nous pouvons alors agir de façon à réduire les sources de stress, par exemple en modifiant notre environnement physique ou notre style de vie. Nous pouvons également apprendre à nous relaxer pour que les tensions créées par un stress inévitable ne donnent pas naissance à des problèmes de santé. "

" Pour **faire face aux émotions**, il faut savoir reconnaître les siennes et celles des autres. Il faut être conscient de leur influence sur les comportements et savoir quelles réactions adopter. Les émotions intenses comme la colère ou la tristesse peuvent avoir des effets négatifs sur notre santé si nous ne réagissons pas de façon appropriée. "

En **2001**, la classification a été redéfinie par l'OMS, avec un regroupement en **3 catégories** principales :

- Compétences cognitives
- Compétences émotionnelles
- Compétences sociales

Voir le tableau ci-dessous :

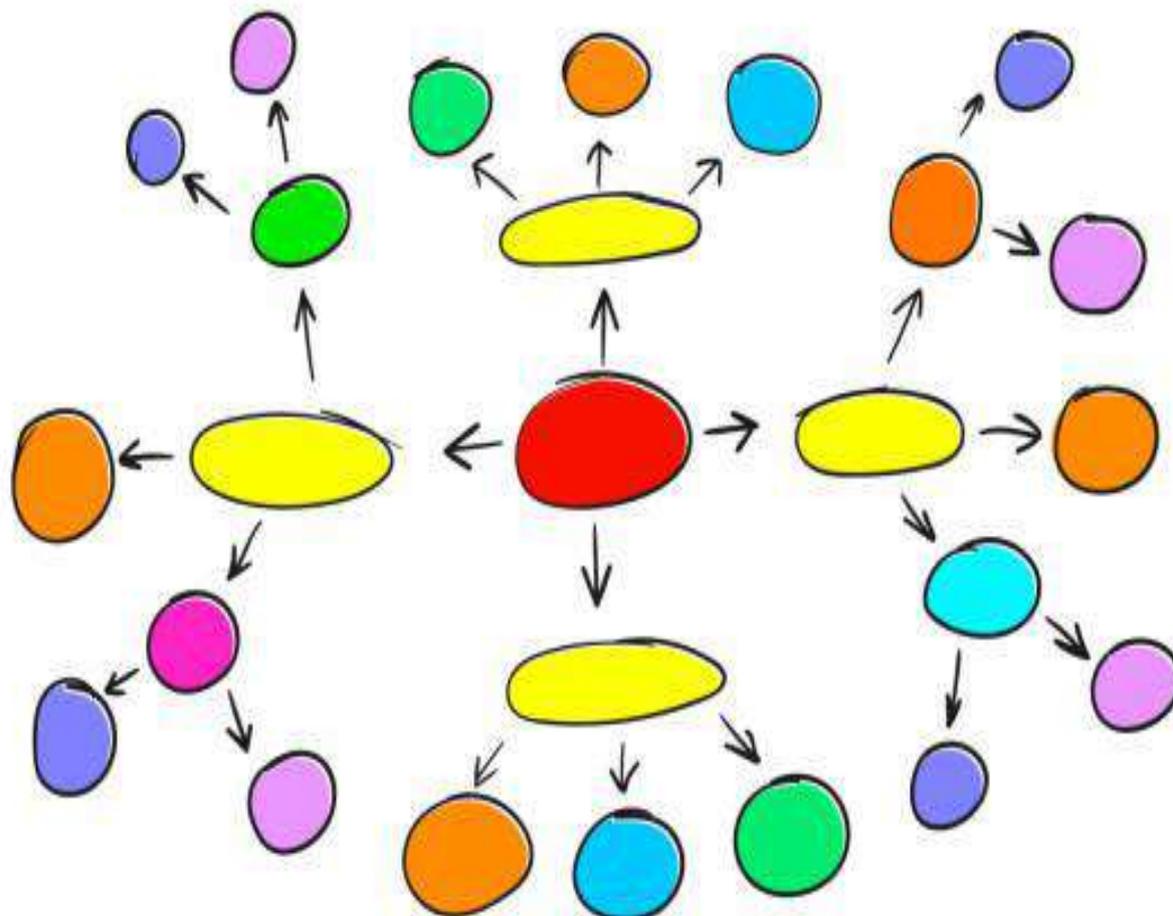
Catégorie	Compétences générales	Compétences spécifiques
Compétences cognitives	Avoir conscience de soi	-Connaissance de soi (forces et limites, buts, valeurs, discours interne...) -Savoir penser de façon critique (biais, influences...) -Capacité d'auto-évaluation positive Capacité d'attention à soi (ou pleine conscience)
	Capacité de maîtrise de soi	-Capacité à gérer ses impulsions -Capacité à atteindre ses buts (définition, planification...)
	Prendre des décisions constructives	-Capacité à faire des choix responsables -Capacité à résoudre des problèmes de façon créative
Compétences émotionnelles	Avoir conscience de ses émotions et de son stress	-Comprendre les émotions et le stress -Identifier ses émotions et son stress
	Réguler ses émotions	-Exprimer ses émotions de façon positive -Gérer ses émotions (notamment les émotions difficiles : colère, anxiété, tristesse...)
	Gérer son stress	-Réguler son stress au quotidien -Capacité à faire face en situation d'adversité
Compétences sociales	Communiquer de façon constructive	-Capacité d'écoute empathique -Communication efficace (valorisation, formulations claires...)
	Développer des relations constructives	-Développer des liens sociaux (aller vers l'autre, entrer en relation, nouer des amitiés...) -Développer des attitudes et comportements prosociaux (acceptation, collaboration, coopération, entraide...)
	Résoudre des difficultés	-Savoir demander de l'aide -Capacité d'assertivité et de refus -Résoudre des conflits de façon constructive

