



Raising Capacity for
Inclusive People engaged
in private sponsorship

Syllabus for training paths French version



This project was funded by the European Union's Asylum Migration and Integration Fund

The content of this publication represents the views of the author only and is his/her sole responsibility.

The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.



FORMATION DES PARTIES PRENANTES

WP4

PROGRAMME 1 ACCUEILLANTS

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio

Glocal Factory, Verona, IT

GLOCAL FACTORY



iscte UNIVERSITY INSTITUTE OF LISBON



JRS

Réfugiés BIENVENUE



This project was funded by the European Union's Asylum, Migration and Integration Fund.

The content of this publication represents the views of the author only and is his/her sole responsibility.

The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.



RaCIP - Raising Capacity for Inclusive People engaged in private sponsorships

www.racip.eu
www.linkedin.com/company/racip
www.facebook.com/racipproject

FORMATION DES PARTIES PRENANTES

Programme 1. Accueillants

Auteurs

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio (Glocal Factory, Verona, Italia)

Contributions

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, PT
CVI – Consorzio Veneto Insieme, IT
JRS Portugal, PT
Municipality of Ioannina, GR
Refugee Welcome, IT

Réfugiés Bienvenue, FR
Second Tree, GR
Synthesis Center for Research and
Education, CY

Comment citer

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio, *Stakeholders training. Curriculum 1. Hosting families*, Glocal Factory, Verona, Italia. This curriculum is available at www.racip.eu

Ce document est un livrable du projet RaCIP. Il a été conçu par Glocal Factory et entrepris avec le soutien de tous les partenaires du projet pour les besoins du projet RaCIP. Le livrable a été élaboré entre juin et novembre 2021.

Table des matières

AVANT-PROPOS

GLOSSAIRE

INTRODUCTION

Prérequis

MODULE 1. COMPÉTENCES TRANSVERSALES

Objectifs de formation et résultats d'apprentissage attendus

Contenu de la formation

Unité 1.1. Réfugié

Unité 1.2. Être mentor : motivation et rôle

Unité 1.3. Empowerment

Unité 1.4. Le steeple-chase

MODULE 2. COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES

Objectifs de formation et résultats d'apprentissage attendus

Contenu de la formation

Unité 2.1. Vivre ensemble : le quotidien

Unité 2.2. La prise d'indépendance

Évaluation

Ressources pédagogiques

AVANT-PROPOS

Ce document fait partie d'un ensemble de cinq programmes d'études, conçus afin de former les mentors à accompagner cinq groupes différents :

1. Accueillants
2. Les familles locales qui soutiennent les familles réfugiées
3. Étudiants
4. Des mentors professionnels
5. Associations et réseaux d'intervenants

Chaque programme comprend deux modules :

MODULE 1. Ce module est commun aux cinq programmes d'études, car il aide à favoriser l'acquisition de connaissances transversales (questions théoriques) et de compétences (questions pratiques, méthodologiques, appliquées) nécessaires pour construire et mettre en œuvre toute relation de mentorat.

MODULE 2. Répond aux besoins des différentes cibles : connaissances et compétences de base pour soutenir les rôles et les contextes spécifiques des mentors.

GLOSSAIRE

Expert : une personne avec une expérience importante qui apporte ses connaissances et son expérience sur un ou plusieurs sujets. Dans notre contexte, l'accueil et l'inclusion des migrants.

Apprenant : participant et bénéficiaire de la formation et futur mentor.

Mentoré : demandeur d'asile ou personne qui a récemment reçu un permis de résidence dans l'Union européenne et qui recevra un soutien de mentorat.

Mentor : la personne qui soutiendra un mentoré dans les activités du WP6 du projet RaCIP.

Famille mentorée : un ménage de réfugiés qui a récemment reçu un permis de résidence dans l'Union européenne. Il peut s'agir de personnes qui sont arrivées à des moments différents et qui maintenant font face ensemble aux dimensions de la vie familiale et sociale dans un contexte différent de celui dans lequel leurs parents sont nés.

Mentor-famille : la famille qui soutient une famille de réfugiés dans les activités du Work Package 6 du projet RaCIP.

Nouvel arrivant : demandeur d'asile ou personne ayant récemment reçu un titre de séjour dans l'Union européenne.

Témoin : une personne qui raconte sa propre expérience, aidant les apprenants à comprendre ses véritables significations.

Formateur : le responsable de la formation. Il sera présent et actif dans toutes les sessions de formation.

INTRODUCTION

Quand une famille décide d'accueillir un migrant, de partager son quotidien, un petit et grand miracle se produit. La présence et la proximité qui ne peuvent être permises que par la cohabitation, changent la façon dont les personnes impliquées se considèrent. De nouvelles perspectives se dessinent : celle de la famille d'accueil, à qui le visage et l'histoire du migrant fournissent la clé pour repenser plus sensiblement le drame collectif des réfugiés et de briser les idées préconçues, positives et négatives ; celle du migrant qui, par des paroles et des gestes au quotidien, construit une relation qui, à partir de la famille d'accueil, facilite son intégration à différents niveaux.

Une proximité étroite qui, d'une part, esquisse un apprentissage réciproque et, d'autre part, construit un chemin pour l'émancipation progressive du migrant qui, par le soutien moral et matériel de la famille d'accueil, développe sa confiance, sa conscience et ses compétences, qui sont – à leur tour – des conditions préalables à son autonomie.

En fait, la famille d'accueil n'a pas simplement un rôle d'aidant, bien que la chaleur de la maison soit le premier remède pour la peur et la solitude. En effet, la famille, dans le rôle de mentor, soutient le migrant dans sa nouvelle vie, en l'aidant à s'intégrer et à participer activement à la vie civique et aux relations du réseau local.

Comme l'a souligné l'enquête réalisée par Refugees Welcome Italy, Réfugiés Bienvenue France et Second Tree (Grèce), les accueillants jouent souvent un rôle crucial dans le processus d'intégration des migrants, à la fois en surmontant les obstacles à leur participation à la vie active (documents, travail, etc.) et en soutenant les relations personnelles. Les accueillants et leurs réseaux sociaux peuvent aider à trouver un emploi et à soutenir un nouvel emploi ; pour aider à obtenir un permis de conduire ; guider les migrants dans l'accès aux services basiques et le remplissage des formulaires administratifs.

Vivre ensemble permet à la fois aux membres de la famille et au migrant de mieux comprendre les cultures de l'autre - à partir de la langue - surmontant ainsi les malentendus et favorisant une relation basée sur la confiance réciproque.

De plus, la famille aide à étoffer les réseaux sociaux des migrants. Selon l'enquête susmentionnée, 60 % des personnes interrogées hébergeant/ soutenant des familles faciliteraient l'inclusion dans des réseaux plus larges que les réseaux traditionnels des migrants, généralement composés de personnes de leur propre pays (68,9% des répondants) et de migrants dans leur même état (68,9%).

Ces résultats sont encourageants. Ils ont été réalisés « sur le terrain », basés sur une relation de confiance réciproque qui se renforce chaque jour et est capable de surmonter les malentendus et les déceptions. Si la volonté et la générosité sont des conditions préalables nécessaires, les familles ont ajouté leurs ressources intellectuelles et émotionnelles, ainsi que leur créativité et une bonne capacité de résoudre les problèmes.

De nombreuses questions compréhensibles se posent lors de la décision d'accueillir un migrant : l'accueil des personnes engendre généralement de l'appréhension, un sentiment d'insuffisance, la peur de ne pas pouvoir aider ou apporter le soutien

¹ M.E. Biolo, G. Baracco, *Guide sur l'intégration communautaire et familiale réussie des réfugiés*, RaCIP Project, 2021.

approprié. À quoi ressemblera la première rencontre ? Comment allons-nous gérer le quotidien ? Comment allons-nous nous comprendre si ce n'est pas seulement la langue qui nous divise, mais différentes coutumes, cultures et religions ? Comment les amis et les voisins réagiront-ils ? Quelles réponses pourrai-je donner à ceux qui sont à la recherche d'un emploi ou qui veulent poursuivre leurs études ? À ceux qui ont besoin de soins ? À ceux qui voudraient obtenir un permis de conduire ou louer une maison ? Jusqu'à la question clé : vais-je rester seul ou est-ce que quelqu'un va me soutenir ?²

En fait, lorsqu'il s'agit de la bonne approche en matière d'accueil des migrants, d'autres questions principales sont en jeu : non seulement il est important d'éviter toute approche paternaliste, mais aussi de se tenir à l'écart de toute attente disproportionnée de la part des accueillants, tant en ce qui concerne leur propre implication que celle de l'hôte.

Cette formation pour les accueillants, mise en œuvre par des formateurs et soutenue par des experts et des témoins, tentera de répondre à toutes ces questions, si possible encore plus. Il est organisé en deux modules, pour un total de six unités. Le module 1 (quatre unités) traite des principales questions transversales de toute expérience de mentorat, tandis que le module 2 (deux unités) se concentre sur les aspects spécifiques liés au groupe cible des accueillants.

Prérequis

Les candidats.e.s comprennent les parents seuls et les ménages d'une personne ainsi que les familles.

1. Couples mariés ou cohabitants sans enfants
2. Couples mariés ou vivant en concubinage avec un ou plusieurs enfants
3. Familles monoparentales (un parent avec un ou plusieurs enfants)
4. Familles

Aucun prérequis obligatoire n'est indiqué et aucune connaissance de base spécifique n'est requise. Cependant, les apprenants sont tenus au suivant :

1. Motivation et attitude positive
2. L'adhésion aux valeurs fondamentales du projet (accueil, intégration, multiculturalisme)
3. Bonne capacité d'écoute, empathie, envie de s'engager avec des personnes de cultures différentes
4. Engagement dans la poursuite des objectifs du projet et dans la mise en œuvre responsable de ses activités pendant la période requise, conscient qu'il faudra beaucoup de persévérance et d'énergie.

Une expérience antérieure dans le volontariat et/ou avec des populations migrantes peut être un atout dans le processus de sélection.

² Les pratiques d'intégration basées sur la famille ne peuvent pas être considérées comme des expériences autonomes, mais doivent être soutenues par des bénévoles/opérateurs formés ainsi que par des services dédiés (tels qu'un soutien psychologique) pour exploiter pleinement leur potentiel », dans M.E. Biolo, G. Baracco, *Guide*, cit.

MODULE 1 – COMPÉTENCES TRANSVERSALES

Training objectives and expected learning outcomes

Learning objectives	Expected learning outcomes
<p>L'objectif du module 1, qui englobe toutes les formations, est de favoriser l'acquisition de connaissances transversales (questions théoriques) et de compétences (questions pratiques, méthodologiques, appliquées) nécessaires à l'établissement et à la mise en œuvre d'une relation de mentorat.</p>	<p>À la fin du module 1, le mentor doit avoir acquis :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Compréhension du contexte, des hypothèses méthodologiques et des objectifs du projet RaCIP ; capacité d'utiliser la plateforme WIX 2. Connaissance des phénomènes migratoires contemporains 3. Capacité à réfléchir sur les histoires de migration, d'accueil et des premiers pas de l'intégration 4. Compréhension des concepts clés de l'interculturalité, de l'empathie, de l'autonomisation 5. Capacité d'écouter, d'analyser et d'interpréter les besoins du mentoré 6. Sensibilisation aux attitudes à adopter ou à éviter pour un mentorat efficace 7. Connaissances de base sur les principales voies d'accès à la reconnaissance du statut de réfugié et à l'accès aux services.

Contenu de la formation

UNITE 1.1 – “Refugies” (durée : 2.30 heures)

La première unité vise à éclairer ces questions principales :

1. Qui sont les personnes que nous aimerions soutenir ?
2. Quel est leur parcours ?
3. Pourquoi sont-ils venus en Europe ?
4. Dans quelles conditions vivent-ils ?
5. Quelles sont leurs craintes, mais aussi leurs espoirs et leurs attentes ?

6. Pouvons-nous créer un dialogue entre des personnes de positionnements différents, en reconnaissant les différences de pouvoir social, économique et politique ?

Les apprenants seront conduits à la variété et à la complexité des questions migratoires : un monde de femmes et d'hommes qui, au-delà de leur condition commune de « nouveaux arrivants », ont des antécédents et des histoires personnelles différents, loin de nos stéréotypes. Les apprenants seront non seulement sensibilisés par des rapports et des statistiques, mais rencontreront des témoins racontant leur propre expérience.

Un autre axe portera sur les motivations des personnes participant à la formation et leur conscience du rôle qu'elles vont jouer dans le processus de mentorat.

PREMIÈRE ÉTAPE (1 heure) – « Le projet RaCIP »

1. Présentation des participants et du formateur (jeu ou présentation par paires)³
2. Présentation du RaCIP et de ses objectifs ; la signification éthique, sociale et politique du mécénat privé sera soulignée, en tant que stratégie visant non seulement à favoriser l'intégration des migrants, mais aussi la cohésion et le bien-être des communautés d'accueil
3. Présentation de la formation
4. Présentation de la plateforme d'apprentissage WIX et comment l'utiliser pendant la formation et les expériences pilotes ultérieures.

DEUXIÈME ÉTAPE (30 minutes) – « Que savons-nous des réfugiés ? »

Le formateur invite les participants à parler des expériences qu'ils ont pu avoir avec les migrants, de la simple rencontre au soutien plus engagé. Les préjugés et les stéréotypes courants seront discutés à partir de l'expérience des participants.

TROISIÈME ÉTAPE (1 heure) – « Personnes »

Le formateur introduit deux témoins (ou une famille, dans la formation des familles-mentors) : un demandeur d'asile qui n'a pas encore reçu de réponse à sa demande de protection internationale et un migrant qui est en Europe depuis quelques années et qui est mieux intégré dans la société d'accueil (il a un emploi et un logement). On leur demandera de parler de leur arrivée et des premiers pas de l'intégration. Ensuite, ils seront interrogés par les apprenants. Parmi les problèmes possibles, la vulnérabilité est recommandée comme point d'entrée pour discuter des inégalités ou des adversités telles que l'insécurité, le désavantage économique ou social relatif, la capacité d'adaptation limitée et les besoins non satisfaits. Les stagiaires seront invités à compléter cette étape en lisant les documents disponibles sur la plateforme WIX.

³ Les apprenants sont divisés en paires. Dans chaque binôme, un apprenant indique à l'autre, en moins de trois minutes, quelques informations essentielles sur lui-même : nom, ville d'origine, district ou pays de résidence, études terminées, études en cours, activités bénévoles ou professionnelles antérieures ou en cours. Lorsque l'apprenant A fini de dire à B, B fait de même à A. Après six minutes, le formateur interrompt le dialogue et, pour chaque paire, demande à A d'introduire B et à B d'introduire A. Comme ce renversement des histoires n'a pas été annoncé, certains stagiaires sont inévitablement surpris parce qu'ils n'ont pas écouté et mémorisé la présentation de leur partenaire avec l'attention qu'ils méritent. La personne concernée peut alors intervenir et intégrer les lacunes dans le rapport du partenaire « distrait ». À la fin de l'activité, le formateur met l'accent sur la leçon à tirer : dans une relation de mentorat, le point de départ est la capacité d'écoute du mentor et l'attention du mentoré.

UNITÉ 1.2 – « Être mentor : motivation et rôle » (durée : 2h30)

La deuxième unité a trois principaux objectifs connexes :

1. Aider les apprenants à comprendre leurs motivations intérieures au mentorat ;
2. Préparez-les à faire face aux difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans leur engagement ;
3. Faites-leur prendre conscience des attitudes qui pourraient faciliter ou, au contraire, entraver ou déformer la relation d'aide.

PREMIÈRE ÉTAPE (30 minutes) – « Pourquoi ai-je choisi de devenir mentor ? »

Chaque apprenant est invité à penser par lui-même et en silence pendant 5 minutes (il est autorisé à prendre des notes) puis à exposer ses sentiments aux autres. Le formateur écrit sur le paperboard les mots-clés qui ressortent des expositions. Le formateur souligne l'importance de la motivation liée à soi (c'est-à-dire : je m'engage parce qu'avec cette expérience est bien pour mon développement personnel).

DEUXIÈME ÉTAPE (1 heure) – « La pratique »

Deux bénévoles ou formateurs professionnels, qui ont déjà fait l'expérience du mentorat auprès des migrants, seront invités à parler de leurs expériences et de la façon dont ils ont vécu cette relation de leur point de vue personnel et émotionnel : difficultés, succès, échecs, leçons apprises. Les apprenants interrogeront ensuite les deux experts. Le formateur souligne que, dans une relation de mentorat, la déception et le découragement sont toujours au coin de la rue : c'est pourquoi la patience, la résilience et le réalisme sont nécessaires aux futurs mentors. Les barrières linguistiques seront également abordées : le formateur expliquera comment essayer de les surmonter par une communication efficace, en suivant une approche qui, dans le processus d'amélioration progressive des compétences linguistiques, privilégie les liens sociaux par rapport à l'apprentissage et à l'application (en Italie, voir l'expérience de "*Libera la parola* «, un laboratoire ouvert pour l'utilisation de la langue italienne pour établir des liens).⁴

TROISIÈME ÉTAPE (1 heure) – « Empathie »

Un psychologue et/ou un anthropologue, qui peut utiliser un jeu de rôle, amènera les apprenants à réfléchir aux attitudes qui aident à créer ou à détruire l'empathie entre deux personnes. Ils réfléchiront à la façon d'écouter, de rester côte à côte dans la relation de mentorat, sans se submerger les uns les autres, de respecter les silences, de gérer les crises et le désespoir, de gérer les mensonges ou les demi-vérités, d'encourager, de discuter sans se disputer, d'embrasser sans suffoquer. On soulignera qu'une relation de mentorat, même si elle découle de la nécessité d'apporter des réponses aux conditions difficiles ou même dramatiques d'une personne, est d'autant plus efficace lorsqu'elle se développe à travers des moments de bien-être tant pour le mentor que pour le mentoré.

Le formateur proposera un exercice/dynamique spécifique autour de l'apprentissage de l'empathie.⁵

Les stagiaires seront invités à compléter cette étape en lisant les documents disponibles sur la plateforme WIX.

⁴ <https://www.facebook.com/liberalaparolatrento/>

⁵ <https://www.ashoka.org/media/23588/download>
<https://mcc.gse.harvard.edu/resources-for-educators/tag/Caring+and+Empathy>

UNITE 1.3 – “Empowerment” (durée : 2.30 heures)

La troisième unité vise à aider les apprenants à comprendre comment coconcevoir et cogérer un chemin vers l'autonomisation de leur mentoré. Une prémisse est nécessaire : le concept d'autonomisation a des aspects problématiques, comme un « équilibre délicat entre l'autonomisation et le paternalisme, le soutien substantiel et la répression ». Nous devons être conscients des conséquences du rôle du « grand bienfaiteur ». Comme indiqué, une autonomie et un « pouvoir » plus larges des personnes cibles devraient être reconnus : «Aussi souhaitable et nécessaire que cela puisse paraître pour soutenir les réfugiés, les personnes âgées, les minorités ethniques, les handicapés, les pauvres, les personnes marginalisées ou discriminées, la question de savoir si les bénéficiaires de l'autonomisation se sentiront vraiment responsabilisés dépendra de la façon dont l'aidant traitera les processus sociaux complexes qui se déroulent dans les situations d'autonomisation ». ⁶Le ou les contextes sociaux et l'action des individus/groupes sont des éléments essentiels pour tracer la ligne de démarcation entre l'autonomisation et les actions condescendantes. La participation des personnes habilitées à l'identification et à la décision des ressources qui leur sont mises à leur disposition, tout en adaptant les méthodologies d'intervention, garantit que les contextes et l'agence des bénéficiaires font partie du processus. Par conséquent, améliorer la possibilité pour les résultats, des processus d'intervention, d'augmenter véritablement le pouvoir et le pouvoir dans les choix de vie de l'individu.

PREMIÈRE ÉTAPE (30 minutes) – « Empowerment : qu'est-ce que cela signifie ? »

Le formateur explique le sens de « l'empowerment », ses origines historiques (dans les mouvements d'émancipation en Amérique latine et dans le travail communautaire aux États-Unis), sa pertinence tant dans les sphères individuelles que collectives. On expliquera, à travers quelques exemples concrets, la différence entre une relation basée sur l'assistance, qui est donc « passive », et une relation qui élève et favorise l'autonomie et l'estime de soi.

DEUXIÈME ÉTAPE (1 heure) – « Enquêter sur les besoins et les ressources »

Un expert (une personne ayant une expérience importante dans l'accueil et de l'intégration des migrants) explique, au moyen d'un Power Point et de cas typiques, quels sont les besoins les plus courants et récurrents des demandeurs d'asile et des migrants, tant au niveau personnel que dans la vie quotidienne (langue, documents, travail, domicile, envoi d'argent au pays d'origine, soins de santé, soutien psychologique ou psychiatrique, permis de conduire). Un débat suivra. En, le formateur et l'expert suggéreront l'approche la plus appropriée pour identifier et hiérarchiser les besoins du mentoré/mentoré-famille. Il convient de souligner que chaque migrant, ainsi que les familles de migrants, ont non seulement des besoins, mais aussi des ressources, que le mentor doit découvrir, car elles constituent la base pour coconcevoir une stratégie de soutien réussie.

TROISIÈME ÉTAPE (1 heure) – « Territoires et leurs réseaux »

⁶ Voir L. Weidenstedt, Empowerment Gone Bad: Communicative Consequences of Power Transfers, 2016, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2378023116672869>

Le formateur explique qu'au RaCIP, le mentor est considéré comme un facilitateur dans les relations entre le migrant/la famille mentorée et le réseau de personnes/associations/services de soutien. Chaque acteur du réseau peut répondre à un besoin et possède ses propres connaissances, compétences et ressources. Mentor sera encouragé à impliquer tous ces acteurs dans la relation de mentorat : acteurs publics (institutions, agences et services), organisations à but non lucratif (c'est-à-dire les organisations structurées de la société civile), mais aussi groupes informels ou individus du soi-disant « quatrième secteur » (voisins, retraités ayant beaucoup de temps libre à leur disposition, enseignants, artisans). Les institutions/services/associations essentiels fournissant des services dans le domaine où les mentors vont mettre en œuvre leurs activités seront ensuite identifiés. À la fin, les stagiaires effectueront deux activités, individuellement ou en petits groupes, comme ils le préfèrent :

1. Cartographier leur propre territoire pour identifier le plus grand nombre possible d'acteurs locaux ;
2. Planifier des activités de loisirs, permettre au mentoré de rencontrer d'autres personnes locales et étrangères, de parler la langue locale, d'accroître son réseau de relations.

