



InMobVET

L'INCLUSION SOCIALE PAR LA MOBILITÉ DANS L'ENSEIGNEMENT ET LA
FORMATION PROFESSIONNELS

PRODUCTION INTELLECTUELLE 2 : *MODULE*

"INTERCULTURALITÉ"



"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Contenu

PARTIE 1 : COMPRENDRE LES SITUATIONS INTERCULTURELLES ET LES DIFFÉRENCES CULTURELLES	4
1.1. Comprendre l'identité culturelle	4
1.1.1 Moi et les autres	4
CHYPRE :	7
1.1.2 Contexte historique du développement de l'identité culturelle (relation entre les autochtones et les minorités)	7
1.1.3 Bref portrait du contexte culturel des principaux groupes minoritaires	8
1.1.4 Stéréotypes et préjugés à Chypre	10
GRECE	12
1.1.2 Contexte historique du développement de l'identité culturelle (relation entre les autochtones et les minorités)	12
1.1.3 Bref portrait du contexte culturel des principaux groupes minoritaires	13
1.1.4 Stéréotypes et préjugés en Grèce	19
FRANCE	25
1.1.2 Contexte historique du développement de l'identité culturelle (relation entre les autochtones et les minorités)	25
1.1.3 Bref portrait du contexte culturel des principaux groupes minoritaires	26
1.1.4 Stéréotypes et préjugés en France	29
ESPAGNE	32
1.1.2 Contexte historique du développement de l'identité culturelle (relation entre les autochtones et les minorités)	32
1.1.3 Bref portrait du contexte culturel des principaux groupes minoritaires	33
1.1.4 Stéréotypes et préjugés en Espagne	35
ALLEMAGNE	37
1.1.2 Contexte historique du développement de l'identité culturelle (relation entre les autochtones et les minorités)	37
1.1.3 Bref portrait du contexte culturel des principaux groupes minoritaires	40
1.1.4 Stéréotypes et préjugés en Allemagne	42
En 2006, la loi générale sur l'égalité de traitement est entrée en vigueur. Elle constitue le fondement juridique de la prévention et de l'élimination de la discrimination fondée sur l'origine ethnique, le sexe, la religion, les convictions, le handicap, l'âge ou l'identité sexuelle. Bien qu'elle permette de prendre des mesures contre les désavantages dans l'éducation, le marché du travail, les questions	

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



administratives et le marché immobilier, les expériences de discrimination sont toujours une réalité pour les personnes appartenant à des minorités.....	42
1.2 Expériences interculturelles pendant les mobilités & préparation des étudiants à la mobilité	
44	
A. CHYPRE	44
B. GRÈCE	50
C. FRANCE	54
D. ESPAGNE	64
E. ALLEMAGNE	70
1.3 Courts témoignages d'étudiants	73
PARTIE 2 : Boîte à outils pour la sensibilisation à l'interculturalité (outils, activités et jeux)	74
MODULE 1 : SENSIBILISATION CULTURELLE	74
MODULE 2 : COMMUNICATION INTERCULTURELLE	83
MODULE 3 : ADAPTABILITÉ	91
MODULE 4 : L'OUVERTURE	100
MODULE 5 : AUTO-EFFICACITÉ	108
MODULE 6 : LE RESPECT DES AUTRES	119
ANNEXES	123
Annexe 1- Activité : Les Dardians et les ingénieurs	124
Annexe 2- Activité : Cercles de soi multiculturels	128
Annexe 3- Activité : Modèle de l'iceberg culturel	130
Annexe 4- Activité : Boîte à culture	132
Annexe 5- Activité : L'écoute active	133
Annexe 6 - Activité : Le langage du corps - comment repérer l'ouverture	135
Annexe 7 - Activité : Plan d'attaque	136
Annexe 8 - Activité : Réflexion sur son propre comportement - Jeu de cartes 3a	138

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



PARTIE 1 : COMPRENDRE LES SITUATIONS INTERCULTURELLES ET LES DIFFÉRENCES CULTURELLES

1.1. Comprendre l'identité culturelle

1.1.1 Moi et les autres

Afin de comprendre les situations interculturelles et les différences culturelles, il est très important de commencer par définir ce qu'est la culture.

Herbig (1998) définit la culture comme "la somme d'un mode de vie, y compris les comportements attendus, les croyances, les valeurs, la langue et les pratiques de vie partagées par les membres de la société. Elle consiste en des règles explicites et implicites à travers lesquelles l'expérience est interprétée".



L'article 10 de la Déclaration universelle de l'UNESCO sur la diversité culturelle (Mexico, 1982) définit la culture comme "une dimension fondamentale du processus de développement et contribue à renforcer l'indépendance, la souveraineté et l'identité des nations. La croissance a souvent été conçue en termes quantitatifs, sans tenir compte de sa nécessaire dimension qualitative, à savoir la satisfaction des aspirations spirituelles et culturelles de l'homme. Le but d'un véritable développement est le bien-être et l'épanouissement continu de chaque individu".