## Rappel des points à garder à l'esprit lorsque l'on travaille avec des personnes ayant une expérience de l'immigration

Lorsque vous travaillez avec des personnes ayant une expérience de l'immigration, tenez compte de ces aspects :

- Dans le processus d'intégration/inclusion - même si les (jeunes) sont inclus dans le système éducatif formel - de nombreux efforts sont encore nécessaires dans le domaine de l'éducation non formel et de l'apprentissage informel - les connaissances et l'expérience sont transférées plus rapidement, sont axées sur les compétences, sont participatives et aident à construire le sentiment d'appartenance.
- Identifier des programmes conçus pour autonomiser les personnes, aider à l'intégration, renforcer les compétences.
- Favoriser les espaces de rencontre, d'apprentissage et d'autonomisation
- Adapter les contenus et les méthodes suivant qu'il s'agit de personnes migrantes ayant déjà suivi un enseignement ou une formation ou de personnes migrantes dont l'éducation a été interrompue ou manquante
- Ne pas ignorer les possibles traumatismes
- Multiplier les perspectives : langue, culture, compétences spécifiques.

## Modèle de carte mentale



## Outils supplémentaires pour identifier et valoriser les aptitudes et compétences

Vous pouvez utiliser ou suggérer à vos participants, en fonction de leurs compétences et de leurs connaissances linguistiques, l'un des outils suivants :

Les outils AKI sont destinés à vous aider à mettre en évidence les compétences transversales (soft skills) acquises dans le cadre de projets de mobilité internationale de jeunes.

<https://aki-app.org/fr/>

Les Open badges, badge numérique vérifiable, portable et contenant des informations sur les compétences et les réalisations.

<https://openbadges.org/>

# 05 • Méthodologie pour un projet artistique inclusif et émancipateur avec les personnes migrantes.

## Résumé

Une formation de 2 jours destinée au personnel des organisations culturelles, des organisations d'éducation non formelle, des structures d'accueil et d'intégration des personnes migrantes, ainsi qu'aux personnes migrantes impliquées dans des activités culturelles et artistiques.

Cette formation prend la forme d'un jeu de rôle dans lequel les participants élaborent un projet artistique et adoptent une méthodologie pour s'assurer que leur projet soit inclusif et émancipateur. Les différentes étapes de la formation s'appuient sur le contenu du guide pratique « Pour une approche inclusive et émancipatrice des personnes migrantes par les activités culturelles et artistiques » qui pourra par la suite être utilisé comme outil facilitateur.

## Thèmes associés

Méthodologie de projet / Inclusion / Emancipation / Droits culturels

## Objectifs de la formation

- Comprendre les enjeux liés à la mise en œuvre de projet artistique avec des personnes migrantes.
- Identifier les phases d'un projet
- Identifier les freins et les leviers dans un contexte donné
- Être capable d'agir et de garantir que le projet soit inclusif et émancipateur
- Découvrir le guide pratique comme outil facilitateur

## Public cible

12 à 24 participants

- Des personnels d'organisations culturelles (par exemple, programmateurs, artistes, médiateurs)
- Des personnels d'organisations d'éducation populaire (par exemple, animateurs socioculturels, coordinateurs de projets)
- Des personnels des structures d'accueil et d'intégration des migrants (hébergement, travailleurs sociaux, conseillers en insertion professionnelle, formateurs linguistiques, etc.)
- Des personnes migrantes impliquées dans des activités culturelles et artistiques.