UNITÉ 1.4 – « Le steeple-chase » (durée : 2h30)

La dernière unité fournit aux apprenants des compétences de base pour soutenir les migrants dans leur cheminement vers la reconnaissance du statut de réfugié et l'accès aux services de base. Le mentor ne peut pas être un spécialiste dans tous ces domaines, mais a besoin de quelques notions de base pour pouvoir soutenir le mentoré et faciliter sa relation avec les services publics et leurs agents (avocats, policiers, fonctionnaires dans différentes administrations, etc.).

Les thèmes à traiter sont renvoyés aux règles et procédures en vigueur concernant les aspects juridiques de l'accueil des demandeurs d'asile et des étrangers dans tous les pays partenaires du RaCIP. Un avocat ou un expert senior ayant une expertise juridique abordera :

1. La voie d'accès à l'asile ou à une autre forme de protection humanitaire ou internationale
2. Statut de résident provisoire et permanent
3. L'octroi de la citoyenneté
4. La question de la résidence
5. Pendant la période nécessaire à la définition du statut de réfugié.
6. Les règles d'accès aux services de santé (d'urgence et non d'urgence).
7. Un accès à la scolarité et à la formation professionnelle.
8. Les principales formes de soutien du revenu pour les étrangers de l'État ou des autorités locales.

L'expert doit fournir des exemples concrets et rendre l'explication technique facilement compréhensible pour tous les apprenants. Le formateur, rappelant ce qui s'est déjà révélé lors des réunions précédentes, devrait souligner à quel point ce « steeple-chase » affecte la condition et la résilience psychologique de la personne à soutenir.

MODULE 2 – SPECIFIC SKILLS

Training objectives and expected learning outcomes

Training objectives	Expected learning outcomes
<p>Acquisition de connaissances et de compétences de base pour permettre à la coexistence de surmonter l'hospitalité et la cohabitation, devenant ainsi un centre de sociabilité, un soutien réactif face aux problèmes et aux obstacles, une opportunité de croissance humaine et culturelle mutuelle.</p> <p>Les objectifs spécifiques concernent :</p> <ol style="list-style-type: none">1. La prise de conscience du rôle stratégique de l'hospitalité au sein d'une famille pour l'inclusion des migrants2. Conscience de la réciprocité de la relation entre la famille et son hôte3. Renforcement de du soutien émotionnel des membres de la famille4. Capacité de répondre aux attentes et aux besoins5. Connaissance de base du réseau de services locaux et de leurs canaux d'accès6. La conscience de la valeur des réseaux territoriaux et savoir s'orienter pour les construire.	<p>À la fin du module 2, les mentors auront :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Affiné leur capacité à contrôler leur anxiété « d'accueil », grâce à la compréhension des principales dynamiques de l'hospitalité dans une famille2. Affiné leur capacité d'écoute, afin d'identifier les besoins et les aspirations de leur mentoré et de pouvoir les guider et les accompagner dans un chemin d'inclusion cohérent avec eux3. Affiné leurs compétences organisationnelles et de résolution de problèmes, afin de construire jour après jour une cohabitation qui peut être constructive et enrichissante pour les deux parties4. Appris les bases des principaux services locaux d'aide à l'intégration des migrants et de leurs bureaux et personnes de contact respectifs5. Compris la dynamique du réseautage dans leur communauté locale.

Trainings contents

UNITÉ 2.1 – « Vivre ensemble : le quotidien » (durée : 3 heures)

La première unité du module 2 traite de la cohabitation, afin d'aider les accueillants à faire face et à surmonter d'éventuelles angoisses et inquiétudes liées à la rencontre du nouvel hôte et à l'organisation et à la gestion ultérieures de la dimension domestique quotidienne, ce qui implique une diversité culturelle qui nécessite une adaptation progressive et mutuelle. Le dialogue entre les différentes cultures commence par la proximité et les gestes quotidiens, qui contribueront à la compréhension mutuelle et

jetteront les bases de la confiance mutuelle, qui est le point de départ et la condition cruciale de toute relation positive et constructive.

Le dialogue et la discussion avec des personnes qui ont déjà éprouvé les mêmes sentiments est un excellent point de référence et une source d'inspiration, un soutien pour ne pas se laisser dépasser par le découragement ou le sentiment d'impuissance. Sur le plan personnel, c'est sans aucun doute une source de réconfort et d'encouragement de savoir que d'autres personnes ont déjà fait ce même choix, vécu les mêmes angoisses, affronté et résolu les mêmes problèmes. Le message est le suivant : vous n'êtes pas seul et il n'y a rien de honteux ou d'embarrassant à partager vos peurs.

Les étapes suivantes seront introduites à l'appui des résultats des deux études concernant les réfugiés et les accueillants qui ont été produites aux fins du projet Racip, comme point de départ pour d'autres discussions et apprentissages (voir Matériel pédagogique, ressources, textes).

PREMIÈRE ÉTAPE (1 heure) – « Bienvenue à la maison ! »

Le formateur organise un groupe de discussion avec les stagiaires, afin de construire un canevas de sujets /situations à soumettre à trois familles qui ont déjà expérimenté l'hospitalité (voir la troisième étape de cette même unité 2.1). Au cours de cette première étape, les stagiaires seront invités à réfléchir au sens de l'hospitalité et à la façon de démontrer, en particulier dans la phase initiale, l'attention, l'implication, l'empathie, dans un équilibre délicat entre sollicitude et discrétion appropriée. Le premier appel sera également abordé, en se référant également aux enfants et aux jeunes vivant dans la famille, ainsi qu'aux voisins, afin de favoriser la compréhension et la proximité dans des contextes qui peuvent ne pas être immédiatement amicaux.

MÉTHODOLOGIE. Groupe de discussion, canevas de sujets de discussion.

DEUXIÈME ÉTAPE (1 heure) – « De 8 à 22 : espaces et temps à la maison »

La vie quotidienne n'est pas seulement faite de pensées, de mots et d'intentions. Vivant ensemble, les cultures mutuelles s'expriment à travers des actions et des pratiques quotidiennes, aussi concrètes que nécessaires. Ces gestes doivent être inclus dans un cadre de règles partagées. Pour la famille d'accueil aussi, cela signifie s'adapter à un mode de vie nouveau et différent. De simples gestes, peut-être tenus pour acquis, peuvent être source d'incompréhension. Dans de nombreux cas, les hôtes ne sont pas familiers avec la façon locale d'effectuer les tâches ménagères de base, qu'ils ont tendance à reproduire selon leurs propres coutumes (par exemple, faire le lit, laver les vêtements, traîner la lessive) ou ils ont besoin d'aide pour utiliser la technologie. Par conséquent, il est nécessaire d'avoir la bonne sensibilité pour guider son mentoré dans la gestion de la vie quotidienne, sans impositions brusques ni présomption de supériorité, mais en visant une adaptation progressive et mutuelle. Le formateur guidera donc les apprenants dans l'élaboration d'un « agenda » construit sur les « horaires » de la vie quotidienne, en fournissant également des indications sur la manière de mettre en place les règles de base de la cohabitation. Les thèmes et les problèmes seront abordés dans la troisième étape de cette même unité 2.1.

MÉTHODOLOGIE. Groupe de discussion, canevas de sujets de discussion.

THIRD STEP (1 heure) - « Ensemble, nous pouvons »

Trois familles qui ont déjà fait l'expérience de l'hospitalité se rendent aux nouvelles accueillantes. Comme déjà souligné dans l'introduction, il est important d'éviter toute approche paternaliste, ainsi que les attentes disproportionnées des accueillants. Ces

deux questions, ainsi que les conflits qui peuvent survenir – également en raison de malentendus mutuels – seront abordés et discutés à partir de l'expérience concrète des familles.

MÉTHODOLOGIE. Réunion interactive : introduction générale et discussion basées sur les contributions et les sujets des étapes 1 et 2 de l'unité 2.1.

SECTION 2.2 – « Se tourner à l'extérieur » (durée : 3 heures)

Le soutien de la famille d'accueil est crucial - comme nous l'avons déjà souligné - dans le processus d'intégration des migrants. Tous les aspects sont impliqués : surmonter les obstacles et les barrières, soutenir la reconnaissance des droits (documents, droit à la santé, etc...), l'introduction à la culture locale, la promotion des relations avec la communauté locale.

Cette deuxième unité aborde – d'un point de vue concret – les aspects de la vie des migrants qui impliquent leurs relations en dehors de chez eux. L'accès aux installations et aux services essentiels sera pris en considération, ainsi que les questions - par exemple la recherche d'emploi et de logement - nécessaires pour mener à bien leur chemin vers l'autonomie. En particulier, les liens avec les services sociaux et les travailleurs sociaux sur le territoire seront mis en évidence.

PREMIÈRE ÉTAPE (1 heure) – « Le monde extérieur : j'ai besoin... »

Dans cette première étape, certains des principaux obstacles, tant matériels que bureaucratiques, auxquels les migrants doivent faire face sur le chemin de l'indépendance et qui ont fait l'objet de l'unité 1.4, seront abordés d'un point de vue pratique. Le formateur préparera une série de simulations, présentant des situations typiques : les apprenants identifieront les besoins, proposeront et esquisseront des chemins et des solutions conséquents.

MÉTHODOLOGIE. Exercice, discussion et heure des questions

DEUXIÈME ÉTAPE (1 heure) – « Le monde extérieur : relations »

La famille est le premier noyau d'une communauté qui n'est pas fermée sur soi-même mais qui est, à son tour, un pont vers une communauté plus large : le réseau parental, tout d'abord, qui s'étend - dans des cercles concentriques - à un réseau plus large de relations: amis, collègues, voisins, association, société civile. L'objectif est de recréer en dehors de la maison, dans la mesure du possible, la proximité et les relations amicales qui se produisent spontanément aux côtés de la famille.

Le formateur aidera les apprenants à identifier et à « reconstruire » leur propre réseau, puis à discuter, tous ensemble, de ses forces et de ses faiblesses. Le temps libre avec les migrants sera également abordé et des expériences de participation à la vie sociale du pays d'accueil seront apportées, espérons-le également par le biais de témoignages directs.

MÉTHODOLOGIE. *Groupe de discussion*, toile des questions à poser au cours de la troisième étape de l'unité 2.2.

TROISIÈME ÉTAPE (1 heure) - « C'est ce que nous avons fait »

Trois familles qui ont déjà fait l'expérience d'accueillir rencontrent les nouveaux accueillants.

MÉTHODOLOGIE. Réunion interactive : introduction générale et discussion basées sur les contributions et les sujets de l'étape 2 de l'unité 2. 2.

Les 30 dernières minutes de l'unité 2.2. Sera dédié à l'évaluation en face à face de la formation.

Les réunions se concluent par quelques indications pratiques sur le début des parcours de mentorat (WP6) et sur le système de soutien / formation en cours que les partenaires du projet fourniront aux mentors au cours de leur expérience aux côtés des migrants.

Evaluation

L'évaluation de l'apprentissage porte principalement sur la forme d'auto-évaluation. L'apprenant devra préparer un rapport écrit sur les questions suivantes dans les deux semaines suivant la dernière réunion :

1. Comment et dans quelle mesure la formation m'a-t-elle aidé à être plus conscient des migrants et de leur intégration ?
2. Comment vais-je planifier et développer une relation d'empathie et d'autonomisation avec le mentoré qui me sera confié ?
3. Comment vais-je planifier la cohabitation avec mon mentoré ?
4. Comment je pense pouvoir l'aider à s'intégrer dans mon réseau social ?

Les rapports seront envoyés au formateur, qui contactera chaque apprenant pour lui faire part de ses commentaires et éventuellement approfondir avec lui les aspects et les sujets qui ont encore besoin d'être clarifiés.

Ressources pédagogiques

- Mateus, S., D. Santa-Marta, J. P. Pereira, M. Clemente & T. Seabra (2021). *Private Sponsorship and community-based integration: The PAR example and other good practices* (Paper for RaCIP Project). Lisbon: Iscte-Instituto Universitário de Lisboa, https://www.racip.eu/files/ugd/6edbd8_aae16e97fa9249e99272400b3e14265e.pdf
- Refugees Welcome, *Chi sono i rifugiati e le rifugiate?* https://docs.google.com/presentation/d/1_uBAxwgW7Pnl75Kef1Dmh79nPbBFhfAV/edit#slide=id.p21
- EURITA, *Mentoring Refugees. A handbook for volunteers*, 2019, download at https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/mentoring-refugees-handbook-volunteers_en
- On mentorship <https://www.togetherplatform.com/handbook/mentor>, <https://www.togetherplatform.com/resources>
- Refugees Welcome, *Formazione per nuove famiglie accoglienti*, https://docs.google.com/presentation/d/1siiiN1c-L_tu46PkN_AURWJLu_Fcl-X94/edit#slide=id.p1
- For relevant information on family-oriented integration: https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/making-integration-work_9789264279520-en#page7; and https://www.researchgate.net/profile/Encarnacion-La-Spina/publication/332767189_Goodbad_migrant_families_and_their_integration_in_the_European_Union/links/5cc8cb8d299bf120978b656b/Good-bad-migrant-families-and-their-integration-in-the-European-Union.pdf
- A.E. Biolo, G. Baracco, C. Quaranta, A. Claes, *Guide on successful community and family-based integration of refugees*, Racip, www.racip.eu
- *Preliminary analysis on experiences of family-based integration refugees*, www.racip.eu
- *Summary report on Refugees Welcome experiences - Desk Research*, www.racip.eu
- Bonora, N. (2011). Donne migranti, protagoniste attive nei processi di trasformazione. *Ricerche Di Pedagogia E Didattica. Journal of Theories and Research in Education*, 6(1). <https://doi.org/10.6092/issn.1970-2221/2235>
- On interpersonal relationships, see C. Kallahan, *Anti-racism resource guide*, <https://www.elon.edu/u/service-learning/wp-content/uploads/sites/519/2020/07/Anti-Racism-Resource-Guide.pdf>
- A mainstreaming/institutional perspective, useful for the designing of intercultural learning approaches O. Nestian Sandu, N. Lyamouri-Bajja, *T-KIT 4. Intercultural learning*, Council of Europe, 2018 <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262514/PREMS+042218+T-kit4+WEB.pdf/37396481-d543-88c6-dccc-d81719537b32>
- Theoretical notions on empathy: Raatikainen, E., Rauhala, L. A., & Mäenpää, S. (2021). *An educational intervention focused on teaching Qualified Empathy to social work students in Finland*. *Journal of Applied Research in Higher Education*.

- On empowerment, see L. Weidenstedt, *Empowerment Gone Bad: Communicative Consequences of Power Transfers*, SAGE, 2016, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2378023116672869>
- I. Castiglioni, *La comunicazione interculturale. Competenze e pratiche*, Carocci, 2005
- R. Cameron, J.L. Harrison, *The interrelatedness of formal, non-formal and informal learning*, 2012, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1000165.pdf>
- S. Elaine Eaton, *Formal, Non-formal and Informal Learning: What Are the Differences?*, 2010, https://www.researchgate.net/publication/236222254_Formal_non-formal_and_informal_learning_What_are_the_differences
- A good example of a guide in a friendship fostering programme <https://www.hostnation.org.uk/guide.pdf>
- Icebreakers and group activities, <https://www.sessionlab.com/blog/icebreaker-games/>
<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/icebreaker-ideas-for-small-groups>
<https://www.tinypulse.com/blog/sk-work-icebreaker-games>
- Group activities ideas to foster empathy <https://www.ashoka.org/media/23588/download>
<https://mcc.gse.harvard.edu/resources-for-educators/tag/Caring+and+Empathy>



FORMATION DES INTERVENANTS

WP4

PROGRAMME 2

FAMILLES LOCALES- SOUTIENS FAMILLES DE RÉFUGIÉS

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio

Glocal Factory, Vérone, Italie

GLOCAL FACTORY



iscte UNIVERSITY INSTITUTE OF LISBON



JRS

Réfugiés BIENVENUE



This project was funded by the European Union's Asylum, Migration and Integration Fund.

The content of this publication represents the views of the author only and is his/her sole responsibility.

The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.



RaCIP - Accroître les capacités des personnes inclusives engagées dans des parrainages privés

www.racip.eu
www.linkedin.com/company/racip
www.facebook.com/racipproject

FORMATION DES PARTIES-PRENANTES

Programme 2. Les familles locales qui soutiennent les familles réfugiées

Auteurs

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio (Glocal Factory, Vérone, Italie)

Contributions

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, PT
CVI – Consorzio Veneto Insieme, IT
JRS Portugal, PT
Municipalité d'Ioannina, GR
Refugees Welcome, IT

Réfugiés Bienvenue, FR
Second Tree, GR
Synthesis Center for Research and Education, CY

Comment citer cette publication

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio, *Stakeholders training. Curriculum 2. Local families supporting refugees' families*, Glocal Factory, Vérone, Italie. Ce programme est disponible sur www.racip.eu

Ce document est un livrable du projet RaCIP. Il a été conçu par Glocal Factory et entrepris avec le soutien de tous les partenaires du projet pour les besoins du projet RaCIP. Le livrable a été élaboré entre juin et novembre 2021.

Table des matières

AVANT-PROPOS	2
GLOSSAIRE	3
INTRODUCTION	4
Prérequis	5
MODULE 1. COMPÉTENCES TRANSVERSALES 6.....	
Objectifs de formation et résultats d'apprentissage attendus.....	6
Contenu de la formation	
Unité 1.1. Réfugiés 6.....	
Unité 1.2. Être mentor : motivation et rôle7	
Unité 1.3. Empowerment 8.....	
Unité 1.4. Le steeple-chase9.....	
MODULE 2. COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES 10	
Objectifs de formation et résultats d'apprentissage attendus10	
Contenu de la formation11	
Unité 2.1. Souligner les valeurs 11	
Unité 2.2. Droits et services1	3
Évaluation de l'apprentissage 1	4
Ressources pédagogiques1.....	5

AVANT-PROPOS

Ce document fait partie d'un ensemble de cinq programmes d'études, conçus afin de former les mentors à accompagner cinq cibles différents :

1. Accueillants
2. Les familles locales qui soutiennent les familles réfugiées
3. Étudiants
4. Des mentors professionnels
5. Associations et réseaux d'intervenants

Chaque programme comprend deux modules :

MODULE 1. Ce module est commun aux cinq programmes d'études, car il aide à favoriser l'acquisition de connaissances transversales (questions théoriques) et de compétences (questions pratiques, méthodologiques, appliquées) nécessaires pour construire et mettre en œuvre toute relation de mentorat.

MODULE 2. Répond aux besoins des différentes cibles : connaissances et compétences de base pour soutenir les rôles et les contextes spécifiques des mentors.

CURSUS	MODULE 1 Compétences transversales	MODULE 2 Compétences spécifiques
1. Familles d'accueil	UNITÉ 1.1 <i>Réfugié</i> UNITÉ 1.2 <i>Être mentor : motivation et rôle</i> UNITÉ 1.3 <i>Autonomisation</i> UNITÉ 1.4 <i>Le steeple-chase</i>	UNITÉ 2.1 <i>Vivre ensemble : les tenants et les aboutissants dans la vie quotidienne</i> UNITÉ 2.2 <i>Piloter le nid</i>
2. Les familles locales soutiennent les familles des réfugiés		UNITÉ 2.1 <i>Mise en évidence des valeurs</i> UNITÉ 2.2 <i>Droits et services</i>
3. Étudiants universitaires		UNITÉ 2.1 <i>Migrations</i> UNITÉ 2.2 <i>Loquor ergo sum – Je pense, donc je suis</i>
4. Mentorat au travail		UNITÉ 2.1 <i>Au travail !</i> UNITÉ 2.2 <i>Le sac d'astuces</i>
5. Réseaux d'associations et d'intervenants		UNITÉ 2.1 <i>Mentorat au sein d'une organisation</i> UNITÉ 2.2

		<i>Un-à-plusieurs/plusieurs-à-un : être en groupe</i>
--	--	---

GLOSSAIRE

Expert : une personne avec une expérience importante qui apporte ses connaissances et son expérience sur un ou plusieurs sujets. Dans notre contexte, l'accueil et l'inclusion des migrants.

Apprenant : participant et bénéficiaire de la formation et futur mentor.

Mentoré: demandeur d'asile ou personne qui a récemment reçu un titre légal de résidence dans l'Union européenne et qui recevra un soutien de mentorat.

Mentor : la personne qui soutiendra un mentoré dans les activités du WP6 du projet RaCIP.

Famille mentorée: un ménage de réfugiés qui a récemment reçu un titre légal de résidence dans l'Union européenne. Il peut s'agir de personnes qui sont arrivées à des moments différents et qui font maintenant face ensemble aux dimensions de la vie familiale et sociale dans un contexte différent de celui dans lequel leurs parents sont nés.

Mentor-famille : la famille qui soutient une famille de réfugiés dans les activités du Work Package 6 du projet RaCIP.

Nouvel arrivant: demandeur d'asile ou personne ayant récemment reçu un titre de séjour dans l'Union européenne.

Témoin : une personne qui raconte sa propre expérience, aidant les apprenants à comprendre ses véritables significations.

Formateur : le responsable de la formation. Il sera présent et actif dans toutes les sessions de formation.

INTRODUCTION

L'inclusion sociale d'une famille de réfugiés, comparée à celle d'un seul réfugié, présente des caractéristiques, des potentiels et, des difficultés spécifiques.

Les processus d'intégration des familles sont différents des processus de l'individu. Le concept de famille comprend des catégories autres que celles de la définition nucléaire hétéronormative eurocentrique de la famille: couples de même sexe, partenariats de droit commun ou concubinaux, et d'autres configurations familiales pouvant inclure des frères et sœurs, des tantes, des oncles, des cousins et plusieurs générations ou partenaires. L'âge ou l'enfant devient adulte peut varier selon les traditions d'une ethnie ou d'un pays. Tout cela veut dire qu'une définition plus inclusive de la famille devrait s'employer, afin d'éviter les stéréotypes entourant les familles de réfugiés plus « traditionnelles », ou un risque de hiérarchiser les différentes configurations familiales selon ses propres notions de « progrès », ce qui est à éviter.¹

En général, la famille comprend deux forces majeures:

- le soutien émotionnel partagé entre les membres de la famille «nouveaux arrivants » (contrairement à l'isolement quotidien qui peut malheureusement caractériser la situation des réfugiés célibataires) ;
- élargir les expériences dans le contexte local qui peuvent être échangés et partagés quotidiennement dans le contexte familial.

Les études sur l'intégration des familles migrantes le montrent : cela implique une redéfinition des rôles et des compétences parentales ainsi qu'un remaniement des routines quotidiennes et des significations symboliques attribuées aux rituels vécus dans les nouveaux contextes. Ils constatent également, dans les pays accueillants, un manque d'autonomie et de vie privée ; et les difficultés à maintenir les responsabilités et les rôles familiaux. En outre, les familles sont diverses, il est donc nécessaire de sensibiliser à la diversité et à l'intersectionnalité dans les approches avec les familles.

L'un des risques est que la famille réfugiée, se croyant autosuffisante, se replie sur elle-même ou limite son ouverture aux familles du même groupe ethnique, restant ainsi isolée du reste de la communauté locale. Ce risque est plus élevé pour les adultes et les membres plus âgés de la famille, car les enfants et les jeunes scolarisés sont plus susceptibles d'être confrontés à d'autres idées, habitudes et comportements au quotidien.

Au long terme donc, sur le chemin vers l'inclusion d'une famille réfugiée, une relation avec un mentor-famille, qui accompagne celle-ci de deux manières distinctes mais liées, peut s'avérer très utile:

- en premier, très pratique, pour l'accès aux droits et services offerts par la communauté d'accueil locale et nationale;
- en deuxième, plus psychologique et culturelle, pour la connaissance et la compréhension du système de valeurs, de normes, de significations et de comportements de la société dans laquelle vivent aujourd'hui les réfugiés.

¹ Informations plus pertinentes : https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/making-integration-work_9789264279520-en#page7; et https://www.researchgate.net/profile/Encarnacion-La-Spina/publication/332767189_Goodbad_migrant_families_and_their_integration_in_the_European_Union/link/5cc8cb8d299bf120978b656b/Good-bad-migrant-families-and-their-integration-in-the-European-Union.pdf

Un tel processus de mentorat, d'autre part, peut grandement enrichir la famille locale, à la fois culturellement et psychologiquement (avec un renforcement des capacités d'écoute, d'empathie et de solidarité) et spirituellement (c'est-à-dire de « sens de la vie »).

Prérequis

Il n'y a aucun prérequis ni connaissance de base spécifique demandée.

Cependant, les apprenants sont tenus à avoir:

- la motivation et attitude positive
- l'adhésion aux valeurs fondamentales du projet (accueil, intégration, multiculturalisme)
- une bonne capacité d'écoute, empathie, un désir de s'engager avec des personnes de cultures différentes
- un engagement dans la poursuite des objectifs du projet et dans la mise en œuvre responsable de ses activités pendant la période requise, conscient que cela nécessitera beaucoup de persévérance et d'énergie.

La famille-mentor doit être une famille

- bien intégrée dans le contexte local;
- empathique et curieux à l'égard d'autres personnes et cultures, par conséquent sans jugement;
- qui peuvent mettre à disposition un certain nombre d'heures chaque mois pour rencontrer la famille réfugiée et faire des activités « loisir et temps libre » avec elle.

La présence d'enfants n'est pas essentielle, mais peut être importante pour faciliter le dialogue et l'accompagnement avec la famille réfugiée, normalement caractérisée par la présence d'enfants et d'adolescents.

MODULE 1 – COMPÉTENCES TRANSVERSALES

Objectifs de formation et résultats attendus en matière de gains

Objectifs d'apprentissage	Résultats d'apprentissage attendus
L'objectif du module 1, qui englobe toutes les formations, est de favoriser l'acquisition de connaissances transversales (questions théoriques) et de compétences (questions pratiques, méthodologiques, appliquées) nécessaires à l'établissement et à la mise en œuvre d'une relation de mentorat.	À la fin du module 1, le mentor doit avoir acquis : <ul style="list-style-type: none">▪ Compréhension du contexte, des hypothèses méthodologiques et des objectifs du projet RaCIP; possibilité d'utiliser la plateforme WIX▪ Connaissance des phénomènes migratoires contemporains▪ Capacité à réfléchir sur les histoires de migration, d'accueil et des premiers pas de l'intégration▪ Compréhension des concepts clés de l'interculturalité, de l'empathie, de l'autonomisation▪ Capacité d'écouter, d'analyser et d'interpréter les besoins du mentoré▪ Sensibilisation aux attitudes à adopter ou à éviter pour un mentorat efficace▪ Connaissances de base sur les principales voies d'accès à la reconnaissance du statut de réfugié et à l'accès aux services.

Contenu de la formation

UNITÉ 1.1 – « Réfugiés » (durée : 2 h 30)

La première unité vise à éclairer ces questions principales:

- Qui sont les personnes que nous aimerions soutenir?
- Quel est leur parcours ?
- Pourquoi sont-ils venus en Europe ?
- Dans quelles conditions vivent-ils?
- Quelles sont leurs craintes, mais aussi leurs espoirs et leurs attentes ?

- Pouvons-nous créer un dialogue entre des personnes de positionnements différents, en reconnaissant les différences de pouvoir social, économique et politique?

Les apprenants seront conduits à la variété et la complexité des questions migratoires : un monde de femmes et d'hommes qui, au-delà de leur condition commune de « nouveaux arrivants », ont des antécédents et des histoires personnelles différents, loin de nos stéréotypes. Les apprenants seront non seulement sensibilisés par des rapports et des statistiques, mais rencontreront des témoins racontant leur propre expérience.

Un autre axe portera sur les motivations des personnes participant à la formation et leur conscience du rôle qu'elles vont jouer dans le processus de mentorat.

PREMIÈRE ÉTAPE (1 heure) – « Le projet RaCIP »

1. Présentation des participants et du formateur (jeu ou présentation par paires)
2. Présentation du RaCIP et de ses objectifs ; la signification éthique, sociale et politique du mécénat privé sera soulignée, en tant que stratégie visant non seulement à favoriser l'intégration des migrants, mais aussi la cohésion et le bien-être des communautés d'accueil
3. Présentation de la formation
4. Présentation de la plateforme d'apprentissage WIX et comment l'utiliser pendant la formation et les expériences pilotes ultérieures.

DEUXIÈME ÉTAPE (30 minutes) – « Que savons-nous des réfugiés ? »

Le formateur invite les participants à parler des expériences qu'ils ont pu avoir avec les migrants, de la simple rencontre au soutien plus engagé. Les préjugés et les stéréotypes courants seront discutés à partir de l'expérience des participants.

TROISIÈME ÉTAPE (1 heure) – « Personnes »

Le formateur introduit deux témoins (ou une famille, dans la formation des familles-mentors) : un demandeur d'asile qui n'a pas encore reçu de réponse à sa demande de protection internationale et un migrant qui est en Europe depuis quelques années et qui est mieux intégré dans la société d'accueil (il a un emploi et un logement). On leur demandera de parler de leur arrivée et des premiers pas de l'intégration. Ensuite, ils seront interrogés par les apprenants. Parmi les problèmes possibles, la vulnérabilité est recommandée comme point d'entrée pour discuter des inégalités ou des adversités telles que l'insécurité, le désavantage économique ou social relatif, la capacité d'adaptation limitée et les besoins non satisfaits. Les stagiaires seront invités à compléter cette étape en lisant les documents disponibles sur la plateforme WIX.

UNITÉ 1.2 – «Être mentor : motivation et rôle»(durée : 2h30)

La deuxième unité a trois principaux objectifs connexes:

- Aider les apprenants à comprendre leurs motivations intérieures au mentorat;
- Préparez-les à faire face aux difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans leur engagement;
- Faites-leur prendre conscience des attitudes qui pourraient faciliter ou, au contraire, entraver ou déformer la relation d'aide.

PREMIÈRE ÉTAPE (30 minutes) – « Pourquoi ai-je choisi de devenir mentor? »

Chaque apprenant est invité à penser par lui-même et en silence pendant 5 minutes (il est autorisé à prendre des notes) puis à exposer ses sentiments aux autres. Le formateur écrit sur le paperboard les mots-clés qui ressortent des expositions. Le formateur souligne l'importance de la motivation liée à soi (c'est-à-dire: je m'engage parce qu'avec cette expérience aidera mon personnage à grandir).

DEUXIÈME ÉTAPE (1 heure) – « La pratique »

Deux bénévoles ou formateurs professionnels, qui ont déjà fait l'expérience du mentorat auprès des migrants, seront invités à parler de leurs expériences et de la façon dont ils ont vécu cette relation de leur point de vue personnel et émotionnel : difficultés, succès, échecs, leçons apprises. Les apprenants interrogeront ensuite les deux experts. Le formateur souligne que, dans une relation de mentorat, la déception et le découragement sont toujours au coin de la rue : c'est pourquoi la patience, la résilience et le réalisme sont nécessaires aux futurs mentors. Les barrières linguistiques seront également abordées : le formateur expliquera comment essayer de les surmonter par une communication efficace, en suivant une approche qui, dans le processus d'amélioration progressive des compétences linguistiques, privilégie les liens sociaux par rapport à l'apprentissage et à l'application (en Italie, voir l'expérience de "*Libera la parola* «, un laboratoire ouvert pour l'utilisation de la langue italienne pour établir des liens).

TROISIÈME ÉTAPE (1 heure) – « Empathie »

Un psychologue et/ou un anthropologue, qui peut utiliser un jeu de rôle, amènera les apprenants à réfléchir aux attitudes qui aident à créer ou à détruire l'empathie entre deux personnes. Ils réfléchiront à la façon d'écouter, de rester côte à côte dans la relation de mentorat, sans se submerger les uns les autres, de respecter les silences, de gérer les crises et le désespoir, de gérer les mensonges ou les demi-vérités, d'encourager, de discuter sans se disputer, d'embrasser sans suffoquer. On soulignera qu'une relation de mentorat, même si elle découle de la nécessité d'apporter des réponses aux conditions difficiles ou même dramatiques d'une personne, est d'autant plus efficace lorsqu'elle se développe à travers des moments de bien-être tant pour le mentor que pour le mentoré.

Le formateur proposera un exercice/dynamique spécifique autour de l'apprentissage de l'empathie.²

Les stagiaires seront invités à compléter cette étape en lisant les documents disponibles sur la plateforme WIX.

UNITÉ 1.3 – « Empowerment » (durée : 2h30)

La troisième unité vise à aider les apprenants à comprendre comment coconcevoir et cogérer un chemin vers l'autonomisation de leur mentoré. Une prémisse est nécessaire : le concept d'autonomisation a des aspects problématiques, comme un « équilibre délicat entre l'autonomisation et le paternalisme, le soutien substantiel et la répression ». Nous devons être conscients des conséquences du rôle du « grand bienfaiteur ». Comme indiqué, une autonomie et un « pouvoir » plus larges des personnes cibles devraient être reconnus : « Aussi souhaitable et nécessaire que cela puisse paraître pour soutenir les réfugiés, les personnes âgées, les minorités ethniques, les handicapés, les pauvres, les personnes marginalisées ou discriminées,

² <https://www.ashoka.org/media/23588/download>
<https://mcc.gse.harvard.edu/resources-for-educators/tag/Caring+and+Empathy>

la question de savoir si les bénéficiaires de l'autonomisation se sentiront vraiment responsabilisés dépendra de la façon dont l'aidant traitera les processus sociaux complexes qui se déroulent dans les situations d'autonomisation ». Le ou les contextes sociaux et l'action des individus/groupes sont des éléments essentiels pour tracer la ligne de démarcation entre l'autonomisation et les actions condescendantes. La participation des personnes habilitées à l'identification et à la décision des ressources qui leur sont mises à leur disposition, tout en adaptant les méthodologies d'intervention, garantit que les contextes et l'agence des bénéficiaires font partie du processus. Par conséquent, améliorer la possibilité pour les résultats, des processus d'intervention, d'augmenter véritablement le pouvoir et le pouvoir dans les choix de vie de l'individu ». ³

PREMIÈRE ÉTAPE (30 minutes) – « Empowerment : qu'est-ce que cela signifie ? »

Le formateur explique le sens de « l'empowerment », ses origines historiques (dans les mouvements d'émancipation en Amérique latine et dans le travail communautaire aux États-Unis), sa pertinence tant dans les sphères individuelles que collectives. On expliquera, à travers quelques exemples concrets, la différence entre une relation basée sur l'assistance, qui est donc « passive », et une relation qui élève et favorise l'autonomie et l'estime de soi.

DEUXIÈME ÉTAPE (1 heure) – « Enquêter sur les besoins et les ressources »

Un expert (une personne ayant une expérience importante dans l'accueil et de l'intégration des migrants) explique, au moyen d'un Power Point et de cas typiques, quels sont les besoins les plus courants et récurrents des demandeurs d'asile et des migrants, tant au niveau personnel que dans la vie quotidienne (langue, documents, travail, domicile, envoi d'argent au pays d'origine, soins de santé, soutien psychologique ou psychiatrique, permis de conduire). Un débat suivra. En, le formateur et l'expert suggéreront l'approche la plus appropriée pour identifier et hiérarchiser les besoins du mentoré/mentoré-famille. Il convient de souligner que chaque migrant, ainsi que les familles de migrants, ont non seulement des besoins, mais aussi des ressources, que le mentor doit découvrir, car elles constituent la base pour coconcevoir une stratégie de soutien réussie.

TROISIÈME ÉTAPE (1 heure) – « Territoires et leurs réseaux »

Le formateur explique qu'au RaCIP, le mentor est considéré comme un facilitateur dans les relations entre le migrant/la famille mentorée et le réseau de personnes/associations/services de soutien. Chaque acteur du réseau peut répondre à un besoin et possède ses propres connaissances, compétences et ressources. Mentor sera encouragé à impliquer tous ces acteurs dans la relation de mentorat : acteurs publics (institutions, agences et services), organisations à but non lucratif (c'est-à-dire les organisations structurées de la société civile), mais aussi groupes informels ou individus du soi-disant « quatrième secteur » (voisins, retraités ayant beaucoup de temps libre à leur disposition, enseignants, artisans). Les institutions/services/associations essentiels fournissant des services dans le domaine où les mentors vont mettre en œuvre leurs activités seront ensuite identifiés. À la fin, les stagiaires effectueront deux activités, individuellement ou en petits groupes, comme ils le préfèrent :

³ Voir L. Weidenstedt, *Empowerment Gone Bad: Communicative Consequences of Power Transfers*, 2016, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2378023116672869>

1. Cartographier leur propre territoire pour identifier le plus grand nombre possible d'acteurs locaux ;
2. Planifier des activités de loisirs, permettre au mentoré de rencontrer d'autres personnes locales et étrangères, de parler la langue locale, d'accroître son réseau de relations.

UNITÉ 1.4 – « Le steeple-chase » (durée : 2h30)

La dernière unité fournit aux apprenants des compétences de base pour soutenir les migrants dans leur cheminement vers la reconnaissance du statut de réfugié et l'accès aux services de base. Le mentor ne peut pas être un spécialiste dans tous ces domaines, mais a besoin de quelques notions de base pour pouvoir soutenir le mentoré et faciliter sa relation avec les services publics et leurs agents (avocats, policiers, fonctionnaires dans différentes administrations, etc.).

Les thèmes à traiter sont renvoyés aux règles et procédures en vigueur concernant les aspects juridiques de l'accueil des demandeurs d'asile et des étrangers dans tous les pays partenaires du RaCIP. Un avocat ou un expert senior ayant une expertise juridique abordera :

1. La voie d'accès à l'asile ou à une autre forme de protection humanitaire ou internationale
2. Statut de résident provisoire et permanent
3. L'octroi de la citoyenneté
4. La question de la résidence
5. Pendant la période nécessaire à la définition du statut de réfugié.
6. Les règles d'accès aux services de santé (d'urgence et non d'urgence).
7. Un accès à la scolarité et à la formation professionnelle.
8. Les principales formes de soutien du revenu pour les étrangers de l'État ou des autorités locales.

L'expert doit fournir des exemples concrets et rendre l'explication technique facilement compréhensible pour tous les apprenants. Le formateur, rappelant ce qui s'est déjà révélé lors des réunions précédentes, devrait souligner à quel point ce « steeple-chase » affecte la condition et la résilience psychologique de la personne à soutenir.

MODULE 2 – COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES

Objectifs de formation

Objectifs de la formation	Résultats d'apprentissage attendus
<ul style="list-style-type: none">▪ Développer les concepts de « similarités » et de « différences »▪ Développer la capacité des mentors de confronter avec empathie et un esprit critique d'autres conceptions de la famille, des femmes, des relations intergénérationnelles, de la santé et des trajectoires de croissance individuelle.▪ Comprendre quelle posture à adopter dans la relation de mentorat afin de favoriser la pleine affirmation des droits des femmes et des enfants migrants.▪ Approfondir leurs connaissances du marché du logement, du système éducatif et du système de santé dans leur propre pays.	<ul style="list-style-type: none">▪ Des mentors capables de discuter avec les mentorés des modèles et des significations des dynamiques familiales, sans aucune condescendance mais avec une pleine conscience des droits des femmes, des enfants et de toutes les personnes.▪ Des mentors capables de soutenir concrètement leurs mentorés, de la meilleure façon possible, dans les dimensions de la vie, de l'étude et de la bienveillance.

Contenu de la formation

UNITÉ 2.1 – « Les valeurs » (durée : 2 heures)

Cette unité amène les familles-mentors à réfléchir aux similitudes et aux différences entre leur propre culture et celle des pays d'origine des réfugiés. En ce sens, il reprend une grande partie du contenu du module 1, avec un accent particulier sur la dynamique familiale.

Par conséquent, des activités visant à mettre en évidence les valeurs partagées et différentes entre les mêmes apprenants seront mises en place, afin de répondre aux questions suivantes:

- Comment puis-je me sentir lorsque je rends visite à une famille différente de la mienne?
- Qu'est-ce que cela signifie d'accepter les différences de quelqu'un?
- Comment puis-je accueillir davantage quelqu'un qui est différent de moi?

PREMIÈRE ÉTAPE (30 minutes) – « Pareil et différent... qu'est-ce qui fait d'une famille une famille »

Nous devons partir de l'idée que le concept de la « culture » comme étant une généralisation abstraite, qui- si elle est mal utilisée - peut même être dangereuse. En réalité, chaque personne a son propre système de valeurs, de significations et d'habitudes, qui dépend d'un grand nombre de variables : contexte national et local, contexte familial, niveau d'éducation et classe socio-économique, expériences personnelles, croyances, croyances religieuses, appartenance à des groupes, associations, congrégations... En outre, la vision et le rôle de la famille – en partie justement grâce à la fusion mutuelle entre les cultures - changent constamment, même dans ces communautés locales qui ont des rythmes plus lents de croissance économique et d'intégration dans le monde globalisé.

À la fin de cette étape, les familles-mentors auront appris les concepts de « similarité » et de « différence ».

MÉTHODOLOGIE. L'expert - un anthropologue ou un sociologue de la famille est recommandé - pourrait commencer par demander aux stagiaires de parler de leur propre famille: sens du vivre ensemble, rôles et hiérarchies, soins aux enfants et aux parents et proches âgés. L'expert pourrait alors donner quelques exemples de différents modèles de famille d'aujourd'hui, pour démontrer à quel point les généralisations sont dangereuses et trompeuses et comment:

1. le concept de famille est dynamique, car il change avec le temps et les lieux;
2. les visions de la famille sont différentes dans le monde, et il est nécessaire de les aborder sans préjugés.

DEUXIÈME ÉTAPE (45 minutes) – « La relation parents – enfants – école »

Cette deuxième étape implique une réflexion générale sur les relations affectives et éducatives entre parents et enfants, et la triangulation parents - enfants - école. Par exemple, nous savons tous à quel point les migrants sont généralement très impressionnés - voire stupéfaits - par la façon « informelle » dont les enfants s'adressent à leurs parents dans les pays occidentaux.

MÉTHODOLOGIE. Pour introduire, l'expert décrira brièvement l'évolution des relations parents-enfants en Europe. Ensuite, la base de la relation parent-enfant dans les pays d'origine des migrants sera examinée, éventuellement à l'appui de témoignages. Les apprenants, en collaboration avec le formateur, établiront ensuite une carte mentale des difficultés qu'ils ont rencontrées dans la relation parent-enfant et parent-enfant-école, afin d'étudier pourquoi les difficultés surviennent et comment les résoudre. Le formateur pourrait décider de diviser les apprenants en sous-groupes, en fonction des différents groupes d'âge de leurs enfants.

TROISIÈME ÉTAPE (45 minutes) – « Femmes migrantes »

La troisième étape porte sur le rôle des femmes dans la vie familiale, communautaire et sociale. Nous avons tendance à vouloir, justement, promouvoir l'autonomie et la contribution économique des femmes aux revenus du ménage. Cependant, il est crucial de pré-établir que l'autonomisation des femmes est un processus multidimensionnel qui se déroule à travers l'histoire. Ça produit des contextes sociaux, bien que ça génère des possibilités et des dispositions psychologiques individuelles et collectives. Un changement social concernant la relation entre les sexes en découle, ainsi que des mouvements historiques spécifiques, des moments politiques, économiques, et sociaux clés qui ont favorisé l'égalité des sexes. C'est-à-dire que prioriser l'insertion économique des femmes pourrait être une sorte de violence envers celles-ci autant que ce soit une imposition culturelle. Le défi est « comment pouvons-nous (les mentors) prendre de la distance et identifier les besoins spécifiques liés au

genre et y répondre ? » plutôt que « comment pouvons-nous faciliter l'autonomisation des femmes ? »

MÉTHODOLOGIE. L'expert conduira les apprenants à réfléchir aux facteurs qui empêchent l'intégration facile des femmes dans le pays d'accueil. Les études montrent que les femmes migrantes en particulier maîtrisent moins la langue d'accueil. Pour elles, les échanges risquent d'être limitées à la communauté d'origine, ainsi les femmes sans relations significatives en dehors de cette sphère social, utilisent moins la langue locale, et donc renoncent plus à s'exprimer. Le lien des femmes migrantes avec leur pays d'origine (culture d'origine et enfants restés à la maison) sera également exploré. Pour rester attentif aux besoins des femmes, il faut sortir des sentiers battus et établir un cadre de « réponse aux besoins spécifiques du genre » qui pourrait amener les hôtes / mentors à être sensibles aux différences dans les relations / dynamiques de genre et les rôles de genre pour s'assurer que les femmes ont leurs besoins pris en compte et ne sont pas négligées et / ou marginalisées si elles sont vues toutes avec le même regard.

L'expert élaborera trois ou quatre études de cas de femmes migrantes, en réfléchissant - avec les apprenants - sur les facteurs qui impactent leurs parcours, de façon positive ou négative. Enfin, les apprenants se demanderont quelles attitudes dans la relation de mentorat peuvent mener à des résultats positifs ou négatifs.

UNITÉ 2.2 – « Droits et services » (durée : 2h30)

Cette unité fournira aux familles-mentors des connaissances de base pour aider les familles mentorées à améliorer leur qualité de vie et leur niveau d'inclusion sociale, en ce qui concerne trois dimensions fondamentales: vivre, étudier (parents et enfants) et la santé.