## Durée de la formation

2 jours

## Espace, installations et matériel requis

Une grande salle où les gens peuvent se déplacer et où il est possible de travailler à la fois en petits groupes et en grand groupe,

De la lumière naturelle si possible

Un vidéoprojecteur

Une connexion Internet

Paperboard

Guide pratique « Pour une approche inclusive et émancipatrice des personnes migrantes par les activités culturelles et artistiques » (un exemplaire par participant – A distribuer à l'étape 7)

## Sources, bibliographie.

Guide pratique « Pour une approche inclusive et émancipatrice des personnes migrantes par les activités culturelles et artistiques »

<https://Intercultural-learning.eu>

### Jour 1:

**10:00 - 10:45** Etape 1. Lancement de la formation

**10:45 - 11:15** Etape 2. Constituer des équipes inter disciplinaires et multiculturelles

**11:15 – 11:30** Pause café

**11:30 - 12:15** Etape 3. Fixer le cap

**12:15 - 13:45** Pause déjeuner

**13:45 - 15:15** Etape 4 : Démarche de projet classique

**15:15 - 15:30** Pause café

**15:30 – 16:30** Etape 4 (suite) : Debriefing

### Jour 2:

**9:00 – 10:15** Energizer

**09:15 - 10:15** Etape 5. Emancipation et inclusion, enjeux

**10:15 - 10:30** Pause café

**10:30 - 12:15** Etape 6. Intégrer l'approche par les Droits culturels

**12:15 - 13:45** Pause déjeuner

**13:45 - 14:30** Etape 6 (suite) : Debriefing

**14:30 - 15:30** Etape 7 : Le Guide pratique, outil facilitateur

**15:30 - 16:00** Etape 8 : Evaluation de la formation

## Lancement de la formation

**Durée :** 45 minutes

### Objectifs de l'activité

Cette phase permet aux stagiaires de :

- Se sentir accueillis
- Connaître le formateur
- Se présenter et rencontrer les autres stagiaires
- Découvrir une activité qui met en évidence le fait que des personnes différentes ont aussi des points en commun.

### Contenu / Méthode

**Préambule :** Accueil (15 minutes)

- Dites un mot d'accueil, présentez l'organisme qui dispense la formation ainsi que le formateur.
- Rappelez les objectifs de la formation
- Présentez l'organisation de la formation (agenda...)
- Présentez la démarche pédagogique
- Rappelez les règles d'écoute et de non-jugement.
- Demandez aux stagiaires de se présenter brièvement et d'exprimer leurs attentes par rapport à la formation.

**Etape 1:** Brise-glace « La carte d'identité en étoile » (30 minutes)

Distribuez une fiche (en annexe en fin de document) à chaque stagiaire.

Proposez à chaque stagiaire d'inscrire sur chaque rayon autour de l'étoile un aspect de son identité. Les stagiaires vont ensuite à la rencontre des autres, comparent leurs étoiles et notent les noms de ceux avec qui ils se trouvent un point en commun. A la fin de l'activité, faites un très court débriefing sur ce brise-glace et soulignez le fait qu'il met en valeur à la fois la diversité des personnes et leurs points communs.

### Conseil au formateur

Cette première phase ne doit pas être négligée. Elle conditionne beaucoup l'ambiance et la dynamique du groupe pour la suite. C'est important que les stagiaires se sentent en confiance et à l'aise pour s'exprimer.

## Constituer des équipes inter disciplinaires et multiculturelles

**Durée :** 30 minutes

### Objectifs de l'activité

Cette phase permet aux stagiaires de :

- Se préparer à agir collectivement
- Identifier les composantes d'une équipe inter disciplinaire
- Se mettre en situation de "jouer un rôle", c'est à dire de "se mettre à la place de".

### Contenu / Méthode

**Etape 2 :**

Former les équipes (20 minutes)

(...)

Demandez aux stagiaires de constituer des équipes de six personnes environ. Dans chaque équipe, les stagiaires se répartissent les « personnages ». Il faut au minimum :

- 2 travailleurs sociaux (personne qui travaille dans l'accueil et l'intégration des personnes migrantes, professeur de langue...),
- 2 travailleurs du champ artistique et culturelle (artiste, responsable d'équipement culturel, médiateur, culturel...)
- 2 personnes migrantes.

Le formateur peut jouer sur le nombre de personnes dans chaque catégorie, mais chaque équipe doit bien être constituée des trois catégories. Les stagiaires peuvent choisir un rôle qui correspond à leur vraie situation ou, au contraire, jouer un autre rôle (encouragez les participants à jouer un autre rôle).