PREMIÈRE ÉTAPE (40 minutes) – « Logement »

La recherche d'une maison qui convient aux besoins familiaux et aux ressources économiques et l'établissement de relations positives avec les voisins : ce sont les deux défis majeurs pour la plupart des familles de migrants. La famille-mentor doit être prête à soutenir les mentorés dans les deux situations.

MÉTHODOLOGIE. Une famille de migrants, qui vit dans le pays d'accueil depuis au moins 5 ans, raconte aux stagiaires les difficultés qu'elle a rencontrées pour trouver un quartier et les interactions avec les propriétaires et les voisins; ils aborderont ensuite les leçons tirés et la façon dont une famille-mentor peut aider une famille réfugiée à mieux gérer le logement.

DEUXIÈME ÉTAPE (40 minutes) – « Étudier »

Il est très difficile pour une famille migrante de bien comprendre le système éducatif du pays d'accueil, en raison de la faible scolarisation et des différences majeures avec l'éducation dans leur pays d'origine. Pourtant, étudier (et la scolarisation des enfants) est crucial pour l'inclusion sociale et le bien-être, pour la qualité des relations au sein et à l'extérieur de la famille.

Afin de pouvoir soutenir leurs mentorés, les mentors auront donc besoin d'une connaissance de base du système éducatif de leur propre pays, y compris la formation professionnelle, l'université et la formation pour adultes, compte tenu également des changements de l'éducation dans l'UE au cours des vingt à trente dernières années. Ces connaissances sont fondamentales pour pouvoir mieux guider et soutenir les parcours éducatifs des membres de la famille mentoré.

MÉTHODOLOGIE. Un expert en éducation et formation explique aux apprenants le système éducatif actuel :

- les notions de base sur le système éducatif national;
- cours et spécialisations: lycée, formation technique et professionnelle;
- les écoles publiques et privées;
- la formation pour adultes et les écoles deuxième chance;
- l'éducation non formelle: possibilités;
- après l'école: étudier chez soi;
- communication avec les écoles et les enseignants.

TROISIÈME ÉTAPE (40 minutes) - « Santé »

En matière de santé, une famille migrante peut avoir du mal à comprendre pleinement les systèmes de santé locaux. Des différences significatives dans le concept anthropologique de la maladie et du traitement, ainsi que dans les procédures et le langage de nos systèmes de soins de santé hyper-spécialisés peuvent même empêcher l'accès aux soins.

Les familles-mentors doivent être en mesure de :

- comprendre les différentes approches à la maladie et aux soins;
- aider les mentorés à bénéficier des mêmes services que le système de santé local offre aux citoyens.

MÉTHODOLOGIE. Un expert (éventuellement un médecin ou un gestionnaire de santé ayant une connaissance en médecine des migrations) explique aux stagiaires - à travers des exemples et des études de cas - les différentes approches de la santé et des soins entre les cultures d'origine et d'accueil. Il rappellera ensuite aux apprenants les démarches basiques pour accéder aux services de santé nationaux et locaux.

Les 30 dernières minutes de l'unité 2.2. sera dédié à l'évaluation de la formation.

Les réunions se terminent par quelques indications pratiques sur le début des parcours de mentorat (WP6) et sur le système de soutien / formation en cours que les partenaires du projet fourniront aux mentors au cours de leur expérience aux côtés des migrants.

Évaluation de l'apprentissage

L'évaluation s'effectue par :

- une discussion collective sur les connaissances acquises;
- un questionnaire individuel, avec des réponses ouvertes, à remplir et à soumettre avant la fin du cours.

Ressources pédagogiques

- Mateus, S., D. Santa-Marta, J. P. Pereira, M. Clemente & T. Seabra (2021). *Parrainage privé et intégration communautaire : l'exemple du PAR et d'autres bonnes pratiques* (Document pour le projet RaCIP). Lisbonne: Iscte-Instituto Universitário de Lisboa, https://www.racip.eu/files/ugd/6edbd8_aae16e97fa9249e99272400b3e14265e.pdf
- Refugees Welcome, *Chi sono i rifugiati e le rifugiate?* https://docs.google.com/presentation/d/1_uBAxwqW7Pnl75Kef1Dmh79nPbBFhfAV/edit#slide=id.p21
- EURITA, *Mentoring Refugees. Un manuel pour les bénévoles*, 2019, à télécharger sur https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/mentoring-refugees-handbook-volunteers_en
- Sur [les https://www.togetherplatform.com/handbook/mentor-de](https://www.togetherplatform.com/handbook/mentor-de) mentorat, <https://www.togetherplatform.com/resources>
- Rania, N., Pinna, L., & Coppola, I. (2021). *Parenting in migration: Critical aspects and challenges of « doing family » of refugee families and social workers*, « *Journal of Social Work* », 14680173211014681.
- Korntheuer, A. (2020). *Soutenir les familles de réfugiés. Une analyse systémique des programmes d'éducation familiale* Welcome with Impuls, HiPPY et Opstapje
- Pour obtenir des informations pertinentes sur l'intégration axée sur la famille: https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/making-integration-work_9789264279520-en#page7; et https://www.researchgate.net/profile/Encarnacion-La-Spina/publication/332767189_Goodbad_migrant_families_and_their_integration_in_the_European_Union/links/5cc8cb8d299bf120978b656b/Good-bad-migrant-families-and-their-integration-in-the-European-Union.pdf
- Sur la façon dont chaque famille contribue à améliorer la société, voir <https://www.learningforjustice.org/classroom-resources/lessons/every-family-is-the-same-every-family-is-different>, <https://www.learningforjustice.org/classroom-resources/lessons/stitching-it-together>
- Bonora, N. (2011). Donne migranti, protagoniste attive nei processi di trasformazione. *Ricerche Di Pedagogia E Didattica. Journal of Theories and Research in Education*, 6(1). <https://doi.org/10.6092/issn.1970-2221/2235>
- Sur les relations interpersonnelles, voir C. Kallahan, *Guide de ressources antiraciste*, <https://www.elon.edu/u/service-learning/wp-content/uploads/sites/519/2020/07/Anti-Racism-Resource-Guide.pdf>
- Une perspective d'intégration/institutionnelle, utile pour la conception d'approches d'apprentissage interculturel O. Nestian Sandu, N. Lyamouri-Bajja, *T-KIT 4. Apprentissage interculturel*, Conseil de l'Europe, 2018 <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262514/PREMS+042218+T-kit4+WEB.pdf/37396481-d543-88c6-dccc-d81719537b32>
- Notions théoriques sur l'empathy: Raatikainen, E., Rauhala, L. A., & Mäenpää, S. (2021). *Une intervention éducative axée sur l'enseignement de l'empathie qualifiée aux étudiants en travail social en Finlande*. *Journal of Applied Research in Higher Education*.

- Sur l'autonomisation, voir L. Weidenstedt, *Empowerment Gone Bad: Communicative Consequences of Power Transfers*, SAGE, 2016, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2378023116672869>
- I. Castiglioni, *La comunicazione interculturale. Competenze e pratiche*, Carocci, 2005
- R. Cameron, J.L. Harrison, *The interrelatedness of formal, non-formal and informal learning*, 2012, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1000165.pdf>
- S. Elaine Eaton, *Apprentissage formel, non formel et informel : quelles sont les différences?*, 2010, https://www.researchgate.net/publication/236222254_Formal_non-formal_and_informal_learning_What_are_the_differences
- Un bon exemple de guide dans un programme de promotion de l'amitié <https://www.hostnation.org.uk/guide.pdf>
- Commission européenne, *Rapport sur l'état de santé des migrants et des réfugiés nouvellement arrivés dans l'UE/EEE*, 2020, https://ec.europa.eu/health/sites/default/files/social_determinants/docs/health_status_newlyarrivedmigrantsrefugees_en.pdf
- Lebano, S. Hamed, H. Bradby, A. Gil-Salmerón, *Migrants' and refugees' health status and healthcare in Europe: A scoping literature review*, 2020, https://www.researchgate.net/publication/342584247_Migrants%27_and_refugees%27_health_status_and_healthcare_in_Europe_A_scoping_literature_review
- H. Slootjes, *Healing the Gap, Building inclusive public-health and migrant integration systems in Europe*, 2021, https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/mpie-integration-futures-health_final.pdf
- Brise-glaces et activités de groupe, <https://www.sessionlab.com/blog/icebreaker-games/>
<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/icebreaker-ideas-for-small-groups>
<https://www.tinypulse.com/blog/sk-work-icebreaker-games>
- Idées d'activités de groupe pour favoriser l'emphaty <https://www.ashoka.org/media/23588/download>
<https://mcc.gse.harvard.edu/resources-for-educators/tag/Caring+and+Empathy>



FORMATION PARTIES PRENANTES

WP4

PROGRAMME 3 ETUDIANTS

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio
Glocal Factory, Verona, IT

GLOCAL FACTORY



iscte UNIVERSITY INSTITUTE OF LISBON



JRS
JERVIS REPORTING SYSTEM

Réfugiés BIENVENUE



This project was funded by the European Union's Asylum, Migration and Integration Fund.
The content of this publication represents the views of the author only and is his/her sole responsibility.
The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.



RaCIP - Raising Capacity for Inclusive People engaged in private sponsorships

www.racip.eu

www.linkedin.com/company/racip

www.facebook.com/racipproject

FORMATION DES PARTIES PRENANTES

Programme 3. Etudiants

Authors

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio (Glocal Factory, Verona, Italia)

Contributeurs

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, PT

CVI – Consorzio Veneto Insieme, IT

JRS Portugal, PT

Municipality of Ioannina, GR

Refugee Welcome, IT

Réfugiés Bienvenue, FR

Second Tree, GR

Synthesis Center for Research and

Education, CY

Citer cette publication

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio, *Stakeholders training. Curriculum 3. University students*, Glocal Factory, Verona, Italia. This curriculum is available at www.racip.eu

Ce document est un livrable du projet RaCIP. Il est imaginé par Glocal Factory et réalisé grâce au soutien de tous les partenaires du projet pour le projet RaCIP. Le livrable était développé entre juin et novembre 2021.

Table des matières

AVANT PROPOS	2
GLOSSAIRE	3
INTRODUCTION	4
Prérequis	4
MODULE 1. COMPETENCES TRANSVERSES	5
Objectifs et attentes pédagogiques	5
Contenu de la formation	5
Unité 1.1. Réfugiés.....	5
Unité 1.2. Être mentor : motivation et rôle.....	6
Unité 1.3. Empowerment	7
Unité 1.4. The steeplechase	8
MODULE 2. COMPETENCES SPECIFIQUES	10
Objectifs et attentes pédagogiques	10
Contenu de la formation	10
Unité 2.1. Migrations.....	10
Unité 2.2. “ <i>Loquor ergo sum</i> – Je pense donc je suis	11
Evaluation	12
Ressources pédagogiques.....	13

AVANT PROPOS

Ce document fait partie d'un ensemble de cinq programmes d'études, conçus afin de former les mentors à accompagner cinq groupes différents :

1. Accueillants
2. Les familles locales qui soutiennent les familles réfugiées
3. Étudiants
4. Des mentors professionnels
5. Associations et réseaux d'intervenants

Chaque programme comprend deux modules :

MODULE 1. Ce module est commun aux cinq programmes d'études, car il aide à favoriser l'acquisition de connaissances transversales (questions théoriques) et de compétences (questions pratiques, méthodologiques, appliquées) nécessaires pour construire et mettre en œuvre toute relation de mentorat.

MODULE 2. Répond aux besoins des différentes cibles : connaissances et compétences de base pour soutenir les rôles et les contextes spécifiques des mentors.

PROGRAMME	MODULE 1 Compétences transversales	MODULE 2 Compétences spécifiques
1. Accueillants	UNITÉ 1.1 Réfugiés UNITÉ 1.2 Être mentor : Motivation et rôle UNITÉ 1.3 Autonomisation UNITÉ 1.4 Le steeple-chase	UNITÉ 2.1 Vivre ensemble : la vie quotidienne UNITÉ 2.2 Se tourner vers l'extérieur
2. Familles locales qui soutiennent les familles réfugiées		UNITÉ 2.1 Les valeurs UNITÉ 2.2 Droits et services
3. Étudiants		UNITÉ 2.1 Migrations UNITÉ 2.2 Loquor ergo sum – Je pense, donc je suis
4. Mentors professionnels		UNITÉ 2.1 Au travail ! UNITÉ 2.2 Astuces
5. Associations et réseaux d'intervenants		UNITÉ 2.1 Mentorat au sein d'une organisation UNITÉ 2.2 Un-à-plusieurs/plusieurs-à-un : être en groupe

GLOSSAIRE

Expert : une personne avec une expérience importante qui apporte ses connaissances et son expérience sur un ou plusieurs sujets. Dans notre contexte, l'accueil et l'inclusion des migrants.

Apprenant : participant et bénéficiaire de la formation et futur mentor.

Mentoré : demandeur d'asile ou personne qui a récemment reçu un permis de résidence dans l'Union européenne et qui recevra un soutien de mentorat.

Mentor : la personne qui soutiendra un mentoré dans les activités du WP6 du projet RaCIP.

Famille mentorée : un ménage de réfugiés qui a récemment reçu un permis de résidence dans l'Union européenne. Il peut s'agir de personnes qui sont arrivées à des moments différents et qui maintenant font face ensemble aux dimensions de la vie familiale et sociale dans un contexte différent de celui dans lequel leurs parents sont nés.

Mentor-famille : la famille qui soutient une famille de réfugiés dans les activités du Work Package 6 du projet RaCIP.

Nouvel arrivant : demandeur d'asile ou personne ayant récemment reçu un titre de séjour dans l'Union européenne.

Témoin : une personne qui raconte sa propre expérience, aidant les apprenants à comprendre ses véritables significations.

Formateur : le responsable de la formation. Il sera présent et actif dans toutes les sessions de formation.

INTRODUCTION

Les étudiants peuvent être des acteurs clés dans le processus d'inclusion des demandeurs d'asile et des primo arrivants, particulièrement ceux entre les âges de 18 à 23 ans. Cette catégorie de mentor se distingue normalement d'une ouverture d'esprit et la volonté de surmonter les préjugés

La proximité dans l'Age peut aider les mentors et le mentorés à partager des expériences dans leur temps libre, mais aussi des réflexions, à la fois quant à leur développement personnel mais aussi sur les sujets d'intérêt général.

Plus particulièrement pour les étudiants des humanités, surtout les disciplines de l'anthropologie, la sociologie, la médiation culturelle, la psychologie sociale, les sciences pédagogiques, l'assistance sociale, etc., l'expérience du mentorat peut servir comme stage d'étude, ou au moins constituer une expérience pratique qui s'articule avec les études théoriques, afin de concrétiser la matière qu'ils. elles étudient.,

D'autant plus, via le mentorat des camarades étrangers, les étudiants sont plus sensibilisés à la prévention et l'élimination des attitudes racistes et discriminatoires.

Prérequis

Aucun prérequis n'est exigé.

Des expériences antérieures de bénévolat ne sont pas exigés, même si ça peut enrichir l'apprentissage individuel.

En revanche, les apprenants doivent :

- Être motivé et adopter une attitude positive
- Adhérer aux valeurs du projet (accueil, inclusion, multiculturalisme)
- Être à l'écoute, empathique ; avoir envie de s'engager auprès de personnes issues de culture différentes
- S'impliquer dans l'implémentation du projet, mener à bien les activités sur la période requise, sachant que ça demande un peu de persévérance et de l'énergie

MODULE 1 – COMPETENCES TRANSVERSES

Objectifs et résultats pédagogiques attendus

Objectifs	Résultats pédagogiques attendus
Le but de la Module 1, qui introduit tous les programmes d'étude, est de favoriser l'acquisition de connaissances transverses (enjeux théoriques) et compétences (pratiques, méthodologiques, et enjeux appliqués) nécessaires à la construction et la mise en place d'une relation de mentorat.	A l'issue de la Module 1, le mentor devrait maîtriser : <ul style="list-style-type: none">▪ Connaissance du contexte, bases méthodologiques et objectifs du projet RaCIP, usage de la plateforme WIX▪ Capacité de réfléchir aux histoires de migration, accueil, et premières étapes de l'intégration▪ Connaissance des concepts de l'interculturalité, l'empathie, l'autonomisation (empowerment)▪ Capacité d'écoute, d'analyse, et d'interprétation des besoins du mentoré▪ Conscience de quelle posture à adopter ou à éviter pour un mentorat efficace▪ Connaissance de base de la procédure asile et l'accès aux droits

Contenu de la formation

UNITE 1.1 – “Réfugiés” (durée : 2.30 heures)

La première unité tente d'éclairer les questions suivantes :

- Qui sont les personnes que nous souhaitons soutenir ?
- Quel est leur histoire ?
- Pourquoi sont-ils en Europe ?
- Dans quelles conditions vivent-ils ?
- Quelles sont leurs craintes, mais aussi leurs espoirs et attentes ?
- Comment pouvons-nous faciliter un échange entre personnes de différentes positions, tout en prenant compte des différences sociales, économiques, et politiques ?

Les apprenants seront invités à considérer toute la complexité des questions migratoires : un monde d'hommes et de femmes, qui, au-delà de leur statut de

« nouvel-arrivant, » ont des histoires personnelles variées, loin des stéréotypes. Les apprenants vont non seulement apprendre le côté chiffré et statistique, mais aussi rencontrer des témoins de leur propre expérience.

Une attention spéciale sera portée sur les motivations des personnes qui assistent à la formation et leur prise de conscience du rôle qu'ils auront durant le mentorat.

PREMIERE ETAPE (1 heure) – “Le projet RaCIP ”

- Introduction des participants et des enseignants (jeu ou présentations à deux)
- Présentation du projet RaCIP et ses objectifs : souligner la signification éthique, sociale, et politique de l'engagement citoyen en tant que stratégie pas seulement pour mieux intégrer les migrants mais aussi améliorer la cohésion et bien-être sociale dans la société d'accueil.
- Présentation du programme d'étude
- Présentation de la plateforme WIX et mode d'emploi

DEUXIEME ETAPE (30 minutes) – “Qu'est-ce qu'on connaît des réfugiés ?”

L'enseignant invite les participants à partager les expériences qu'ils auraient eu avec les migrants, des rencontres, au bénévolat, à l'expérience personnelle de la migration. Les préjugés et stéréotypes seront discutés à partir de ces expériences.

TROISIEME ETAPE (1 heure) – “Témoins”

L'enseignant présente deux témoins (ou une famille, pour la formation famille-mentor) : un demandeur d'asile qui n'a pas encore eu une réponse à sa demande, et un migrant qui est déjà installé en Europe depuis quelques années et qui est mieux intégré dans la société d'accueil (il a un emploi et un logement). Ils raconteront leur arrivée et les premières étapes de leur intégration. Un entretien aura lieu avec les apprenants. Parmi les sujets possibles, il est recommandé de commencer par la vulnérabilité comme port d'entrée à la discussion d'autres inégalités et obstacles tant que l'insécurité, relatif désavantage social ou économique, capacités limitées et besoins. Des documents complémentaires seront mis à disposition sur la plateforme WIX.

UNITE 1.2 – “Être mentor : motivation et rôle” (durée: 2.30 heures)

La deuxième unité comprend trois objectifs principaux :

- Aider les apprenants à connaître leurs motivations réelles
- Les préparer à affronter les difficultés de leur engagement
- Les sensibiliser aux comportements qui peuvent faciliter, ou au contraire, empêcher ou tordre la relation d'aide

PREMIERE ETAPE (30 minutes) – “Pourquoi suis-je mentor ?”

Chaque apprenant est invité à réfléchir en silence pendant 5 minutes (il est permis de prendre des notes) et puis de partager ses sentiments avec les autres. Le formateur relève les mots clés qui émergent sur un tableau papier. Le formateur souligne l'importance des motivations centrées sur soi-même (par exemple : je suis engagée car cette expérience m'aidera dans mon développement personnel).

DEUXIEME ETAPE (1 heure) – “Qu'est-ce qui se passe normalement ?”

Deux bénévoles ou enseignants professionnels, qui ont déjà fait l'expérience du mentorat auprès des migrants, sera invité à partager leur expérience et comment ils

ont vécu la relation de leur point de vue personnel et émotionnel : difficultés, réussites, échecs, leçons tirées. Les apprenants vont ensuite interroger les deux experts. Le formateur souligne que, dans la relation de mentorat, il y a toujours de la désillusion et la déception : c'est pourquoi la patience, la résilience, et le réalisme sont des qualités requises pour les futurs mentors. Les barrières de langue seront aussi adressées : le formateur va expliquer comment les surmonter via la communication efficace, selon une approche qui – dans l'optique de l'amélioration progressive des compétences linguistiques – privilégie les liens sur l'apprentissage et l'application (voir, en Italie, l'expérience de « *Libera la parole* », un laboratoire ouvert d'usage de la langue italienne pour la création de liens)¹.

TROISIEME ETAPE (1 heure) – “Empathie”

Un psychologue et/ou un anthropologue, qui pourra utiliser les jeux de rôle, vont amener les apprenants à penser aux comportements qui facilitent ou qui empêchent l'empathie entre deux personnes. Ils vont réfléchir sur comment écouter, comment rester proche dans la relation de mentorat, sans s'écraser l'un et l'autre, comment honorer les silences, comment gérer les crises et le désespoir, comment gérer les mensonges petits et grands, comment encourager, comment discuter sans se disputer, comment embrasser sans envahir. L'intervenant va souligner que la relation de mentorat, même si elle est à l'origine venue pour répondre à un besoin ou résoudre un problème difficile voire dramatique, il est d'autant plus efficace quand ça se développe à travers des moments de bien être pour les deux parties prenantes. Le formateur va proposer des exercices pour l'apprentissage de l'empathie². Des documents complémentaires seront mis à disposition sur la plateforme WIX.

UNITE 1.3 – “Empowerment” (durée : 2.30 heures)

La troisième unité sert à outiller les apprenants dans la co-construction et cogestion du parcours vers l'autonomie du mentoré. A noter : le concept de l'autonomisation est problématique, et contient « un équilibre délicat entre l'autonomisation et le paternalisme, le soutien réel, et la suppression ». On doit rester conscients du rôle du “grand bienfaiteur”. De préférence, une compréhension plus large de l'autonomie et le « pouvoir » du groupe cible devrait s'employer : « Malgré la nécessité de soutenir les capacités des réfugiés, des personnes âgées, des minorités ethniques, des personnes en situation d'handicap, les pauvres, les personnes marginalisées ou discriminées, si les personnes se sentiraient vraiment soutenues va dépendre de comment le mentor appréhende les processus sociaux qui sous-tendent la relation d'assistance »³.