Pour faciliter l'inspiration des stagiaires, le formateur dispose de cartes « Personnage » qu'il peut proposer. (Cartes personnages en annexe en fin de document)

---

Restitution de l'atelier en grand groupe (10 minutes) : Chaque équipe présente les personnages qui la constituent aux autres.

### Conseil au formateur

Le formateur doit insister sur le fait que les stagiaires vont ensuite faire les activités de la formation en s'efforçant de rester dans la peau de leur personnage.

## Fixer le cap

**Durée :** 45 minutes

### Objectifs de l'activité

Cette phase permet aux stagiaires de :

- Faire preuve d'imagination
- Se mettre d'accord sur un objectif commun.

### Contenu / Méthode

#### Etape 3:

Les stagiaires travaillent en équipe :

Donnez les consignes suivantes :

Imaginez ensemble le projet artistique que vous voulez mener avec des personnes migrantes.

Expliquez en quelques phrases en quoi il consiste. Trouvez un titre. (30 minutes)

Le formateur peut proposer une liste d'idées de projets issus des bonnes pratiques du Guide pratique (En annexe en fin de document). Les stagiaires peuvent s'en inspirer.

---

Restitution en grand groupe (15 minutes) : chaque groupe présente le résumé du projet qu'il souhaite mener.

### Conseil au formateur

A ce stade, il n'est pas nécessaire d'entrer dans le détail des projets. Ce qui compte, c'est que chaque équipe se projette dans ce qu'elle a envie de mettre en place. Rappelez que, dans les discussions, chacun doit rester fidèle à son « rôle ».

## Démarche de projet classique

Durée : 2h30

### Objectifs de l'activité

Cette phase permet aux stagiaires de :

- Suivre les étapes d'une méthodologie de projet classique
- Intégrer des aléas dans l'élaboration d'un projet
- Prendre conscience de certaines difficultés liées notamment au contexte inter disciplinaire et multiculturel
- Envisager des solutions à ces difficultés

### Contenu / Méthode

#### Etape 4:

Chaque équipe détaille son projet (90 minutes).

Donnez à chaque équipe 2 trames de méthodologie de projet classiques : QQOQCP + SWOT (en annexe en fin de document).

Demandez à chaque équipe de détailler le projet tel qu'elle l'envisage en utilisant ces trames. Pendant cette phase d'atelier, le formateur vient perturber le travail des groupes de stagiaires en leur distribuant des informations à prendre en compte impérativement : ces informations peuvent être des freins ou au contraire des opportunités. Ces perturbations sont destinées à mettre les stagiaires sur la piste de point de vigilance à prendre en compte. (Cartes perturbatrices en annexe en fin de document).

---

Restitution et échanges en grand groupe (60 minutes) : chaque équipe présente sa trame de projet, ainsi que les perturbations qui lui ont été imposées et la façon dont elle les a prises en compte.

Le formateur anime les échanges pour analyser ce que les groupes ont produit et la façon dont ils ont réagi aux « perturbations ».

### Conseil au formateur

Pendant la phase d'élaboration du projet en équipe, c'est important que chaque participant reste fidèle à son « rôle ». En revanche, pendant la phase de debriefing, il n'est pas nécessaire de jouer son rôle. Les stagiaires peuvent justement exprimer ce qu'ils ont ressenti dans la peau de leur personnage.

## Energizer

Durée : 15 minutes

### Objectifs de l'activité

Cette phase permet aux stagiaires de :

- Se remobiliser dans une dynamique collective.

### Contenu / Méthode

Choisissez un court energizer que vous aimez bien. Vous pouvez aussi proposer à un des stagiaires d'en animer un.

## Emancipation et inclusion, enjeux

Durée : 1h

### Objectifs de l'activité

Cette phase permet aux stagiaires de :

- Avoir une définition commune des concepts
- Partager les enjeux liés à l'émancipation et l'inclusion des personnes migrantes
- Faire le lien avec l'approche par les Droits culturels.

### Contenu / Méthode

#### Etape 5:

- Demandez à chaque équipe de définir les concepts d'émancipation et d'inclusion puis mettez en commun ces définitions et retenez des définitions communes. (20 minutes)
- Proposez un temps d'échange sur les enjeux de l'émancipation, de l'inclusion et de l'accès aux droits pour les populations plus fragiles en général et pour les personnes migrantes en particulier. (20 minutes)
- Introduisez la référence aux Droits culturels pour souligner sa pertinence au regard des enjeux débattus.  
Projetez ou distribuez la définition des Droits culturels par Patrice Meyer-Bisch (Guide pratique page 8) ainsi que le zoom sur l'approche par les Droits culturels (Guide pratique page 10 et 11). (20 minutes)

#### Conseil au formateur

Cette phase est plus théorique. Elle constitue une charnière entre le premier jour et le second. Les étapes suivantes permettront aux stagiaires de se projeter dans une mise en pratique de ces concepts. Il peut être frustrant de ne pas aller plus loin dans la compréhension approfondie des Droits culturels mais cela peut faire l'objet d'une formation à part entière (cf Annexe au Guide pratique Scénario de formation « Accueillir les personnes migrantes dans le respect de leurs droits culturels »).

## Intégrer l'approche par les Droits culturels

Durée : 2h20

### Objectifs de l'activité

Cette phase permet aux stagiaires de :

- Prendre du recul sur un projet
- Identifier les points forts et les points faibles d'un projet au regard des Droits culturels
- S'approprier une grille d'analyse réutilisable.

### Contenu / Méthode

**Etape 6:** Chaque équipe reprend son projet et l'analyse en deux temps :

(...)

- Premier temps (40 minutes) : Distribuez à chaque équipe la grille méthodologique simplifiée (en annexe à la fin du document). Demandez-leur d'analyser leur projet en répondant aux questions de la grille.
- Second temps (60 minutes) : Distribuez à chaque équipe l'intégralité de la grille méthodologique (Guide pratique pages 36 à 41). Demandez à chaque équipe de compléter son analyse de projet et d'intégrer des modifications pour l'améliorer.

---

Restitution en grand groupe (40 minutes) : Présentation par chaque équipe de l'analyse de son projet et de ce qu'elle en retient. Quelles améliorations ont été apportées ?

### Conseil au formateur

C'est une phase longue et importante. Il faut laisser les équipes découvrir les documents et échanger. Restez disponibles pour aider les stagiaires à comprendre les questions de la grille d'analyse.

## Le Guide pratique, outil facilitateur

Durée : 1h

### Objectifs de l'activité

Cette phase permet aux stagiaires de :

- Identifier les différents contenus du Guide pratique
- Identifier le Guide pratique comme un outil facilitateur
- Se sentir soutenus pour monter des projets artistiques avec des personnes migrantes en se référant aux Droits culturels.

### Contenu / Méthode

#### Etape 7:

- Distribuez aux stagiaires le Guide pratique « pour une approche inclusive et émancipatrice des personnes migrantes par les activités culturelles et artistiques ». Laissez-leur 15 minutes pour le feuilleter.

- Demandez-leur ensuite quels contenus du Guide ont été utilisés pendant la formation et à quoi ils peuvent être utiles.

Complétez si nécessaire (Les bonnes pratiques : projets inspirants / Les Droits culturels : apport théorique / La table méthodologique : outil d'analyse).

- Demandez aux stagiaires s'ils ont en tête un projet déjà réalisé (par eux ou par d'autres) qui aurait pu être présenté dans ce guide. Demandez à ceux qui le souhaitent de décrire le projet auquel ils pensent en quelques phrases et en quoi il aurait été pertinent pour le guide.

### Conseil au formateur

Il est important d'avoir un exemplaire du guide par stagiaire, qu'il va pouvoir manipuler et qu'il pourra conserver à l'issue de la formation.

## Evaluation de la formation

**Durée :** 45 minutes

### Objectifs de l'activité

Cette phase permet aux stagiaires de :

- Faire des retours sur la formation
- Découvrir un outil d'évaluation issu du Guide pratique et réutilisable dans un contexte multiculturel.

### Contenu / Méthode

#### Etape 8:

Distribuez le Questionnaire participants aux stagiaires (Guide pratique pages 42 à 49). Soulignez qu'il s'agit d'un des outils du Guide pratique utilisable y compris avec des personnes allophones.

Laissez 10 minutes à chacun pour le renseigner.

Proposez un temps d'échange à partir des retours de chacun.