PREMIERE ETAPE (30 minutes) – “Empowerment: qu'est-ce que c'est ?”

Le formateur explique la signification de l' « empowerment », ses origines historiques (dans les mouvements libérateurs de l'Amérique latine et les ouvriers aux Etats Unis), sa pertinence dans les sphères collectives et individuelles. La différence entre une approche “passive” de relation d'assistance et une approche collaborative qui soutien

¹ <https://www.facebook.com/liberalaparolatrento/>

² <https://www.ashoka.org/media/23588/download>
<https://mcc.gse.harvard.edu/resources-for-educators/tag/Caring+and+Empathy>

³ See L. Weidenstedt, Empowerment Gone Bad: Communicative Consequences of Power Transfers, 2016, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2378023116672869>

et renforce l'autonomie et l'estime de soi sera expliquée à travers des exemples concrets.

DEUXIEME ETAPE (1 heure) – “Connaitre les besoins et les ressources”

A l'aide d'un PowerPoint et d'autres supports de présentation, un expert (une personne ayant une expérience importante dans l'accueil et l'intégration des migrants) explique les besoins typiques des demandeurs d'asile et des migrants, au niveau personnel et dans la vie quotidienne (langue, documents, travail, maison, envoi d'argent vers le pays d'origine, soins, soutien psychologique/psychiatrique, permis de conduire). Un débat aura lieu. Ensuite, le formateur et l'expert vont suggérer la manière la plus efficace pour identifier et prioriser les besoins du mentoré/famille-mentoré. A savoir que chaque migrant, y compris les migrants-familles, ont des ressources aussi, que le mentor doit identifier afin de réussir la co-construction d'une stratégie de soutien.

TROISIEME ETAPE (1 heure) – “Territoires et réseaux”

Le formateur explique que chez RaCIP le mentor est considéré comme facilitateur des liens entre le migrant et le réseau de personnes/associations/services publics. Chaque acteur du réseau peut répondre à un besoin et a ses propres connaissances, compétences, et ressources. Le mentor sera encouragé à intégrer tous ces acteurs dans la relation de mentorat : secteur public (institutions, agences et services), associations, mais aussi des groupes informels et des individus dudit « quatrième secteur » (voisins, personnes retraitées avec du temps libre, professeurs, artisans). Les mentors vont ensuite identifier les institutions/services/associations vers lesquelles ils peuvent s'adresser.

A la fin, les apprenants vont effectuer deux activités, individuellement ou dans des petits groupes, selon l'envie :

- Cartographier leur territoire afin d'identifier un maximum d'acteurs locaux ;
- Prévoir des activités de loisir, permettre au mentoré de rencontrer d'autres personnes locales et étrangères, parler la langue d'accueil, agrandir son réseau.

UNITE 1.4 – “The steeplechase” (durée : 2.30 heures)

La dernière unité offre aux apprenants les compétences de base pour soutenir les migrants dans leur procédure d'asile et l'accès aux droits et services de base. Le mentor ne pourra pas être un expert dans toutes ces domaines, mais il a besoin de quelques notions de base afin de pouvoir défendre le mentoré et faciliter son accès aux services publics et leurs agents (avocats, policiers, agents publics au sein de différentes administrations, etc.)

Les sujets concernés se réfèrent au règlement et à la procédure actuelle concernant l'asile et l'accueil des étrangers dans tous les pays des partenaires RaCIP. Un avocat ou un expert senior avec une expertise juridique va adresser :

- a. La procédure d'asile et l'obtention de la protection internationale.
- b. Séjour temporaire et pluriannuelle
- c. Naturalisation
- d. Octroi de la résidence
- e. L'accès au travail pendant la procédure asile
- f. L'accès aux soins (urgents et courants)
- g. L'accès à l'école, l'université, et la formation professionnelle
- h. Les formes principales de soutien financier public des étrangers

L'expert doit étayer ses propos avec des exemples concrets et rendre les aspects techniques compréhensibles à tous les apprenants. Faisant appel aux derniers

apprentissages, le formateur doit souligner l'effet de cette épreuve sur la condition et la résilience psychologique des personnes à soutenir.

MODULE 2 – COMPETENCES SPECIFIQUES

Objectifs et résultats pédagogiques attendus

Objectifs	Résultats pédagogiques attendus
<ul style="list-style-type: none">▪ Connaissance de la situation migratoire actuelle▪ Connaissance des approches et techniques pour l'apprentissage linguistique dans des situations informelles	<p>A l'issu de la Module 2, le mentor devrait maitriser :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Les causes et caractéristiques générales des mouvements migratoires du 21eme siècle▪ Capacité à aider le mentoré à faire des expériences sociales significatives▪ Améliorer les compétences en français du mentoré

Contenu de la formation

UNITE 2.1 – “Migrations” (durée : 2.30)

L'objectif de cette unité est de fournir aux apprenants une connaissance générale afin de comprendre les migrations actuelles en Europe, et ainsi de placer les histoires individuelles dans un cadre de la réalité socio-économique actuelle.

PREMIERE ETAPE (30 minutes)

Les 30 premières minutes sont dédiées à la restitution des rencontres précédentes : le formateur demande aux apprenants de formuler leurs impressions à la suite des témoins et les réflexions qu'ils ont pu développer par la suite.

DEUXIEME ETAPE (2 heures)

Les sujets suivants seront développés à l'aide d'experts universitaires :

- a. Connaissance historique : la migration a toujours existé et constitue un constant de l'histoire de l'humanité.
- b. Les mouvements migratoires vers l'Europe depuis 2010 : dimensions, origines, causes, routes, aspects socio-démographiques de « Personnes nomades »
- c. Mouvements migratoires comme outil de géopolitique : relations entre l'UE et la Turquie, le cas de Libye, la mélange des politiques migratoires et les politiques de développement coopératif
- d. Politiques nationales et européennes :
 - Du droit d'asile ;
 - D'autres formes de protection internationale et humanitaire ;
 - Migration économique (avec les références appropriées aux textes internationaux qui la régissent) ;

- Accueil des réfugiés et des demandeurs d'asile (les différents modèles de « réinstallation » et « parrainage privé », prenant en compte les contextes locaux).
- e. Inter culturalisme versus choc des cultures : au-delà du modèle conceptuel de « nous et eux », comprendre les mécanismes qui engendrent la transformation continue des cultures, grâce aussi à la rencontre entre cultures et l'influence réciproque.

Un expert de profil histoire-sociologie-démographie est recommandé pour les trois premiers sujets ; politologue-juriste pour le quatrième ; anthropologue pour le dernier.

Les formateurs sont appelés à bien coordonner les experts afin d'éviter les chevauchements, les lacunes, ou les interventions trop longues.

Le formateur clôt la session avec un rappel de regarder les vidéos et lire les textes mis à disposition sur la plateforme WIX.

METHODOLOGIE : les méthodologies sont expliquées en détail avec le contenu et incluent – en fonction du moment – des échanges, de la réflexion, l'écoute de témoignages, entretiens des témoins et des experts, jeux de rôle, cours magistraux avec des présentations vidéo, devoirs, films, et textes supplémentaires.

UNITE 2.2 – “Loquor ergo sum – Je pense donc je suis” (durée : 2 heures)

Unité 2.2. Dispense une approche générale permettant les apprenants à aider concrètement les mentorés dans leur apprentissage du français, en profitant de tous les moments d'échange et d'accompagnement pendant le mentorat.

PREMIERE ETAPE (1 heure) – “Sujets préliminaires”

- Expliquer l'apprentissage informel et ses caractéristiques, comparé à l'apprentissage formel et l'apprentissage non-formel
- Quels sont les mécanismes basiques de l'apprentissage et de la mémorisation ;
- Les bases de la communication verbale efficace : syntaxe, conjugaison et le temps du verbe.

DEUXIEME ETAPE (1 heure) – “Une approche étape par étape”

Le mentor s'engage dans une démarche progressive. Dans un premier temps, il/elle priorise la communication avec le mentoré en réduisant à un minimum la correction ; dans un deuxième temps, le mentor introduit des moments courts d'apprentissage/renforcement/corrigée de notions basiques (par exemple, comment conjuguer quelques verbes communs en fonction du sujet ; comment décliner les noms en fonction du nombre, genre, et cas) ; dans un troisième temps, mentor et mentoré se mettent d'accord sur la mise en place de moments où ces corrections peuvent devenir quasi-systématiques.

METHODOLOGIE. Cours dirigé interactif – majoritairement par exemples – dirigé par un professeur de langue.

Les 30 dernières minutes de l'Unité 2.2 est dédié à une évaluation du programme d'étude.

Les séances se concluent avec des conseils pratiques pour débiter le mentorat et le soutien/formation continue des mentors de la part des Partenaires.

Evaluation

L'évaluation s'agit principalement d'une auto-évaluation. Chaque apprenant devra préparer un rapport écrit sur les questions suivantes dans les deux semaines suivant la dernière réunion :

- Quelles sont les origines et les causes des mouvements migratoires qui touchent mon pays et ma ville ?
- Quelle est la composition de la population migrante dans ma ville/région ?
- Enfin, sur la base d'une étude de cas, il sera demandé aux apprenants de penser/concevoir un parcours impliquant des expériences agrégatives et socialisantes pour leurs mentorés, capables d'améliorer et de renforcer leurs compétences linguistiques.

Les comptes-rendus seront envoyés au formateur, qui contactera chaque apprenant pour lui faire part de ses réactions et éventuellement approfondir avec lui les aspects et les sujets qui nécessitent encore des précisions

Ressources pédagogiques

- Mateus, S., D. Santa-Marta, J. P. Pereira, M. Clemente & T. Seabra (2021). *Private Sponsorship and community-based integration : The PAR example and other good practices* (Paper for RaCIP Project). Lisbon : Iscte-Instituto Universitário de Lisboa, https://www.racip.eu/files/ugd/6edbd8_aae16e97fa9249e99272400b3e14265e.pdf
- Refugees Welcome, *Chi sono i rifugiati e le rifugiate ?* https://docs.google.com/presentation/d/1_uBAxwgW7Pnl75Kef1Dmh79nPbBFhfAV/edit#slide=id.p21
- EURITA, *Mentoring Refugees. A handbook for volunteers*, 2019, download at https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/mentoring-refugees-handbook-volunteers_en
- On mentorship <https://www.togetherplatform.com/handbook/mentor>, <https://www.togetherplatform.com/resources>
- IOM UN Migration, *Paths to inclusion. Training for community mentors*, 2021, <https://eea.iom.int/sites/eea/files/publication/document/Paths%20to%20Inclusion%20Training%20for%20Community%20Mentors%20%20Communication%20C%20Intercultural%20and%20Social%20Skills.pdf>
- On interpersonal relationships, see C. Kallahan, *Anti-racism resource guide*, <https://www.elon.edu/u/service-learning/wp-content/uploads/sites/519/2020/07/Anti-Racism-Resource-Guide.pdf>
- A mainstreaming/institutional perspective, useful for the designing of intercultural learning approaches O. Nestian Sandu, N. Lyamouri-Bajja, *T-KIT 4. Intercultural learning*, Council of Europe, 2018 <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262514/PREMS+042218+T-kit4+WEB.pdf/37396481-d543-88c6-dccc-d81719537b32>
- Theoretical notions on empathy : Raatikainen, E., Rauhala, L. A., & Mäenpää, S. (2021). *An educational intervention focused on teaching Qualified Empathy to social work students in Finland*. Journal of Applied Research in Higher Education
- On empowerment, see L. Weidenstedt, *Empowerment Gone Bad : Communicative Consequences of Power Transfers*, SAGE, 2016, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2378023116672869>
- I. Castiglioni, *La comunicazione interculturale. Competenze e pratiche*, Carocci, 2005
- R. Cameron, J.L. Harrison, *The interrelatedness of formal, non-formal and informal learning*, 2012, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1000165.pdf>
- S. Elaine Eaton, *Formal, Non-formal and Informal Learning : What Are the Differences?*, 2010, https://www.researchgate.net/publication/236222254_Formal_non-formal_and_informal_learning_What_are_the_differences
- A good example of a guide in a friendship fostering programme <https://www.hostnation.org.uk/guide.pdf>
- Streitwieser, B. T., Schmidt, M. A., Gläsener, K. M., & Brück, L. (2018). *Needs, barriers, and support systems for refugee students in Germany*. "Global Education Review", 5(4), 135-157.

- Other interesting example using language cafes
https://dfb.nb.no/sites/default/files/friendship_potential.pdf
- Icebreakers and group activities,
<https://www.sessionlab.com/blog/icebreaker-games/>
<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/icebreaker-ideas-for-small-groups>
<https://www.tinypulse.com/blog/sk-work-icebreaker-games>
- Group activities ideas to foster empathy
<https://www.ashoka.org/media/23588/download>
<https://mcc.gse.harvard.edu/resources-for-educators/tag/Caring+and+Empathy>



FORMATION DES INTERVENANTS

WP4

PROGRAMME 4 MENTORAT PROFESIONNEL

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio
Glocal Factory, Vérone, IT

GLOCAL FACTORY



CONSORZIO
VENETO INSIEME



iscte UNIVERSITY
INSTITUTE
OF LISBON



Refugees
Welcome
Italia



SECOND TREE
Promoting Social Inclusion



SYNTHESIS
CENTER FOR RESEARCH AND EDUCATION

JRS

UNIVERSITY OF LISBON
INSTITUTE OF MIGRATION
POLITICS

Réfugiés
BIENVENUE



This project was funded by the European Union's Asylum, Migration and Integration Fund.

The content of this publication represents the views of the author only and is his/her sole responsibility.

The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.



RaCIP - Accroître les capacités des personnes inclusives engagées dans des parrainages privés

www.racip.eu
www.linkedin.com/company/racip
www.facebook.com/racipproject

FORMATION DES PARTIES PRENANTES

Programme 4. Mentors professionnels

Authors

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio (Glocal Factory, Verona, Italia)

Contributors

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, PT
CVI – Consorzio Veneto Insieme, IT
JRS Portugal, PT
Municipality of Ioannina, GR
Refugee Welcome, IT

Réfugiés Bienvenue, FR
Second Tree, GR
Synthesis Center for Research and Education, CY

How to cite this publication

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio, *Stakeholders training. Curriculum 1. Hosting families*, Glocal Factory, Verona, Italia. This curriculum is available at www.racip.eu

Ce document est un livrable du projet RaCIP. Il a été conçu par Glocal Factory et entrepris avec le soutien de tous les partenaires du projet pour les besoins du projet RaCIP. Le livrable a été élaboré entre juin et novembre 2021.

Table des matières

AVANT PROPOS	2
GLOSSAIRE	3
INTRODUCTION	4
Prérequis	6
MODULE 1. COMPÉTENCES TRANSVERSALES	7
Objectifs de formation et résultats d'apprentissage attendus	7
Contenu de la formation	7
Unité 1.1. Réfugiés	7
Unité 1.2. Être mentor : motivation et rôle	8
Unité 1.3. Empowerment.....	9
Unité 1.4. Le steeple-chase.....	10
MODULE 2. COMPÉTENCES SPECIFIQUES	12
Objectifs de formation et résultats d'apprentissage attendus	12
Contenu de la formation	12
Unité 2.1. Au travail !	12
Unité 2.2. Astuces	14
Évaluation	15
Ressources pédagogiques.....	16

AVANT-PROPOS

Ce document fait partie d'un ensemble de cinq programmes d'études, conçus afin de former cinq cibles différentes de mentors potentiels:

- Familles d'accueil
- Les familles locales soutiennent les familles des réfugiés
- Étudiants universitaires
- Des mentors pour travailler
- Associations et réseaux d'intervenants

Chaque programme comprend deux modules :

MODULE 1. Ce module est commun aux cinq programmes d'études, car il aide à favoriser l'acquisition de connaissances transversales (questions théoriques) et de compétences (questions pratiques, méthodologiques, appliquées) nécessaires pour construire et mettre en œuvre toute relation de mentorat.

MODULE 2. Il répond aux besoins des différentes cibles : connaissances et compétences de base pour soutenir les rôles et les contextes spécifiques des mentors.

CURSUS	MODULE 1 Compétences transversales	MODULE 2 Compétences spécifiques
1. Familles d'accueil	UNITÉ 1.1 <i>Réfugié</i> UNITÉ 1.2 <i>Être mentor : motivation et rôle</i> UNITÉ 1.3 <i>Empowerment</i> UNITÉ 1.4 <i>Le steeple-chase</i>	UNITÉ 2.1 <i>Vivre ensemble : les tenants et les aboutissants dans la vie quotidienne</i> UNITÉ 2.2 <i>Piloter le nid</i>
2. Les familles locales soutiennent les familles des réfugiés		UNITÉ 2.1 <i>Mise en évidence des valeurs</i> UNITÉ 2.2 <i>Droits et services</i>
3. Étudiants universitaires		UNITÉ 2.1 <i>Migrations</i> UNITÉ 2.2 <i>Loquor ergo sum – Je parle, donc je suis</i>
4. Mentorat au travail		UNITÉ 2.1 <i>Au travail !</i> UNITÉ 2.2 <i>Les astuces</i>
5. Réseaux d'associations et d'intervenants		UNITÉ 2.1 <i>Mentorat au sein d'une organisation</i> UNITÉ 2.2 <i>Un-à-plusieurs/plusieurs-à-un : être en groupe</i>

GLOSSAIRE

Expert : une personne avec une expérience importante qui apporte ses connaissances et son expérience sur un ou plusieurs sujets. Dans notre contexte, l'accueil et l'inclusion des migrants.

Apprenant : participant et bénéficiaire de la formation et futur mentor.

Mentoré : demandeur d'asile ou personne qui a récemment reçu un permis de résidence dans l'Union européenne et qui recevra un soutien de mentorat.

Mentor : la personne qui soutiendra un mentoré dans les activités du WP6 du projet RaCIP.

Famille mentorée : un ménage de réfugiés qui a récemment reçu un permis de résidence dans l'Union européenne. Il peut s'agir de personnes qui sont arrivées à des moments différents et qui maintenant font face ensemble aux dimensions de la vie familiale et sociale dans un contexte différent de celui dans lequel leurs parents sont nés.

Mentor-famille : la famille qui soutient une famille de réfugiés dans les activités du Work Package 6 du projet RaCIP.

Nouvel arrivant : demandeur d'asile ou personne ayant récemment reçu un titre de séjour dans l'Union européenne.

Témoin : une personne qui raconte sa propre expérience, aidant les apprenants à comprendre ses véritables significations.

Formateur : le responsable de la formation. Il sera présent et actif dans toutes les sessions de formation.

INTRODUCTION

L'intégration sur le marché du travail est un indicateur clé de la réussite des migrants dans leur pays d'accueil.

Pour cette raison, la deuxième étape du processus d'intégration - après la phase d'accueil initiale - complète l'inclusion progressive des migrants dans les communautés locales par le soutien à leur autonomie, pour laquelle l'indépendance économique - rendue possible par le travail - est une condition nécessaire. Plus généralement, le travail est une réalisation fondamentale dans tout processus d'autonomisation visant de nouvelles possibilités de vie et de relations dans le contexte de l'accueil.

Pour les migrants, l'entrée sur le marché du travail est toujours un défi majeur, malgré les différentes politiques d'intégration dans les différentes disciplines : parler une langue mal connue, accéder à l'information, postuler à un emploi, rencontrer une « culture » de travail différente de la sienne, établir des relations avec des collègues et des supérieurs sont tous des aspects qui impactent fortement l'accès au travail.

En outre, les migrants doivent faire face - presque partout - au manque de reconnaissance des qualifications obtenues dans leur pays d'origine, aux difficultés de reconnaissance des compétences acquises au cours de formation informelle, à la fragmentation de la langue ou de la formation professionnelle pour améliorer ses propres compétences.

Les données de l'enquête réalisée pour les besoins du RaCIP par Refugees Welcome Italia, Réfugiés Bienvenus France et Second Tree (Grèce) confirment ces propos : 46 % de l'échantillon interrogé a achevé ses études supérieures ; 24 % ont fréquenté l'école secondaire et 22 % ont étudié à l'université, tandis que 22 % ont poursuivi leurs études au niveau intermédiaire. Au moment de l'enquête, seulement 30 % de ceux qui fréquentaient les universités et les écoles secondaires avaient terminé le processus de reconnaissance.¹

Dans ce contexte, seuls 16 % des migrants interrogés ont déclaré avoir trouvé un emploi correspondant à leur formation et à leurs qualifications. Néanmoins, environ 67 % étaient satisfaits de leur travail. Pour expliquer cet écart, nous pourrions supposer que le fait d'être employé est plus important que le type de travail qu'ils font réellement.

En ce qui concerne les situations de travail, au moment de l'enquête, 53,3% des réfugiés interrogés avaient un emploi, mais seulement la moitié d'entre eux avaient un contrat à durée indéterminée. 21 % étaient dans des situations plus précaires : travailleurs autonomes, saisonniers, temporaires et même sans contrat régulier. Afin d'accélérer l'entrée des migrants sur le marché du travail, on leur demande souvent quelques mois dans les bureaux et les structures des institutions d'accueil: un placement temporaire - généralement de trois mois - pour promouvoir la compréhension et la sensibilisation à la pratique et à la culture de travail dans le pays d'accueil. Par conséquent, tôt ou tard, les migrants devront à nouveau chercher un emploi.

¹ M.E. Biolo, G. Baracco, *Guide sur l'intégration communautaire et familiale réussie des réfugiés*, RaCIP Projecy, 2021

Dans cette pluralité de situations, des besoins différents et complémentaires surgissent: d'une part, la nécessité de renforcer les compétences et les aptitudes des personnes qui sont déjà au travail, sous la forme du mentorat traditionnel « au travail » (mentorat sur le lieu de travail). D'autre part, juste pour aider les personnes à la recherche d'un emploi, le mentorat « pour » travailler est une forme d'intervention qui, tout en empruntant plusieurs aspects à d'autres formes de mentorat, « aborde un ensemble différent de défis et suit une trajectoire différente par rapport à eux ». En ce sens, « le mentorat pour travailler est un pont interculturel/intercontextuel entre les nouveaux arrivants et un marché du travail local ».²³

Enfin, le parcours pour le mentorat au sein de l'entreprise concerne les préjugés et la discrimination entre (tous) les employés et sera également clairement basé sur une conceptualisation des migrants en tant que ressource et non en tant que problème à résoudre.

C'est précisément cette incertitude extrême - et la nécessité pour les migrants de réintégrer le marché du travail à plusieurs reprises - qui nécessite des synergies entre ces deux formes de mentorat: l'éducation (mentorat « au sein du travail ») et l'orientation (mentorat « chercher du travail »). Cela signifie que, sans sous-estimer les connaissances et les outils des politiques actives du marché du travail, principalement axées sur le capital économique (compétences et aptitudes par la formation professionnelle, la reconnaissance et l'obtention de certificats et de diplômes), nous allons développer des notions et des pratiques relatives au lieu de travail et à la position (y compris les droits et la sécurité), aux relations avec les supérieurs et les collègues, les connaissances et les compétences cruciales pour faire face à la recherche d'emploi, à la sélection et au placement. Ces connaissances devraient être complétées par le « capital culturel », à savoir la culture de travail dans le pays d'accueil et le capital social et informatif connexe. C'est là que réside le pouvoir du mentorat : la capacité de renforcer d'autres domaines, tels que le capital d'information et le développement des réseaux sociaux.

Cette formation pour mentors au travail, animée par des formateurs et soutenue par des experts et des témoins, se concentre sur toutes ces questions. Il est organisé en deux modules, pour un montant total de six unités. Le module 1 (quatre unités) traite des principales questions transversales de toute expérience de mentorat, tandis que le module 2 (deux unités) se concentre sur les aspects spécifiques liés au groupe cible.

² Il implique une relation de travail déjà existante, généralement à son début, où le rôle du mentor est d'encourager la croissance personnelle et pas seulement professionnelle de son mentoré, visant à : l'aider à s'intégrer dans l'entreprise et à augmenter le développement de ses talents. Ceci affecte positivement l'ensemble de l'organisation, car le mentorat « sur le tas » est un moyen de garder son personnel engagé, productif et motivé, ainsi que de réduire le taux de roulement et stabiliser le climat de l'entreprise.

³ Afin d'identifier le concept et la méthodologie du mentorat «À travail » vers d'autres formes de mentorat, afin de renforcer ses spécificités et de promouvoir son impact et sa crédibilité dans le contexte des politiques de l'emploi, il a été défini comme: « Une personne ayant une expérience plus localisée (mentor) fournit des conseils à une personne ayant moins d'expérience (mentoré), dont l'objectif est d'aider le mentoré à faire des progrès durables dans son parcours sur le marché du travail. Le mentor et le mentoré s'engagent volontairement à le faire et établissent des contacts sur une base régulière. La relation est initiée, facilitée et soutenue par un troisième acteur (organisation). Bien qu'asymétrique, la relation de mentorat est de nature réciproque », dans P. De Cuyper, H. Vandermeersch, D. Purkayastha, *Le mentorat des migrants au travail : définir un instrument ancien mais innovant, International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 2019, vol. 17(2), p. 108 à 121. DOI: 10.24384/cy2r-jd97

Conditions préalables

Aucune condition préalable obligatoire n'est indiquée et aucune connaissance de base spécifique n'est requise. Cependant, les apprenants sont tenus au suivant:

- motivation et attitude positive
- l'adhésion aux valeurs fondamentales du projet (accueil, intégration, multiculturalisme)
- bonne capacité d'écoute, empathie, désir de s'engager avec des personnes de cultures différentes
- engagement dans la poursuite des objectifs du projet et dans la mise en œuvre responsable de ses activités pendant la période requise, conscient que cela nécessitera beaucoup de persévérance et d'énergie.

Une expérience antérieure dans le bénévolat et/ou avec des populations migrantes sera un atout dans le processus de sélection.

MODULE 1 – COMPÉTENCES TRANSVERSALES

Objectifs de formation et résultats attendus en matière de formation

Objectifs d'apprentissage	Résultats d'apprentissage attendus
L'objectif du module 1, qui reprend tous les cours de formation, est de favoriser l'acquisition de connaissances transversales (questions théoriques) et de compétences (questions pratiques, méthodologiques, appliquées) nécessaires pour construire et mettre en œuvre une relation de mentorat.	À la fin du module 1, le mentor doit avoir acquis : <ul style="list-style-type: none">▪ Compréhension du contexte, des hypothèses méthodologiques et des objectifs du projet RaCIP; possibilité d'utiliser la plateforme WIX▪ Connaissance des phénomènes migratoires contemporains▪ Capacité à réfléchir sur les histoires de migration, d'accueil et des premiers pas de l'intégration▪ Compréhension des concepts clés de l'interculturalité, de l'empathie, de l'autonomisation▪ Capacité d'écouter, d'analyser et d'interpréter les besoins du mentoré▪ Sensibilisation aux attitudes à adopter ou à éviter pour un mentorat efficace▪ Connaissances de base sur les principales voies d'accès à la reconnaissance du statut de réfugié et à l'accès aux services.

Contenu de la formation

UNITE 1.1 – “Refugiés” (durée : 2.30 heures)

La première unité vise à éclairer ces questions principales :

1. Qui sont les personnes que nous aimerions soutenir ?
2. Quel est leur parcours ?
3. Pourquoi sont-ils venus en Europe ?
4. Dans quelles conditions vivent-ils ?
5. Quelles sont leurs craintes, mais aussi leurs espoirs et leurs attentes ?

6. Pouvons-nous créer un dialogue entre des personnes de positionnements différents, en reconnaissant les différences de pouvoir social, économique et politique ?

Les apprenants seront conduits à la variété et à la complexité des questions migratoires : un monde de femmes et d'hommes qui, au-delà de leur condition commune de « nouveaux arrivants », ont des antécédents et des histoires personnelles différents, loin de nos stéréotypes. Les apprenants seront non seulement présentés par le biais de rapports et de statistiques, mais rencontreront des témoins racontant leur propre expérience.

Un autre axe portera sur les motivations des personnes participant à la formation et leur conscience du rôle qu'elles vont jouer dans le processus de mentorat.

PREMIÈRE ÉTAPE (1 heure) – « Le projet RaCIP »

1. Présentation des participants et du formateur (jeu ou présentation par paires)⁴
2. Présentation du RaCIP et de ses objectifs ; la signification éthique, sociale et politique du mécénat privé sera soulignée, en tant que stratégie visant non seulement à favoriser l'intégration des migrants, mais aussi la cohésion et le bien-être des communautés d'accueil
3. Présentation de la formation
4. Présentation de la plateforme d'apprentissage WIX et comment l'utiliser pendant la formation et les expériences pilotes ultérieures.

DEUXIÈME ÉTAPE (30 minutes) – « Que savons-nous des réfugiés ? »

Le formateur invite les participants à parler des expériences qu'ils ont pu avoir avec les migrants, de la simple rencontre au soutien plus engagé. Les préjugés et les stéréotypes courants seront discutés à partir de l'expérience des participants.

TROISIÈME ÉTAPE (1 heure) – « Personnes »

Le formateur introduit deux témoins (ou une famille, dans la formation des familles-mentors) : un demandeur d'asile qui n'a pas encore reçu de réponse à sa demande de protection internationale et un migrant qui est en Europe depuis quelques années et qui est mieux intégré dans la société d'accueil (il a un emploi et un logement). On leur demandera de parler de leur arrivée et des premiers pas de l'intégration. Ensuite, ils seront interrogés par les apprenants. Parmi les problèmes possibles, la vulnérabilité est recommandée comme point d'entrée pour discuter des inégalités ou des adversités telles que l'insécurité, le désavantage économique ou social relatif, la capacité d'adaptation limitée et les besoins non satisfaits. Les stagiaires seront invités à compléter cette étape en lisant les documents disponibles sur la plateforme WIX.

⁴ Les apprenants sont divisés en paires. Dans chaque binôme, un apprenant indique à l'autre, en moins de trois minutes, quelques informations essentielles sur lui-même : nom, ville d'origine, district ou pays de résidence, études terminées, études en cours, activités bénévoles ou professionnelles antérieures ou en cours. Lorsque l'apprenant A fini de dire à B, B fait de même à A. Après six minutes, le formateur interrompt le dialogue et, pour chaque paire, demande à A d'introduire B et à B d'introduire A. Comme ce renversement des histoires n'a pas été annoncé, certains stagiaires sont inévitablement surpris parce qu'ils n'ont pas écouté et mémorisé la présentation de leur partenaire avec l'attention qu'ils méritent. La personne concernée peut alors intervenir et intégrer les lacunes dans le rapport du partenaire « distrait ». À la fin de l'activité, le formateur met l'accent sur la leçon à tirer : dans une relation de mentorat, le point de départ est la capacité d'écoute du mentor et l'attention du mentoré.

UNITÉ 1.2 – « Être mentor : motivation et rôle » (durée : 2h30)

La deuxième unité a trois principaux objectifs connexes :

1. Aider les apprenants à comprendre leurs motivations intérieures au mentorat ;
2. Préparez-les à faire face aux difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans leur engagement ;
3. Faites-leur prendre conscience des attitudes qui pourraient faciliter ou, au contraire, entraver ou déformer la relation d'aide.

PREMIÈRE ÉTAPE (30 minutes) – « Pourquoi ai-je choisi de devenir mentor ? »

Chaque apprenant est invité à penser par lui-même et en silence pendant 5 minutes (il est autorisé à prendre des notes) puis à exposer ses sentiments aux autres. Le formateur écrit sur le paperboard les mots-clés qui ressortent des expositions. Le formateur souligne l'importance de la motivation liée à soi (c'est-à-dire : je m'engage parce qu'avec cette expérience est bien pour mon développement personnel).

DEUXIÈME ÉTAPE (1 heure) – « La pratique »

Deux bénévoles ou formateurs professionnels, qui ont déjà fait l'expérience du mentorat auprès des migrants, seront invités à parler de leurs expériences et de la façon dont ils ont vécu cette relation de leur point de vue personnel et émotionnel : difficultés, succès, échecs, leçons apprises. Les apprenants interrogeront ensuite les deux experts. Le formateur souligne que, dans une relation de mentorat, la déception et le découragement sont toujours au coin de la rue : c'est pourquoi la patience, la résilience et le réalisme sont nécessaires aux futurs mentors. Les barrières linguistiques seront également abordées : le formateur expliquera comment essayer de les surmonter par une communication efficace, en suivant une approche qui, dans le processus d'amélioration progressive des compétences linguistiques, privilégie les liens sociaux par rapport à l'apprentissage et à l'application (en Italie, voir l'expérience de "*Libera la parola* «, un laboratoire ouvert pour l'utilisation de la langue italienne pour établir des liens).⁵

TROISIÈME ÉTAPE (1 heure) – « Empathie »

Un psychologue et/ou un anthropologue, qui peut utiliser un jeu de rôle, amèneront les apprenants à réfléchir aux attitudes qui aident à créer ou à détruire l'empathie entre deux personnes. Ils réfléchiront à la façon d'écouter, de rester côte à côte dans la relation de mentorat, sans se submerger les uns les autres, de respecter les silences, de gérer les crises et le désespoir, de gérer les mensonges ou les demi-vérités, d'encourager, de discuter sans se disputer, d'embrasser sans suffoquer. On soulignera qu'une relation de mentorat, même si elle découle de la nécessité d'apporter des réponses aux conditions difficiles ou même dramatiques d'une personne, est d'autant plus efficace lorsqu'elle se développe à travers des moments de bien-être tant pour le mentor que pour le mentoré.

Le formateur proposera un exercice/dynamique spécifique autour de l'apprentissage de l'empathie.⁶

Les stagiaires seront invités à compléter cette étape en lisant les documents disponibles sur la plateforme WIX.

⁵ <https://www.facebook.com/liberalaparolatrento/>

⁶ <https://www.ashoka.org/media/23588/download>

<https://mcc.gse.harvard.edu/resources-for-educators/tag/Caring+and+Empathy>

UNITE 1.3 – “Empowerment” (durée : 2.30 heures)

La troisième unité vise à aider les apprenants à comprendre comment coconcevoir et cogérer un chemin vers l'autonomisation de leur mentoré. Une prémisse est nécessaire : le concept d'autonomisation a des aspects problématiques, comme un « équilibre délicat entre l'autonomisation et le paternalisme, le soutien substantiel et la répression ». Nous devons être conscients des conséquences du rôle du « grand bienfaiteur ». Comme indiqué, une autonomie et un « pouvoir » plus larges des personnes cibles devraient être reconnus : «Aussi souhaitable et nécessaire que cela puisse paraître pour soutenir les réfugiés, les personnes âgées, les minorités ethniques, les handicapés, les pauvres, les personnes marginalisées ou discriminées, la question de savoir si les bénéficiaires de l'autonomisation se sentiront vraiment responsabilisés dépendra de la façon dont l'aidant traitera les processus sociaux complexes qui se déroulent dans les situations d'autonomisation ». ⁷Le ou les contextes sociaux et l'action des individus/groupes sont des éléments essentiels pour tracer la ligne de démarcation entre l'autonomisation et les actions condescendantes. La participation des personnes habilitées à l'identification et à la décision des ressources qui leur sont mises à leur disposition, tout en adaptant les méthodologies d'intervention, garantit que les contextes et l'agence des bénéficiaires font partie du processus. Par conséquent, améliorer la possibilité pour les résultats, des processus d'intervention, d'augmenter véritablement le pouvoir et le pouvoir dans les choix de vie de l'individu.

PREMIÈRE ÉTAPE (30 minutes) – « Empowerment : qu'est-ce que cela signifie ? »

Le formateur explique le sens de « l'empowerment », ses origines historiques (dans les mouvements d'émancipation en Amérique latine et dans le travail communautaire aux États-Unis), sa pertinence tant dans les sphères individuelles que collectives. On expliquera, à travers quelques exemples concrets, la différence entre une relation basée sur l'assistance, qui est donc « passive », et une relation qui élève et favorise l'autonomie et l'estime de soi.

DEUXIÈME ÉTAPE (1 heure) – « Enquêter sur les besoins et les ressources »

Un expert (une personne ayant une expérience importante de l'accueil et de l'intégration des migrants) explique, au moyen d'un Power Point et de cas typiques, quels sont les besoins les plus courants et récurrents des demandeurs d'asile et des migrants, tant au niveau personnel que dans la vie quotidienne (langue, documents, travail, domicile, envoi d'argent au pays d'origine, soins de santé, soutien psychologique ou psychiatrique, permis de conduire). Un débat suivra. En, le formateur et l'expert suggéreront l'approche la plus appropriée pour identifier et hiérarchiser les besoins du mentoré/mentoré-famille. Il convient de souligner que chaque migrant, ainsi que les familles de migrants, ont non seulement des besoins, mais aussi des ressources, que le mentor doit découvrir, car elles constituent la base pour coconcevoir une stratégie de soutien réussie.

TROISIÈME ÉTAPE (1 heure) – « Territoires et leurs réseaux »

Le formateur explique qu'au RaCIP, le mentor est considéré comme un facilitateur dans les relations entre le migrant/la famille mentorée et le réseau de

⁷ Voir L. Weidenstedt, Empowerment Gone Bad: Communicative Consequences of Power Transfers, 2016, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2378023116672869>

personnes/associations/services de soutien. Chaque acteur du réseau peut répondre à un besoin et possède ses propres connaissances, compétences et ressources. Mentor sera encouragé à impliquer tous ces acteurs dans la relation de mentorat : acteurs publics (institutions, agences et services), organisations à but non lucratif (c'est-à-dire les organisations structurées de la société civile), mais aussi groupes informels ou individus du soi-disant « quatrième secteur » (voisins, retraités ayant beaucoup de temps libre à leur disposition, enseignants, artisans). Les institutions/services/associations essentiels fournissant des services dans le domaine où les mentors vont mettre en œuvre leurs activités seront ensuite identifiés. À la fin, les stagiaires effectueront deux activités, individuellement ou en petits groupes, comme ils le préfèrent :

1. Cartographier leur propre territoire pour identifier le plus grand nombre possible d'acteurs locaux ;
2. Planifier des activités de loisirs, permettre au mentoré de rencontrer d'autres personnes locales et étrangères, de parler la langue locale, d'accroître son réseau de relations.

UNITÉ 1.4 – « Le steeple-chase » (durée : 2h30)

La dernière unité fournit aux apprenants des compétences de base pour soutenir les migrants dans leur cheminement vers la reconnaissance du statut de réfugié et l'accès aux services de base. Le mentor ne peut pas être un spécialiste dans tous ces domaines, mais a besoin de quelques notions de base pour pouvoir soutenir le mentoré et faciliter sa relation avec les services publics et leurs agents (avocats, policiers, fonctionnaires dans différentes administrations, etc.).

Les thèmes à traiter sont renvoyés aux règles et procédures en vigueur concernant les aspects juridiques de l'accueil des demandeurs d'asile et des étrangers dans tous les pays partenaires du RaCIP. Un avocat ou un expert senior ayant une expertise juridique abordera :

1. La voie d'accès à l'asile ou à une autre forme de protection humanitaire ou internationale
2. Statut de résident provisoire et permanent
3. L'octroi de la citoyenneté
4. La question de la résidence
5. Pendant la période nécessaire à la définition du statut de réfugié.
6. Les règles d'accès aux services de santé (d'urgence et non d'urgence).
7. Un accès à la scolarité et à la formation professionnelle.
8. Les principales formes de soutien du revenu pour les étrangers de l'État ou des autorités locales.

L'expert doit fournir des exemples concrets et rendre l'explication technique facilement compréhensible pour tous les apprenants. Le formateur, rappelant ce qui s'est déjà révélé lors des réunions précédentes, devrait souligner à quel point ce « steeple-chase » affecte la condition et la résilience psychologique de la personne à soutenir.

MODULE 2 – COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES

Objectifs de formation et résultats d'apprentissage attendus

Objectifs de la formation	Résultats d'apprentissage attendus
<p>Acquisition de connaissances et de compétences de base pour favoriser l'inclusion « au sein du travail » et « au recherche de » travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ connaissance du rôle stratégique du travail dans le processus d'autonomisation ▪ conceptualisation des migrants comme une ressource et non comme un problème à résoudre ▪ sensibilisation à la perception du travail par les migrants ▪ connaissance de base du réseau local de canaux et de services d'emploi ▪ la connaissance de la valeur des réseaux territoriaux et comment les établir ▪ capacité à soutenir l'émergence, l'amélioration et l'achèvement des compétences techniques et des compétences générales au travail ▪ connaissance des méthodes et outils pour un accompagnement efficace de l'emploi (recherche, candidature, entretien). 	<p>À la fin du module 2, le mentor va :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ avoir développé sa capacité d'écoute afin d'identifier les objectifs de travail personnels de son mentoré ▪ avoir affiné sa capacité à identifier, sur la base des expériences et des aspirations du mentoré, comment améliorer les normes minimales de participation au travail (recherche d'emploi et placement, présence) ▪ ont appris les bases du « système de travail » local et les principales voies d'accès au placement ▪ connaître les démarches pour validation des acquis ▪ connaître les services de recherche d'emploi et agences d'interim locaux ▪ connaître les filières de formation professionnelle ▪ connaître les règles de base pour la compilation correcte d'un CV ▪ connaître les techniques de base pour un entretien d'embauche ▪ ont développé une prise de conscience de la dynamique interpersonnelle en milieu de travail ▪ avoir appris la dynamique du réseautage dans sa communauté locale.

Contenu de la formation

UNITÉ 2.1 – « Au travail ! » (durée : 3 heures)

La première unité du module 2 est le noyau de la formation au mentorat professionnel: elle fournit des notions et des outils pour co-concevoir et cogérer une voie vers l'autonomisation, qui complètent l'acquisition des connaissances et des compétences nécessaires pour faire face à la recherche d'emploi et à la sélection conséquente (mentorat « pour chercher du » travailler) avec les conseils utiles dans le lieu de travail (mentorat « au sein du » travail).

Pour être efficace, le parcours devrait être en mesure de créer un pont entre la culture de travail, l'expérience et les attentes du migrant et le travail dans le pays d'accueil, avec ses méthodes de sélection, de recrutement et de mise en œuvre.

PREMIÈRE ÉTAPE (30 minutes) – « Le rôle du travail dans le processus d'autonomisation »

Après une introduction générale sur la signification de l'autonomisation, le formateur se concentrera sur le « facteur travail » en tant que moteur de l'autonomie, où l'émancipation économique et le renforcement de l'estime de soi se renforcent mutuellement.

MÉTHODOLOGIE. Le formateur partira d'une base théorique et fournira ensuite le soutien de témoignages, dont la contribution peut être recueillie dans un Power Point ou dans une courte vidéo.

DEUXIÈME ÉTAPE (1h30) – « Travailler à l'étranger »

Un processus d'autonomisation par le travail doit forcément commencer par la prise de compte des attentes du mentoré, des obstacles rencontrés et des expériences concrètes déjà entreprises. Quatre migrants seront impliqués - peut-être deux femmes et deux hommes - à la fois des demandeurs d'emploi et des employés, dont la contribution peut aider à se concentrer sur les principaux aspects des relations travail-migrant. Les résultats de cette interaction constitueront des indications de base utiles pour la relation mentor-mentoré et pour la co-planification des parcours individuels :

- Perception de la dimension travail et attentes personnelles. Culture de travail dans la communauté familiale et comment elle est perçue dans la communauté d'accueil; attentes liées à l'éducation et aux qualifications (enthousiasme par rapport à la frustration; attentes liées au lieu de travail en tant que centre social)
- Obstacles et obstacles au marché du travail (langue, accessibilité de l'information, disponibilité des canaux, etc.)
- Le lieu de travail et l'environnement de travail; la relation avec les collègues et les supérieurs; les garanties personnelles et la protection des droits.

MÉTHODOLOGIE. Le formateur facilitera le dialogue entre les apprenants et les migrants.

TROISIÈME ÉTAPE (30 minutes) - « Co-planification du parcours mentor et mentoré »

Une personne qui a déjà expérimenté le mentorat dans l'environnement de travail explique aux apprenants, avec le soutien du formateur, comment cela se passe réellement. Il/elle expliquera comment étudier les besoins du mentoré, ses ressources, en vue de la mise en œuvre partagée ultérieure du parcours.

MÉTHODOLOGIE: Réunion interactive: introduction générale et discussion/questions approfondies.

QUATRIÈME ÉTAPE (30 minutes) - « Réseaux pour le placement en emploi »

La recherche d'un emploi et le placement ultérieur ne dépendent pas seulement des règles et des canaux. L'inclusion des migrants dans la communauté locale est un atout supplémentaire et crucial. Ce n'est pas un hasard si l'une des forces du projet RaCIP est précisément le rôle du mentor en tant que facilitateur dans les relations entre le migrant et le réseau local. Le formateur expliquera donc la valeur du concept de « réseau », en donnant des exemples de synergies possibles au sein des réseaux de travail.