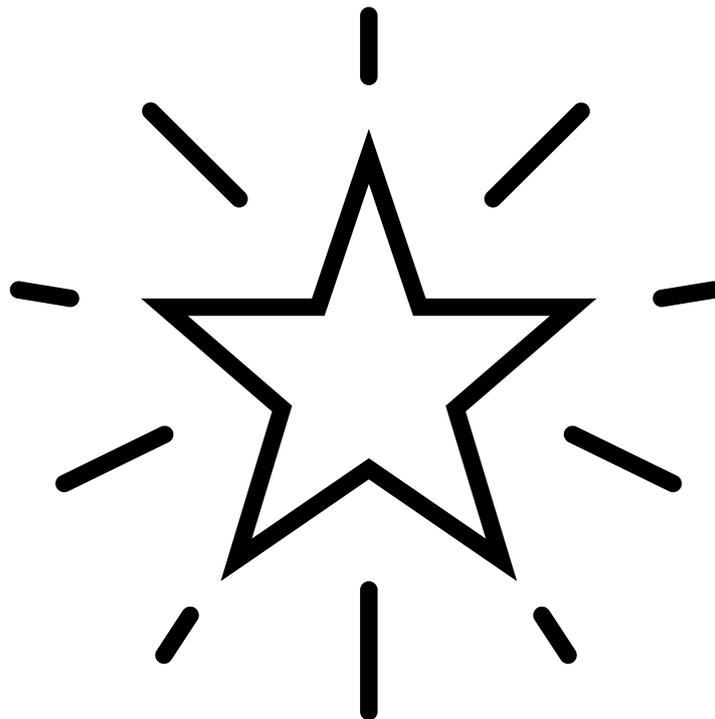
Il ne reste plus qu'à remercier tout le monde, en leur souhaitant de beaux projets inclusifs et émancipateurs avec les personnes migrantes.

## Supports pédagogiques utiles pour l'animation des séquences

### Etape 1

#### La carte d'identité en étoile

Inscrivez sur chaque rayon autour de l'étoile un aspect de votre identité.  
Partez ensuite à la rencontre des autres, comparez vos étoiles et notez les noms de ceux avec qui vous trouvez un point en commun.



## Etape 2

### Cartes personnages

**Pour vous donner des idées, vous pouvez être...**

Champs artistique et culturel		
<p><b>MEDIATEUR/ MEDIATRICE CULTURELLE MUSEE</b>            Vous travaillez pour un musée de votre ville.            Vous êtes l'intermédiaire entre les artistes les œuvres et le grand public.</p>	<p><b>DIRECTEUR/ DIRECTRICE ARTISTIQUE THEATRE</b>            Vous assurez principalement la programmation du théâtre dans lequel vous travaillez.            Vous êtes responsable des choix artistiques et assurez la mise en œuvre de votre projet, suivant les moyens humains, matériels et financiers.</p>	<p><b>CHARGE.E D'INSERTION SOCIALE PAR LES PRATIQUES CULTURELLES</b>            Vous travaillez dans une association et développez une action pour favoriser l'insertion par des pratiques culturelles et de loisirs. Vous œuvrez essentiellement auprès d'un public isolé socialement. Vous aimeriez ouvrir votre champ d'actions aux personnes migrantes.</p>

Champ social		
<p><b>BENEVOLE DANS UNE ASSOCIATION DE TERRAIN</b>            Vous êtes militant dans une association de proximité.            Depuis plusieurs années, vous initiez des collectes financières et matérielles, organisez des actions de solidarité et participez activement à l'accueil des personnes en difficulté.</p>	<p><b>FORMATEUR/ FORMATRICE LANGUE</b>            Vous intervenez auprès d'un public migrant pour leur enseigner la langue de votre pays.</p>	<p><b>CHARGE.E D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL</b>            Vous œuvrez dans une structure pour favoriser l'intégration des migrants dans votre commune sur les volets logement, travail.</p>

Personnes exilées / migrantes		
<p><b>CHOREGRAPHE</b>            Dans votre pays d'origine, vous êtes chorégraphe.            Nouvellement arrivé, vous avez obtenu le statut de réfugié mais vous ne pouvez pas encore exercer votre métier en raison d'un niveau de langue insuffisant.</p>	<p><b>MUSICIEN.NE</b>            Vous avez une passion pour le Oud, instrument que vous maîtrisez parfaitement. Cela vous arrive de jouer avec un petit groupe lors de spectacle d'associations.</p>	<p><b>PEINTRE AMATEUR</b>            Depuis longtemps installé dans votre nouveau pays, vous manquez de vie sociale.            Chez vous, vous pratiquez la peinture, art qui vous passionne.</p>

**Créez VOS personnages.**

## Etape 3

### Liste d'idées de projets.

**Voici une liste de projets qui ont été réalisés. Ils peuvent stimuler votre imagination. Votre groupe doit s'atteler à l'organisation de son propre projet.**

#### **Que voulez-vous faire ?**

Vous souhaitez organiser une journée de détente impliquant des personnes récemment arrivées dans votre pays ainsi que des locaux. Vous invitez un chorégraphe à animer un atelier de danse pour l'occasion.

Vous voulez organiser un programme de sorties culturelles pour les étrangers, comprenant des représentations théâtrales et des spectacles de danse, des visites de musées et des expositions d'art.

Vous voulez organiser des masterclasses où les participants initient les autres à une pratique traditionnelle de leur culture d'origine.