Les apprenants seront invités à effectuer :

1. Une cartographie des réalités locales capables de soutenir les mentorés en tant que network, en prenant soin d'inclure les organisations proches du travail (par exemple, les syndicats).
2. Des propositions qui permettent aux mentorés de rencontrer d'autres personnes (locales et étrangères), de parler la langue locale, d'accroître leur réseau de relations, impliquant également des opportunités de temps libre. Il est suggéré que les propositions portent sur la cartographie réalisée dans l'unité 1.3.

MÉTHODOLOGIE: Réunion interactive: introduction générale et discussion/questions approfondies.

UNITÉ 2.2 – « Le sac des tours » (duration : 3 heures)

Le mentorat, à la fois « au travail » et, plus encore, « au travail », exige que le mentor soit capable de traduire les apports de la phase d'écoute - les expériences, les aspirations et la vocation professionnelle de son mentoré - en objectifs réalistes et en contenus connexes à transmettre dans la phase de recherche et de placement.

Les mentors doivent donc avoir une connaissance de base des règles d'accès et du fonctionnement du « système de travail » dans leur région, afin qu'ils puissent servir d'intermédiaire entre leurs mentorés et les agents des services qui soutiennent les personnes à la recherche d'un emploi et d'une réinstallation.

Le mentor doit également être en mesure d'aider son mentoré dans la reconnaissance de ses compétences techniques: qualifications professionnelles, certificats de connaissance d'une ou plusieurs langues étrangères, certificats de cours suivis et expérience professionnelle antérieure. Le mentor doit également être en mesure de faire ressortir et de promouvoir les principales compétences transversales (soft skills): attitude professionnelle, accès au numérique, capacité à établir des relations avec ses collègues et ses supérieurs.

Le contenu des étapes suivantes diffère nécessairement, selon les différentes catégories, tant en ce qui concerne la réglementation et l'administration que la « culture » locale de travail. Les formateurs nationaux devront donc se référer au contexte juridique et administratif spécifique de leurs « systèmes de travail » locaux.

Le formateur sera soutenu par un ou plusieurs spécialistes, qui compléteront la théorie avec des exemples concrets, facilement compréhensibles pour tous les stagiaires.

PREMIÈRE ÉTAPE (1 heure) – « Hard skills : évaluation, reconnaissance, amélioration »

1. Que sont les hard skills dans l'environnement de travail (études, qualifications, expérience professionnelle, langues connues, expérience professionnelle)
2. Apprentissage des langues et certification
3. Reconnaissance des qualifications: comment
4. Certification des compétences : comment
5. Accès à l'école et à la formation professionnelle
6. Accès aux formations informelles
7. Travailler en attendant la décision du statut de réfugié
8. Le réseau de services (centres pour l'emploi, agences pour l'emploi, services temporaires, organismes agréés pour les politiques actives de l'emploi, mécénats, organismes publics, etc.)
9. Services via le Web

MÉTHODOLOGIE. Théorie et histoire de cas.

DEUXIÈME ÉTAPE (1 heure) – « Soft skills : un guide »

1. Communication et relations avec les collègues
2. Communication et relations avec les supérieurs
3. Petit guide d'un programme de littératie numérique
4. Droits et sécurité au travail: concepts de base et comment les faire valoir sur le lieu de travail

MÉTHODOLOGIE. Théorie et histoire de cas.

TROISIÈME ÉTAPE (1 heure) - « Chercher un emploi et faire face à une sélection »

1. Le CV efficace et sa lettre de motivation
2. Comment gérer un entretien d'embauche

MÉTHODOLOGIE. Les notions théoriques seront enseignées à travers la rédaction pratique d'un curriculum et de sa lettre de motivation et à travers la simulation d'un entretien, avec les apprenants comme protagonistes.

Les 30 dernières minutes de l'unité 2.2. sera dédié à l'évaluation en face à face de la formation.

Les réunions se terminent par quelques indications pratiques sur le début des parcours de mentorat (WP6) et sur le système de soutien / formation en cours que les partenaires du projet fourniront aux mentors au cours de leur expérience aux côtés des migrants.

Évaluation

L'évaluation prend principalement forme d'une auto-évaluation. Chaque apprenant devra préparer un rapport écrit sur les questions suivantes dans les deux semaines suivant la dernière réunion:

- Comment et dans quelle mesure la formation m'a-t-elle aidé à être plus conscient des migrants et de leur intégration ?
- Comment vais-je penser à établir et à développer une relation d'empathie et d'autonomisation avec le mentoré qui me sera confié?

- Comment vais-je penser que je vais concevoir un parcours de travail (le formateur fournira un profil sur lequel les apprenants devront élaborer une proposition).

Les rapports seront envoyés au formateur, qui contactera chaque apprenant pour donner son retour et éventuellement approfondir avec lui les aspects et les sujets qui ont encore besoin d'être clarifiés.

Matériel didactique, ressources, textes

- Mateus, S., D. Santa-Marta, J. P. Pereira, M. Clemente & T. Seabra (2021). *Parrainage privé et intégration communautaire : l'exemple du PAR et d'autres bonnes pratiques* (Document pour le projet RaCIP). Lisbonne: Iscte-Instituto Universitário de Lisboa, https://www.racip.eu/files/uqgd/6edbd8_aae16e97fa9249e99272400b3e14265e.pdf
- Refugees Welcome, *Chi sono i rifugiati e le rifugiate?* https://docs.google.com/presentation/d/1_uBAxwgW7Pnl75Kef1Dmh79nPbBFhfAV/edit#slide=id.p21
- EURITA, *Mentoring Refugees. Un manuel pour les bénévoles*, 2019, à télécharger sur https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/mentoring-refugees-handbook-volunteers_en
- Sur [les https://www.togetherplatform.com/handbook/mentor_de](https://www.togetherplatform.com/handbook/mentor_de) mentorat, <https://www.togetherplatform.com/resources>
- Migration de l'OIM des Nations Unies, *Chemins vers l'inclusion. Formation pour les mentors communautaires*, 2021, https://eea.iom.int/sites/eea/files/publication/document/Paths%20to%20Inclusion_%20Training%20for%20Community%20Mentors%20_%20Communication%20C%20Intercultural%20and%20Social%20Skills.pdf
- Sur les relations interpersonnelles, voir C. Kallahan, *Guide de ressources antiraciste*, <https://www.elon.edu/u/service-learning/wp-content/uploads/sites/519/2020/07/Anti-Racism-Resource-Guide.pdf>
- Une perspective d'intégration/institutionnelle, utile pour la conception d'approches d'apprentissage interculturel O. Nestian Sandu, N. Lyamouri-Bajja, *T-KIT 4. Apprentissage interculturel*, Conseil de l'Europe, 2018 <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262514/PREMS+042218+T-kit4+WEB.pdf/37396481-d543-88c6-dccc-d81719537b32>
- Notions théoriques sur l'emphaty: Raatikainen, E., Rauhala, L. A., & Mäenpää, S. (2021). *Une intervention éducative axée sur l'enseignement de l'empathie qualifiée aux étudiants en travail social en Finlande*. Journal of Applied Research in Higher Education.
- Sur l'autonomisation, voir L. Weidenstedt, *Empowerment Gone Bad: Communicative Consequences of Power Transfers*, SAGE, 2016, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2378023116672869>
- I. Castiglioni, *La comunicazione interculturale. Competenze e pratiche*, Carocci, 2005
- Pour l'évolution récente des mouvements migratoires et l'inclusion des immigrants sur le marché du travail dans les pays de l'OCDE, voir OCDE, *Perspectives des migrations internationales 2021*, <https://www.oecd.org/els/international-migration-outlook-1999124x.htm>
- Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, Gli stranieri nel mercato del lavoro, XI rapporto annuale, <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Undicesimo%20Rapporto%20Annuale%20->

[%20Gli%20stranieri%20nel%20mercato%20del%20lavoro%20in%20Italia%202021/Sintesi-XI-Rapporto-MdL-Stranieri-REV-22072021.pdf](#)

- P. De Cuyper, H. Vandermeersch, D. Purkayastha, *Migrant mentoring to work: defining an old-but-innovative instrument*, « International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring », 2019, vol. 17(2), pp.108-121. DOI: 10.24384/cy2r-jd97. L'essai fournit une bibliographie supplémentaire.
- Centre international de formation de l'OIT en collaboration avec le Conseil italien pour les réfugiés, *Linee guida per « tutor d'impresa »*,
https://www.retesai.it/wp-content/uploads/2016/06/LINEE_GUIDA_PER_I_TUTOR_DIMPRESA.pdf
- Il peut être utile de lire le document suivant pour connaître les objectifs et les méthodes du mentorat « sur le tas » (mentorat d'entreprise)
<https://www.togetherplatform.com/blog/tips-for-effective-mentoring-at-work>
- Pour les méthodes et les outils permettant d'identifier et de développer les compétences des réfugiés et des nouveaux arrivants dans la perspective de l'emploi, voir le projet BREFE,
<https://www.brefe.eu/sites/default/files/files/Brefe%20IO2%20%28IT%29.pdf>
En outre, *Identification des compétences clés en matière d'employabilité. La carte des compétences*
<https://www.brefe.eu/sites/default/files/resources/documents/Brefe%20-%20Identifying%20key%20skills%20for%20employment.pdf>
- Brise-glaces et activités de groupe,
<https://www.sessionlab.com/blog/icebreaker-games/> ,
<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/icebreaker-ideas-for-small-groups>, <https://www.tinypulse.com/blog/sk-work-icebreaker-games>
- Idées d'activités de groupe pour favoriser l'emphaty
<https://www.ashoka.org/media/23588/download>
<https://mcc.gse.harvard.edu/resources-for-educators/tag/Caring+and+Empathy>
- *Io sono Li*, film sur les migrants et le labour



FORMATION DES INTERVENANTS

WP4

CURRICULUM 5 ASSOCIATIONS ET RESEAUX D'INTERVENANTS

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio
Glocal Factory, Vérone, Informatique

GLOCAL FACTORY



iscte UNIVERSITY INSTITUTE OF LISBON



JRS

Réfugiés BIENVENUE



This project was funded by the European Union's Asylum, Migration and Integration Fund.
The content of this publication represents the views of the author only and is his/her sole responsibility.
The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.



RaCIP - Accroître les capacités des personnes inclusives engagées dans des parrainages privés

www.racip.eu
www.linkedin.com/company/racip
www.facebook.com/racipproject

FORMATION DES INTERVENANTS

Programme d'études 5. Associations et réseaux d'intervenants

Authors

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio (Glocal Factory, Vérone, Italie)

Contributeurs

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, PT
CVI – Consorzio Veneto Insieme,
INFORMATIQUE
JRS Portugal, PT
Municipalité de Ioannina, GR

Accueil des réfugiés, TI
Réfugiés Bienvenue, FR
Second Tree, GR
Synthesis Center for Research and
Education, CY

Comment citer cette publication

Maria Carla Italia, Attilio Orecchio, *Formation des parties prenantes. Programme d'études 5. Associations et réseaux de parties prenantes*, Glocal Factory, Vérone, Italie. Ce programme est disponible sur www.racip.eu

Ce document est un livrable du projet RaCIP. Il a été conçu par Glocal Factory et entrepris avec le soutien de tous les partenaires du projet pour les besoins du projet RaCIP. Le livrable a été élaboré entre juin et novembre 2021.

Table des matières

AVANT-PROPOS.....	2
GLOSSAIRE.....	3
INTRODUCTION	4
Prérequis	5
MODULE 1. COMPÉTENCES TRANSVERSALES6.....
Objectifs de formation et résultats d'apprentissage attendus.....	6
Contenu de la formation	6
Unité 1.1. Réfugiés.....	6
Unité 1.2. Être mentor : motivation et rôle	7
Unité 1.3. Empowerment.....	8
Unité 1.4. Le steeple-chase.....	9
MODULE 2. COMPÉTENCES SPECIFIQUES	11
Objectifs de formation et résultats d'apprentissage attendus.....	11
Contenu de la formation	11
Unité 2.1. Mentorat au sein d'une organisation	11
Unité 2.2. Un-à-plusieurs/plusieurs-à-un: être dans un groupe.....	12
Évaluation de l'apprentissage	13
Ressources pédagogiques.....	15

AVANT-PROPOS

Ce document fait partie d'un ensemble de cinq programmes d'études, conçus afin de former cinq cibles différentes de mentors potentiels:

- Familles d'accueil
- Les familles locales soutiennent les familles des réfugiés
- Étudiants universitaires
- Des mentors pour travailler
- Associations et réseaux d'intervenants

Chaque programme comprend deux modules :

MODULE 1. Ce module est commun aux cinq programmes d'études, car il aide à favoriser l'acquisition de connaissances transversales (questions théoriques) et de compétences (questions pratiques, méthodologiques, appliquées) nécessaires pour construire et mettre en œuvre toute relation de mentorat.

MODULE 2. Il répond aux besoins des différentes cibles : connaissances et compétences de base pour soutenir les rôles et les contextes spécifiques des mentors.

CURSUS	MODULE 1 Compétences transversales	MODULE 2 Compétences spécifiques
1. Familles d'accueil		UNITÉ 2.1 <i>Vivre ensemble : le quotidien</i> UNITÉ 2.2 <i>La vite à l'extérieur</i>
2. Les familles locales soutiennent les familles des réfugiés		UNITÉ 2.1 <i>Mise en évidence des valeurs</i> UNITÉ 2.2 <i>Droits et services</i>
3. Étudiants universitaires		UNITÉ 2.1 <i>Migrations</i> UNITÉ 2.2 <i>Loquor ergo sum – Je parle, donc je suis</i>
4. Mentorat au travail		UNITÉ 2.1 <i>Au travail !</i> UNITÉ 2.2 <i>Les astuces</i>
5. Réseaux d'associations et d'intervenants		UNITÉ 2.1 <i>Mentorat au sein d'une organisation</i> UNITÉ 2.2 <i>Un-à-plusieurs/plusieurs-à-un : être en groupe</i>

GLOSSAIRE

Expert : une personne avec une expérience importante qui apporte ses connaissances et son expérience sur un ou plusieurs sujets. Dans notre contexte, l'accueil et l'inclusion des migrants.

Apprenant : participant et bénéficiaire de la formation et futur mentor.

Mentoré : demandeur d'asile ou personne qui a récemment reçu un permis de résidence dans l'Union européenne et qui recevra un soutien de mentorat.

Mentor : la personne qui soutiendra un mentoré dans les activités du WP6 du projet RaCIP.

Famille mentorée : un ménage de réfugiés qui a récemment reçu un permis de résidence dans l'Union européenne. Il peut s'agir de personnes qui sont arrivées à des moments différents et qui maintenant font face ensemble aux dimensions de la vie familiale et sociale dans un contexte différent de celui dans lequel leurs parents sont nés.

Mentor-famille : la famille qui soutient une famille de réfugiés dans les activités du Work Package 6 du projet RaCIP.

Nouvel arrivant : demandeur d'asile ou personne ayant récemment reçu un titre de séjour dans l'Union européenne.

Témoin : une personne qui raconte sa propre expérience, aidant les apprenants à comprendre ses véritables significations.

Formateur : le responsable de la formation. Il sera présent et actif dans toutes les sessions de formation.

INTRODUCTION

L'importance et le rôle stratégique des organisations de la société civile pour créer des modèles d'intégration efficaces et favoriser des services sociaux plus inclusifs pour les migrants s'agit d'un fait reconnu. Les approches plurielles, avec le soutien des autorités locales, ont créé – lorsqu'elles sont mises en œuvre – de meilleurs modèles d'intégration et des services sociaux plus inclusifs pour les migrants et les réfugiés, comme nous le montrent les nombreux recueils de bonnes pratiques. *L'intégration des migrants et des réfugiés au niveau local, par l'OCDE*, souligne l'importance de soutenir les migrants dans leur parcours d'intégration dès leur arrivée et recommande une coordination à tous les niveaux, pour répondre aux besoins multidimensionnels. Le même rapport, parmi les objectifs d'intégration des migrants au niveau local, suggère de « créer des espaces où l'interaction rapproche les migrants et les communautés nées dans le pays », ce qui implique l'engagement de la société civile et des citoyens ordinaires en tant que bénévoles.¹

En effet, la participation est principalement favorisée par les bonnes pratiques locales, dont la mise en œuvre répond aux principaux besoins suivants :

- 1) le besoin d'une meilleure cohésion et solidarité dans les sociétés d'accueil
- 2) le besoin de pallier les insuffisances des institutions officielles et les contraintes de la réglementation nationale.²

Pour ces raisons, le besoin le plus urgent est de renforcer la coopération entre les parties prenantes : les associations et les réseaux, dont les membres sont formés pour conduire les migrants vers l'autonomie et l'intégration telles qu'elles l'imaginent elles-mêmes, « ressenties spécialement à travers les réunions de famille, les rassemblements sociaux, les activités sportives et culturelles. L'intégration socioculturelle et le sentiment d'appartenance se produisent lorsqu'on a une expérience sociale positive : être accueilli dans un groupe, être reconnu dans un groupe, pouvoir participer, communiquer, échanger³ ».

Notre objectif est de créer un modèle capable de renforcer l'efficacité des parcours d'inclusion individuels à travers des parcours d'inclusion communautaire, où des mentors au sein d'associations et de réseaux agissent comme médiateurs et facilitateurs entre ces deux dimensions du processus d'empowerment et d'émancipation du migrant. En ce sens, la collaboration entre ces mentors et les familles d'accueil avec leurs soutiens, mentors au travail et mentors universitaires, renforce les capacités des migrants et développe leurs ressources personnelles pour l'indépendance future.

La formation des mentors dans les associations et les réseaux d'intervenants répond à ces besoins. Dirigé par des formateurs et soutenu par des experts et des témoins, le parcours comprend deux modules, pour un total de six unités. Le module 1 (quatre unités) traite des principales questions transversales de toute expérience de mentorat,

¹ OCDE, *Intégration des migrants et des réfugiés au niveau local*, 2018, p.3.

² « Les institutions officielles et gouvernementales ont des systèmes très obsolètes, pas préparés à relever les défis de l'intégration de la population étrangère », dans Mateus, S., P. Santos, C. Santinho, A. R. Matias, T. Seabra, F. Pinho & A. Al Alou (2019), *Rapport d'enquête sociale PandPAS, projet PandPAS – Programmes pré et post-arrivée pour faciliter l'inclusion et prévenir la xénophobie et la radicalisation*, www.pandpasproject.eu, p. 33.

³ *Rapport d'enquête sociale PandPAS*, cit. p. 31.

tandis que le module 2 (deux unités) se concentre sur les aspects spécifiques liés à ce groupe cible.

Prérequis

Aucune condition préalable obligatoire n'est indiquée et aucune connaissance de base spécifique n'est requise. Les postulants qui sont déjà actifs dans les associations et les réseaux locaux doivent avoir la motivation et l'attitude positive requises pour participer.

Cependant, les apprenants sont tenus au suivant :

1. L'adhésion aux valeurs fondamentales du projet (accueil, intégration, multiculturalisme)
2. Bonne capacité d'écoute, empathie, envie de s'engager avec des personnes de cultures différentes
3. Engagement dans la poursuite des objectifs du projet et dans la mise en œuvre responsable de ses activités pendant la période requise, conscient qu'il faudra beaucoup de persévérance et d'énergie.

MODULE 1 – COMPÉTENCES TRANSVERSALES

Objectifs de formation et résultats attendus en matière de formation

Objectifs d'apprentissage	Résultats d'apprentissage attendus
L'objectif du module 1, qui reprend tous les cours de formation, est de favoriser l'acquisition de connaissances transversales (questions théoriques) et de compétences (questions pratiques, méthodologiques, appliquées) nécessaires pour construire et mettre en œuvre une relation de mentorat.	À la fin du module 1, le mentor doit avoir acquis : <ul style="list-style-type: none">▪ Compréhension du contexte, des hypothèses méthodologiques et des objectifs du projet RaCIP; possibilité d'utiliser la plateforme WIX▪ Connaissance des phénomènes migratoires contemporains▪ Capacité à réfléchir sur les histoires de migration, d'accueil et des premiers pas de l'intégration▪ Compréhension des concepts clés de l'interculturalité, de l'empathie, de l'autonomisation▪ Capacité d'écouter, d'analyser et d'interpréter les besoins du mentoré▪ Sensibilisation aux attitudes à adopter ou à éviter pour un mentorat efficace▪ Connaissances de base sur les principales voies d'accès à la reconnaissance du statut de réfugié et à l'accès aux services.

Contenu de la formation

Contenu de la formation

UNITE 1.1 – “Refugies” (durée : 2.30 heures)

La première unité vise à éclairer ces questions principales :

1. Qui sont les personnes que nous aimerions soutenir ?
2. Quel est leur parcours ?
3. Pourquoi sont-ils venus en Europe ?
4. Dans quelles conditions vivent-ils ?
5. Quelles sont leurs craintes, mais aussi leurs espoirs et leurs attentes ?
6. Pouvons-nous créer un dialogue entre des personnes de positionnements différents, en reconnaissant les différences de pouvoir social, économique et politique ?

Les apprenants seront conduits à la variété et à la complexité des questions migratoires : un monde de femmes et d'hommes qui, au-delà de leur condition commune de « nouveaux arrivants », ont des antécédents et des histoires personnelles différents, loin de nos stéréotypes. Les apprenants seront non seulement présentés par le biais de rapports et de statistiques, mais rencontreront des témoins racontant leur propre expérience.

Un autre axe portera sur les motivations des personnes participant à la formation et leur conscience du rôle qu'elles vont jouer dans le processus de mentorat.

PREMIÈRE ÉTAPE (1 heure) – « Le projet RaCIP »

1. Présentation des participants et du formateur (jeu ou présentation par paires)⁴
2. Présentation du RaCIP et de ses objectifs ; la signification éthique, sociale et politique du mécénat privé sera soulignée, en tant que stratégie visant non seulement à favoriser l'intégration des migrants, mais aussi la cohésion et le bien-être des communautés d'accueil
3. Présentation de la formation
4. Présentation de la plateforme d'apprentissage WIX et comment l'utiliser pendant la formation et les expériences pilotes ultérieures.

DEUXIÈME ÉTAPE (30 minutes) – « Que savons-nous des réfugiés ? »

Le formateur invite les participants à parler des expériences qu'ils ont pu avoir avec les migrants, de la simple rencontre au soutien plus engagé. Les préjugés et les stéréotypes courants seront discutés à partir de l'expérience des participants.