Vous voulez organiser un concours d'histoires de personnes qui ont décidé de quitter leur vie dans un autre pays pour entreprendre un voyage qui les a amenées dans votre pays. Les participants peuvent écrire leur histoire ou envoyer des enregistrements audio ou des vidéos.

Vous souhaitez organiser un atelier de théâtre de l'opprimé avec un groupe d'apprenants qui viennent habituellement apprendre votre langue.

Vous voulez organiser un événement public pour présenter diverses expressions artistiques de personnes exilées.

Vous voulez créer un livre de cuisine à partir de recettes proposées par les membres d'un groupe multiculturel.

#### **Quel est VOTRE projet ?**

## Etape 4

### Cartes perturbatrices

<p>Une personne du groupe vient vous voir pour se plaindre de ne pas pouvoir s'exprimer sans être contredite par une certaine personne du groupe. Elle a l'impression que ses idées ne sont jamais entendues ni prises en compte.</p>	<p>Un collectif d'habitants s'interroge sur votre projet et craint pour la sécurité de son quartier.</p>	<p>La mairie de votre quartier a décidé de vous allouer une subvention pour votre projet !</p>
<p>Une personne du groupe très investie dans le projet ne peut plus faire garder son enfant le soir. Or vos rencontres ont souvent lieu les mardis soirs.</p>	<p>Un membre de votre groupe ne souhaite pas que des personnes ayant une culture trop éloignée de la sienne intègre le groupe.</p>	<p>Vous découvrez qu'un participant est musicien.</p>
<p>Un des travailleurs sociaux prévient que les migrants avec qui ils travaillent n'ont pas encore leurs papiers.</p>	<p>La mairie vous met à disposition gratuitement un local une fois par mois et la salle des fêtes pour un événement !</p>	<p>Un membre de votre groupe est contrarié par le fait que les migrants qui participent ne sont pas payés.</p>
<p>Un artiste avec lequel vous souhaitez travailler dans le cadre du projet propose d'intervenir bénévolement.</p>	<p>Le groupe de migrants avec lequel vous envisagez de travailler est composé uniquement d'hommes.</p>	<p>Une personne du groupe maîtrise très peu votre langue.</p>

**Chaque formateur peut créer d'autres cartes perturbatrices.**

## Etape 4

### Cadre méthodologique Classique : QQQQCP



**Titre de votre projet :**

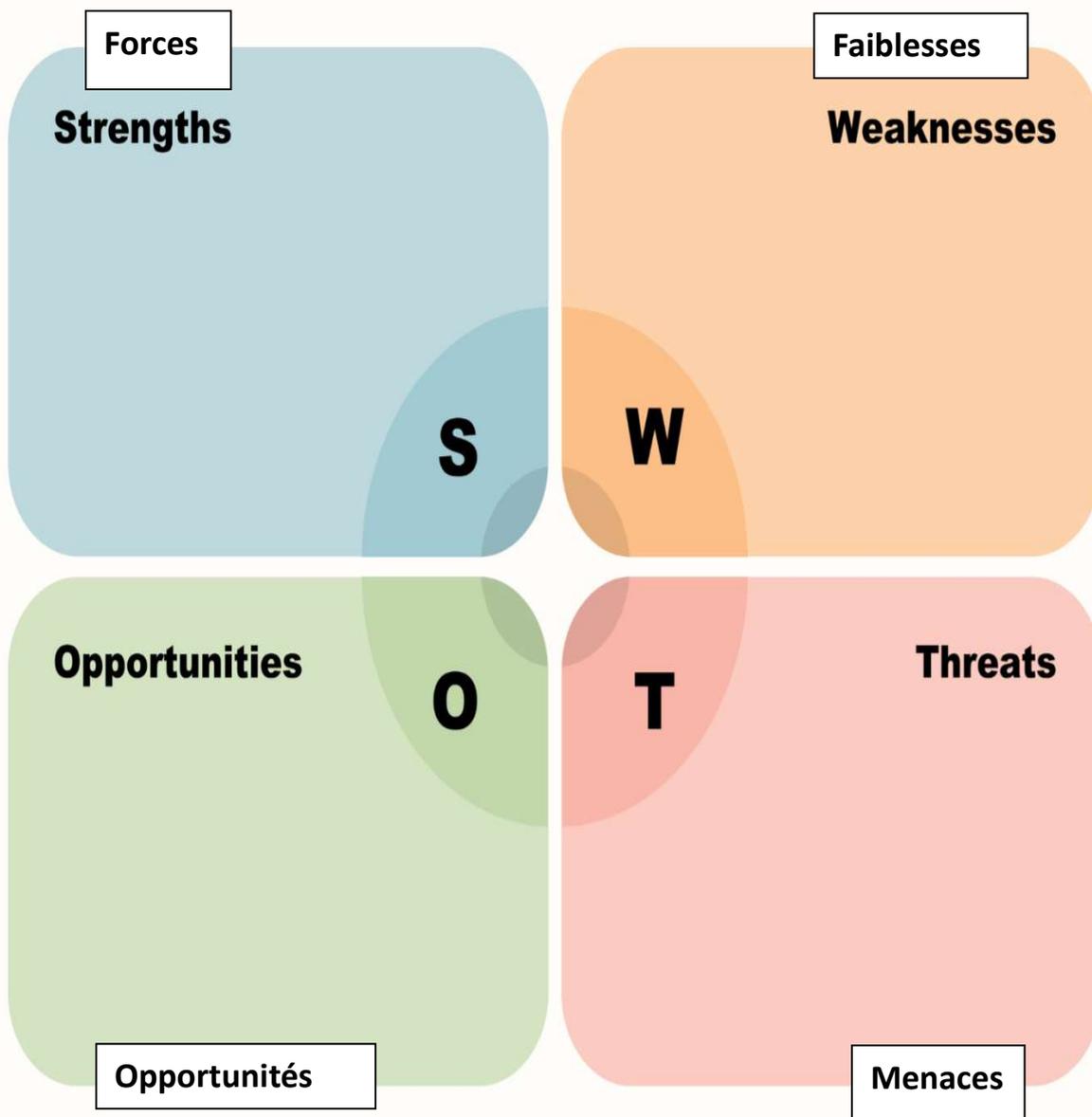
**Décrivez votre projet en suivant le cadre ci-dessous :**

Qui ?	Quoi ?
Où ?	Quand ?
Comment ?	Pourquoi ?

## Etape 4

### Cadre méthodologique Classique : SWOT

Vous pouvez dresser ici la liste des facteurs qui pourraient favoriser ou entraver votre projet :



## Etape 6

### Tableau méthodologique simplifié :

### Lignes directrices pour la mise en œuvre de projets respectant les droits culturels des migrants

#### Analysez votre projet en vous inspirant des questions suivantes :

##### 1- Mon projet respecte-t-il des identités en mouvement et favorise-t-il l'ouverture ?

>Mon projet veille à ce que les participants aient la liberté d'exprimer leurs identités (valeurs, repères, goûts, connaissances, habitudes...), et le sens qu'ils donnent à l'existence, notamment par la création artistique ?

>Mon projet promeut la diversité culturelle afin d'offrir de nouvelles opportunités à chacun. Il vise à lever les obstacles pour rendre ces opportunités accessibles ?

>Mon projet contribue à la vie culturelle et ainsi au patrimoine commun ?

##### 2-Mon projet garantit-il la qualité de la relation dans un contexte interculturel ?

>Mon projet prend le temps nécessaire pour établir une relation de qualité basée sur la réciprocité (reconnaissance mutuelle et dialogue interculturel). Il crée un environnement qui garantit la liberté des participants et le respect de leur dignité ?

>Mon projet permet à chaque personne de déterminer la place qu'elle souhaite occuper dans le projet. Il garantit que son consentement est respecté à tout moment et que les participants négocient ensemble leur rôle dans le projet et s'engagent les uns vis-à-vis des autres ?

>Mon projet propose un dispositif dans lequel les divergences qui apparaissent (liées à des différences d'opinions, de points de vue, de sensibilités, etc.) peuvent être exprimées et résolues de manière pacifique ?

##### 3-Mon projet renforce-t-il le pouvoir d'agir ?

>Mon projet implique les personnes dans sa conception, sa mise en œuvre et son évaluation ?

>Mon projet encourage les personnes à porter un regard critique sur le projet pour qu'elles fassent des propositions (y compris les aspects artistiques et organisationnels) dans un cadre démocratique ?

>Mon projet permet aux personnes d'exprimer si le projet leur est bénéfique ou non ? Que gagnent-ils ? Sociabilité ? Connaissances ? Indépendance ? Confiance en soi ? Sentiment d'appartenance ?

##### 4-Mon projet promeut-il les droits culturels?

>La philosophie et le concept des « droits culturels » sont partagés avant ou pendant le projet afin que les participants soient conscients des droits culturels et s'impliquent dans leur respect tout au long du projet ?

>Mon projet fait des droits culturels un axe de référence majeur afin de s'assurer que nous faisons de notre mieux pour les respecter ?

>Mon projet promeut les droits culturels au sein de la population locale et donne une résonance aux valeurs qu'il porte ?