TROISIÈME ÉTAPE (1 heure) – « Personnes »

Le formateur introduit deux témoins (ou une famille, dans la formation des familles-mentors) : un demandeur d'asile qui n'a pas encore reçu de réponse à sa demande de protection internationale et un migrant qui est en Europe depuis quelques années et qui est mieux intégré dans la société d'accueil (il a un emploi et un logement). On leur demandera de parler de leur arrivée et des premiers pas de l'intégration. Ensuite, ils seront interrogés par les apprenants. Parmi les problèmes possibles, la vulnérabilité est recommandée comme point d'entrée pour discuter des inégalités ou des adversités

⁴ Les apprenants sont divisés en paires. Dans chaque binôme, un apprenant indique à l'autre, en moins de trois minutes, quelques informations essentielles sur lui-même : nom, ville d'origine, district ou pays de résidence, études terminées, études en cours, activités bénévoles ou professionnelles antérieures ou en cours. Lorsque l'apprenant A fini de dire à B, B fait de même à A. Après six minutes, le formateur interrompt le dialogue et, pour chaque paire, demande à A d'introduire B et à B d'introduire A. Comme ce renversement des histoires n'a pas été annoncé, certains stagiaires sont inévitablement surpris parce qu'ils n'ont pas écouté et mémorisé la présentation de leur partenaire avec l'attention qu'ils méritent. La personne concernée peut alors intervenir et intégrer les lacunes dans le rapport du partenaire « distrait ». À la fin de l'activité, le formateur met l'accent sur la leçon à tirer : dans une relation de mentorat, le point de départ est la capacité d'écoute du mentor et l'attention du mentoré.

telles que l'insécurité, le désavantage économique ou social relatif, la capacité d'adaptation limitée et les besoins non satisfaits. Les stagiaires seront invités à compléter cette étape en lisant les documents disponibles sur la plateforme WIX.

UNITÉ 1.2 – « Être mentor : motivation et rôle » (durée : 2h30)

La deuxième unité a trois principaux objectifs connexes :

1. Aider les apprenants à comprendre leurs motivations intérieures au mentorat ;
2. Préparez-les à faire face aux difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans leur engagement ;
3. Faites-leur prendre conscience des attitudes qui pourraient faciliter ou, au contraire, entraver ou déformer la relation d'aide.

PREMIÈRE ÉTAPE (30 minutes) – « Pourquoi ai-je choisi de devenir mentor ? »

Chaque apprenant est invité à penser par lui-même et en silence pendant 5 minutes (il est autorisé à prendre des notes) puis à exposer ses sentiments aux autres. Le formateur écrit sur le paperboard les mots-clés qui ressortent des expositions. Le formateur souligne l'importance de la motivation liée à soi (c'est-à-dire : je m'engage parce qu'avec cette expérience est bien pour mon développement personnel).

DEUXIÈME ÉTAPE (1 heure) – « La pratique »

Deux bénévoles ou formateurs professionnels, qui ont déjà fait l'expérience du mentorat auprès des migrants, seront invités à parler de leurs expériences et de la façon dont ils ont vécu cette relation de leur point de vue personnel et émotionnel : difficultés, succès, échecs, leçons apprises. Les apprenants interrogeront ensuite les deux experts. Le formateur souligne que, dans une relation de mentorat, la déception et le découragement sont toujours au coin de la rue : c'est pourquoi la patience, la résilience et le réalisme sont nécessaires aux futurs mentors. Les barrières linguistiques seront également abordées : le formateur expliquera comment essayer de les surmonter par une communication efficace, en suivant une approche qui, dans le processus d'amélioration progressive des compétences linguistiques, privilégie les liens sociaux par rapport à l'apprentissage et à l'application (en Italie, voir l'expérience de "*Libera la parola* «, un laboratoire ouvert pour l'utilisation de la langue italienne pour établir des liens).⁵

TROISIÈME ÉTAPE (1 heure) – « Empathie »

Un psychologue et/ou un anthropologue, qui peut utiliser un jeu de rôle, amèneront les apprenants à réfléchir aux attitudes qui aident à créer ou à détruire l'empathie entre deux personnes. Ils réfléchiront à la façon d'écouter, de rester côte à côte dans la relation de mentorat, sans se submerger les uns les autres, de respecter les silences, de gérer les crises et le désespoir, de gérer les mensonges ou les demi-vérités, d'encourager, de discuter sans se disputer, d'embrasser sans suffoquer. On soulignera qu'une relation de mentorat, même si elle découle de la nécessité d'apporter des réponses aux conditions difficiles ou même dramatiques d'une personne, est d'autant plus efficace lorsqu'elle se développe à travers des moments de bien-être tant pour le mentor que pour le mentoré.

Le formateur proposera un exercice/dynamique spécifique autour de l'apprentissage de l'empathie.⁶

⁵ <https://www.facebook.com/liberalaparolatrento/>

⁶ <https://www.ashoka.org/media/23588/download>

<https://mcc.gse.harvard.edu/resources-for-educators/tag/Caring+and+Empathy>

Les stagiaires seront invités à compléter cette étape en lisant les documents disponibles sur la plateforme WIX.

UNITE 1.3 – “Empowerment” (durée : 2.30 heures)

La troisième unité vise à aider les apprenants à comprendre comment coconcevoir et cogérer un chemin vers l'autonomisation de leur mentoré. Une prémisse est nécessaire : le concept d'autonomisation a des aspects problématiques, comme un « équilibre délicat entre l'autonomisation et le paternalisme, le soutien substantiel et la répression ». Nous devons être conscients des conséquences du rôle du « grand bienfaiteur ». Comme indiqué, une autonomie et un « pouvoir » plus larges des personnes cibles devraient être reconnus : «Aussi souhaitable et nécessaire que cela puisse paraître pour soutenir les réfugiés, les personnes âgées, les minorités ethniques, les handicapés, les pauvres, les personnes marginalisées ou discriminées, la question de savoir si les bénéficiaires de l'autonomisation se sentiront vraiment responsabilisés dépendra de la façon dont l'aidant traitera les processus sociaux complexes qui se déroulent dans les situations d'autonomisation ». ⁷Le ou les contextes sociaux et l'action des individus/groupes sont des éléments essentiels pour tracer la ligne de démarcation entre l'autonomisation et les actions condescendantes. La participation des personnes habilitées à l'identification et à la décision des ressources qui leur sont mises à leur disposition, tout en adaptant les méthodologies d'intervention, garantit que les contextes et l'agence des bénéficiaires font partie du processus. Par conséquent, améliorer la possibilité pour les résultats, des processus d'intervention, d'augmenter véritablement le pouvoir et le pouvoir dans les choix de vie de l'individu.

PREMIÈRE ÉTAPE (30 minutes) – « Empowerment : qu'est-ce que cela signifie ? »

Le formateur explique le sens de « l'empowerment », ses origines historiques (dans les mouvements d'émancipation en Amérique latine et dans le travail communautaire aux États-Unis), sa pertinence tant dans les sphères individuelles que collectives. On expliquera, à travers quelques exemples concrets, la différence entre une relation basée sur l'assistance, qui est donc « passive », et une relation qui élève et favorise l'autonomie et l'estime de soi.

DEUXIÈME ÉTAPE (1 heure) – « Enquêter sur les besoins et les ressources »

Un expert (une personne ayant une expérience importante de l'accueil et de l'intégration des migrants) explique, au moyen d'un Power Point et de cas typiques, quels sont les besoins les plus courants et récurrents des demandeurs d'asile et des migrants, tant au niveau personnel que dans la vie quotidienne (langue, documents, travail, domicile, envoi d'argent au pays d'origine, soins de santé, soutien psychologique ou psychiatrique, permis de conduire). Un débat suivra. En, le formateur et l'expert suggéreront l'approche la plus appropriée pour identifier et hiérarchiser les besoins du mentoré/mentoré-famille. Il convient de souligner que chaque migrant, ainsi que les familles de migrants, ont non seulement des besoins,

⁷ Voir L. Weidenstedt, Empowerment Gone Bad: Communicative Consequences of Power Transfers, 2016, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2378023116672869>

mais aussi des ressources, que le mentor doit découvrir, car elles constituent la base pour coconcevoir une stratégie de soutien réussie.

TROISIÈME ÉTAPE (1 heure) – « Territoires et leurs réseaux »

Le formateur explique qu'au RaCIP, le mentor est considéré comme un facilitateur dans les relations entre le migrant/la famille mentorée et le réseau de personnes/associations/services de soutien. Chaque acteur du réseau peut répondre à un besoin et possède ses propres connaissances, compétences et ressources. Mentor sera encouragé à impliquer tous ces acteurs dans la relation de mentorat : acteurs publics (institutions, agences et services), organisations à but non lucratif (c'est-à-dire les organisations structurées de la société civile), mais aussi groupes informels ou individus du soi-disant « quatrième secteur » (voisins, retraités ayant beaucoup de temps libre à leur disposition, enseignants, artisans). Les institutions/services/associations essentiels fournissant des services dans le domaine où les mentors vont mettre en œuvre leurs activités seront ensuite identifiés.

À la fin, les stagiaires effectueront deux activités, individuellement ou en petits groupes, comme ils le préfèrent :

1. Cartographier leur propre territoire pour identifier le plus grand nombre possible d'acteurs locaux ;
2. Planifier des activités de loisirs, permettre au mentoré de rencontrer d'autres personnes locales et étrangères, de parler la langue locale, d'accroître son réseau de relations.

UNITÉ 1.4 – « Le steeple-chase » (durée : 2h30)

La dernière unité fournit aux apprenants des compétences de base pour soutenir les migrants dans leur cheminement vers la reconnaissance du statut de réfugié et l'accès aux services de base. Le mentor ne peut pas être un spécialiste dans tous ces domaines, mais a besoin de quelques notions de base pour pouvoir soutenir le mentoré et faciliter sa relation avec les services publics et leurs agents (avocats, policiers, fonctionnaires dans différentes administrations, etc.).

Les thèmes à traiter sont renvoyés aux règles et procédures en vigueur concernant les aspects juridiques de l'accueil des demandeurs d'asile et des étrangers dans tous les pays partenaires du RaCIP. Un avocat ou un expert senior ayant une expertise juridique abordera :

1. La voie d'accès à l'asile ou à une autre forme de protection humanitaire ou internationale
2. Statut de résident provisoire et permanent
3. L'octroi de la citoyenneté
4. La question de la résidence
5. Pendant la période nécessaire à la définition du statut de réfugié.
6. Les règles d'accès aux services de santé (d'urgence et non d'urgence).
7. Un accès à la scolarité et à la formation professionnelle.
8. Les principales formes de soutien du revenu pour les étrangers de l'État ou des autorités locales.

L'expert doit fournir des exemples concrets et rendre l'explication technique facilement compréhensible pour tous les apprenants. Le formateur, rappelant ce qui s'est déjà révélé lors des réunions précédentes, devrait souligner à quel point ce « steeple-chase » affecte la condition et la résilience psychologique de la personne à soutenir.

MODULE 2 – COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES

Objectifs de formation et résultats d'apprentissage attendus

Objectifs de la formation	Résultats d'apprentissage attendus
<p>Acquisition de connaissances et de compétences de base pour une inclusion positive et efficace du mentoré dans le réseau, où le mentor est (aussi) un intermédiaire entre le mentoré et le groupe social.</p> <p>Les objectifs spécifiques concernent:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ la prise de conscience de la valeur de l'inclusion des migrants dans les groupes sociaux▪ sensibilisation à la réciprocité de la relation mentoré-communauté	<p>À la fin du module 2, les mentors :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ ont compris leur rôle de médiateur entre le mentoré et l'association/le réseau▪ ont affiné leur capacité à identifier les besoins et les aspirations de leurs mentorés, afin de les guider et de les soutenir dans un chemin cohérent vers l'inclusion▪ ont perfectionné leurs compétences en gestion et en résolution de problèmes, afin d'être en mesure d'aborder les questions critiques de la relation « un à plusieurs/plusieurs à un ».

Contenu de la formation

UNITÉ 2.1 – « Mentoring au sein d'une organisation » (duration : 3 heures)

Le mentorat au sein d'une organisation présente des caractéristiques particulières. Parmi les plus pertinents, il y a la plus grande complexité des dynamiques qui se déroulent au sein de l'organisation elle-même, également en raison de la triangulation mentor-mentoré-membres de l'organisation. Deux relations complémentaires coexistent : l'« approche un-à-un », basée sur le modèle de mentorat, ainsi que l'approche « un-à-plusieurs/plusieurs-à-un », à travers la participation du mentoré aux activités de la communauté/du groupe.

La première unité du module 2 se concentre sur le rôle du mentor entre son mentoré, les personnes qui fréquentent l'organisation ou le réseau et les personnes extérieures au réseau (société civile).

PREMIÈRE ÉTAPE (1 heure) – « À propos de nous »

Encadrés par leur formateur, les apprenants présentent leurs propres organisations, en mettant l'accent sur les objectifs, les forces et la capacité de soutenir des voies efficaces vers l'inclusion, en évoquant aussi toute expérience antérieure. Ils verront ensuite la situation globale au niveau local, en se concentrant sur les complémentarités

et les collaborations et synergies potentielles avec d'autres organisations, jusqu'à l'élargissement des réseaux.

En outre, sur la base de ce qu'ils ont appris dans le module 1, les stagiaires seront invités à replacer leur engagement futur dans le contexte de leur rôle actuel au sein de la même organisation. Les formateurs prépareront des lignes directrices pour cette discussion.

MÉTHODOLOGIE. Interaction entre les apprenants soutenus par le formateur en tant qu'animateur.

DEUXIÈME ÉTAPE (1 heure) – « Le mentor face à... tous les autres »

Pendant cette phase, les futurs mentors réfléchiront à leur relation actuelle et potentielle avec les autres membres de l'organisation. L'objectif est de sélectionner les aspects à mettre en valeur et les points critiques à surmonter afin d'impliquer l'ensemble de l'organisation dans le chemin du migrant vers l'intégration au sein du groupe et dans la perspective d'une mise en réseau au niveau local. Le potentiel de la relation avec d'autres mentors (familles, au travail, à l'université) sera également dûment analysé.

Les formateurs prépareront la grille de discussion, en identifiant les rôles, les forces et les faiblesses typiques des organisations et de leurs membres dans ce contexte. Des questions spécifiques émergeront éventuellement au cours de la réunion et seront également discutées. Les points les plus pertinents seront discutés au cours de la première étape de l'unité 2.1.

MÉTHODOLOGIE. Focus group sur la base de la grille préparée par les formateurs.

TROISIÈME ÉTAPE (1 heure) - « Regardez ce que nous sommes en train de faire! Communication pour changer »

Les expériences réussies d'intégration des migrants impliquant des groupes et des associations sont très parlantes. La communication est, en fait, l'un des facteurs les plus importants de la sensibilisation.

Les apprenants vont analyser un cas de réussite afin de produire quelques conseils applicables dans le cadre de leur propre communication, l'idée étant d'attirer l'attention de la communauté plus large et la société civile à leur activité.

MÉTHODOLOGIE. Analyse de cas et groupe de travail chargé de produire des conseils

UNITÉ 2.2 – « Un à plusieurs/plusieurs à un : être en groupe » (duration : 3 heures)

Le module 2 concerne l'inclusion du mentoré au sein de l'association ou du réseau, c'est-à-dire au sein d'un système consolidé de relations : d'un côté il y a le « groupe » en tant que sujet collectif, qui exprime sa propre dynamique et sa « culture organisationnelle », et de l'autre les individus, en tant que membres uniques de ce même groupe. Le mentor, en tant que médiateur entre son mentoré et ses membres, devra initier les habitudes du groupe, le suivre dans les activités convenues et le rapprocher des individus qui, à leur tour, peuvent inclure le mentoré dans d'autres contextes plus larges.

Les expériences et les bonnes pratiques (première étape) seront la base empirique pour proposer des interactions et des activités visant à soutenir l'intégration et l'établissement progressive des liens d'empathie et de confiance (deuxième et troisième étapes).

PREMIÈRE ÉTAPE (1 heure) – « À l'intérieur du groupe »

Dans cette première étape, les représentants des associations et des réseaux qui ont déjà fait l'expérience de l'inclusion diront comment ils ont travaillé et si et comment cet engagement a changé les attitudes et les comportements, à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation. Les apprenants seront en mesure de poser des questions qui ont émergé au cours de la deuxième étape de l'unité 2. 1. En outre, deux migrants seront accueillis et seront invités à mettre en valeur leur expérience au sein d'une association ou d'un réseau, en soulignant si et comment ces relations ont contribué à faciliter leur inclusion dans le contexte social local plus large.

MÉTHODOLOGIE. Réunion interactive : témoignages et questions des apprenants.

DEUXIÈME ÉTAPE (1 heure) – « Un à plusieurs »

La relation du mentoré avec le groupe et ses membres commence par un salut et un sourire mais, pour se consolider, elle a besoin d'une fréquentation mutuelle régulière, axée sur la réalisation d'une ou plusieurs activités communes.

Au cours de cette phase, les stagiaires discuteront de la manière de préparer la première rencontre du mentoré avec le groupe et, sur la base de ses attitudes et de ses attentes, de la manière de construire un chemin pour l'aider à rejoindre l'une des activités de l'association ou du réseau, en espérant s'ouvrir, à travers elles, à de nouvelles relations et à de nouvelles amitiés.

Pour ce faire, les formateurs, également sur la base de ce qui a émergé lors de la première étape de l'unité 2.2, établiront une grille de situations typiques, que les stagiaires exploreront et résoudront.

MÉTHODOLOGIE. Réunion interactive, session de résolution de problèmes.

THIRD STEP (1 heure) - « Plusieurs-à-un »

La relation entre le mentoré et le groupe d'accueil implique certains de ses membres, qui devront soutenir le mentor dans la gestion des activités auxquelles le mentoré assistera et qu'il réalisera au sein du groupe. Il sera à discuter comment préparer le groupe à l'inclusion du mentoré, des rôles à envisager aux côtés de ceux du mentor et de la façon d'organiser son introduction pratique et son inclusion.

La possibilité et les méthodes de suivi des progrès du mentoré au sein de l'association / réseau seront également évaluées.

MÉTHODOLOGIE. Réunion interactive, session de résolution de problèmes.

Les 30 dernières minutes de l'unité 2.2. sera dédié à l'évaluation en face à face de la formation.

Les réunions se terminent par quelques indications pratiques sur le début des parcours de mentorat (WP6) et sur le système de soutien / formation en cours que les partenaires du projet fourniront aux mentors au cours de leur expérience aux côtés des migrants.

Evaluation

L'évaluation prend principalement forme d'une auto-évaluation. Chaque apprenant devra préparer un rapport écrit sur les questions suivantes dans les deux semaines suivant la dernière réunion:

- Comment et dans quelle mesure la formation m'a-t-elle aidé à être plus conscient des migrants et de leur intégration ?
- Comment puis-je planifier et développer une relation d'empathie et empowerment avec le mentoré qui me sera confié?
- Comment puis-je penser que je peux aider mon mentoré à s'intégrer dans mon association et dans ma communauté en général?
- Comment je pense pouvoir travailler en réseau, avec d'autres parties prenantes, qu'il s'agisse d'individus ou d'associations ?

Les rapports seront envoyés au formateur, qui contactera chaque apprenant pour fournir son retour d'information et éventuellement approfondir avec lui les aspects et les sujets qui ont encore besoin d'être clarifiés.

Matériel didactique, ressources, textes

- Mateus, S., D. Santa-Marta, J. P. Pereira, M. Clemente & T. Seabra (2021). *Parrainage privé et intégration communautaire : l'exemple du PAR et d'autres bonnes pratiques* (Document pour le projet RaCIP). Lisbonne: Iscte-Instituto Universitário de Lisboa, https://www.racip.eu/files/uqd/6edbd8_aae16e97fa9249e99272400b3e14265e.pdf
- Refugees Welcome, *Chi sono i rifugiati e le rifugiate?* https://docs.google.com/presentation/d/1_uBAxwgW7Pnl75Kef1Dmh79nPbBFhfAV/edit#slide=id.p21
- EURITA, *Mentoring Refugees. Un manuel pour les bénévoles*, 2019, à télécharger sur https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/mentoring-refugees-handbook-volunteers_en
- Sur les https://www.togetherplatform.com/handbook/mentor_de mentorat, <https://www.togetherplatform.com/resources>
- Migration de l'OIM des Nations Unies, *Chemins vers l'inclusion. Formation pour les mentors communautaires*, 2021, https://eea.iom.int/sites/eea/files/publication/document/Paths%20to%20Inclusion_%20Training%20for%20Community%20Mentors%20_%20Communication%20C%20Intercultural%20and%20Social%20Skills.pdf
- Bonora, N. (2011). Donne migranti, protagoniste attive nei processi di trasformazione. *Ricerche Di Pedagogia E Didattica. Journal of Theories and Research in Education*, 6(1). <https://doi.org/10.6092/issn.1970-2221/2235>
- Sur les relations interpersonnelles, voir C. Kallahan, *Guide de ressources antiraciste*, <https://www.elon.edu/u/service-learning/wp-content/uploads/sites/519/2020/07/Anti-Racism-Resource-Guide.pdf>
- Une perspective d'intégration/institutionnelle, utile pour la conception d'approches d'apprentissage interculturel O. Nestian Sandu, N. Lyamour-Bajja, *T-KIT 4. Apprentissage interculturel*, Conseil de l'Europe, 2018 <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262514/PREMS+042218+T-kit4+WEB.pdf/37396481-d543-88c6-dccc-d81719537b32>
- Notions théoriques sur l'emphaty: Raatikainen, E., Rauhala, L. A., & Mäenpää, S. (2021). *Une intervention éducative axée sur l'enseignement de l'empathie qualifiée aux étudiants en travail social en Finlande*. *Journal of Applied Research in Higher Education*.
- Sur l'autonomisation, voir L. Weidenstedt, *Empowerment Gone Bad: Communicative Consequences of Power Transfers*, SAGE, 2016, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2378023116672869>
- I. Castiglioni, *La comunicazione interculturale. Competenze e pratiche*, Carocci, 2005
- R. Cameron, J.L. Harrison, *The interrelatedness of formal, non-formal and informal learning*, 2012, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1000165.pdf>
- S. Elaine Eaton, *Apprentissage formel, non formel et informel : quelles sont les différences?*, 2010, https://www.researchgate.net/publication/236222254_Formal_non-formal_and_informal_learning_What_are_the_differences

- Un bon exemple de guide dans un programme de promotion de l'amitié
<https://www.hostnation.org.uk/guide.pdf>
- Brise-glaces et activités de groupe,
<https://www.sessionlab.com/blog/icebreaker-games/>
<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/icebreaker-ideas-for-small-groups>
<https://www.tinypulse.com/blog/sk-work-icebreaker-games>
- Idées d'activités de groupe pour favoriser l'emphaty
<https://www.ashoka.org/media/23588/download>
<https://mcc.gse.harvard.edu/resources-for-educators/tag/Caring+and+Empathy>