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



En définissant la culture, elle peut nous donner une compréhension plus large du contexte dans les perspectives historiques et sociétales. Mais il n'est pas seulement nécessaire de comprendre le terme de culture, au contraire, il est également important de comprendre et d'être attentif à l'individualité des personnes. Ne pas reconnaître l'unicité et ne pas comprendre que tous les individus d'une culture n'ont pas nécessairement les mêmes valeurs et croyances peut entraîner des stéréotypes (Elder et al, 2009).

La diversité culturelle est liée à des questions telles que la race, le sexe, l'origine ethnique, le statut économique, la nationalité, la religion, la langue, etc. (Bach et Grant, 2009). Le développement de l'identité ainsi que le développement personnel sont deux des études les plus courantes dans la littérature internationale. Les différences entre les deux sont les suivantes :

L'identité personnelle : Se concentre sur l'ensemble personnel des objectifs, des croyances et des valeurs (Wareman, 1999) et peut répondre à la question " Qui suis-je ? ”.

L'identité culturelle : Se concentre principalement sur la façon dont les gens se définissent par rapport aux groupes culturels auxquels ils appartiennent (Schwartz et al. 2006) et peut répondre à la question "Qui suis-je en tant que membre d'un groupe quelconque ?"

L'objectif principal de ce module de formation est de permettre de comprendre - dans la pratique - les différences culturelles tant chez les jeunes victimes de discrimination que chez les jeunes qui ne le sont pas. La question principale ici est de savoir quels sont les problèmes et les obstacles qui peuvent exister lorsque l'on traite avec des personnes issues de milieux culturels différents.

Pour créer une identité culturelle personnelle/individuelle et apprendre à vivre ensemble, il est important d'avoir une compétence interculturelle, qui est la capacité globale d'une personne à gérer les principales caractéristiques difficiles de la communication interculturelle. Il s'agit d'une procédure qui dure toute la vie et qui doit être abordée dans le cadre de l'apprentissage, du développement du personnel et de l'enseignement. Parmi les aspects les plus importants *"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."*



qu'un individu doit développer figurent les connaissances, les aptitudes et les attitudes qui conduisent à "un comportement et une communication visibles, à la fois efficaces et appropriés dans les interactions interculturelles".

Enfin, la communication mono-culturelle est la clé pour identifier les attributs positifs applicables à la communication interculturelle. La raison en est que la communication mono-culturelle est basée sur des caractéristiques et des valeurs communes entre les individus. L'interaction entre les membres d'une conversation est basée sur la même culture et des définitions communes. C'est précisément pour cette raison que cette interaction permet aux individus ayant le même bagage culturel d'être en mesure de prédire un comportement sur la base de similitudes culturelles connues (Bannett, 1998). Dans le cas de la communication interculturelle, ces similitudes n'existent pas, car il y a des différences de langage, de valeurs et de comportements qui doivent être reconnues. En outre, la communication interculturelle inclut des stéréotypes et/ou des généralisations, qui sont parfois positifs - ce qui signifie que les stéréotypes sont fondés sur le respect de l'autre culture - ou irrespectueux - stéréotypes négatifs. Ces stéréotypes négatifs peuvent presque toujours nuire à une communication et des échanges interculturels efficaces et y faire obstacle.



"Ce projet a été financé par son auteur et la Commission européenne. Les informations qu'elle

communication n'engage que son auteur et la Commission européenne. Les informations qu'elle



CHYPRE :

1.1.2 Contexte historique du développement de l'identité culturelle (relation entre les autochtones et les minorités)

Chypre est la troisième plus grande île de la mer Méditerranée et se trouve à l'extrémité orientale de cette mer. La position stratégique de Chypre (proche de la Turquie, de la Syrie et de l'Égypte et proche de trois continents différents : Europe, Asie et Afrique) lui a donné la réputation d'être le "carrefour des civilisations". Si l'histoire de Chypre est longue et complexe, deux guerres se distinguent comme ayant eu un impact particulièrement important sur la nation, notamment en termes de stigmatisation. Il s'agit de :



1. La lutte de libération contre la domination coloniale, de 1955 à 1959, qui a permis à Chypre d'obtenir son indépendance vis-à-vis du Royaume-Uni en 1960, et
2. Le 15 juillet 1974, la junte militaire grecque organise un coup d'État contre le président de Chypre, qui se conclut par l'invasion de l'île par la Turquie, le 20 juillet 1974, lorsque la Turquie envahit et occupe le tiers nord de l'île. La ligne de cessez-le-feu ou "ligne verte" divise toujours l'île et la capitale Nicosie est divisée en deux. Tant que le problème chypriote n'est pas résolu, les Chypriotes grecs et les Chypriotes turcs restent "des minorités de facto ou fonctionnelles dans les parties nord et sud de l'île respectivement" (Constantinou, 2009).

La situation s'est améliorée ces dernières années, et de nombreuses discussions et efforts de réconciliation ont lieu. Cependant, Chypre n'est pas encore unie, ce qui a eu un impact considérable sur l'identité culturelle de l'île.

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



En 2019, la population de la zone contrôlée par le gouvernement chypriote était estimée à 888 000 habitants. Les trois groupes religieux minoritaires de la communauté chypriote grecque sont les Arméniens qui représentent 0,4% de la communauté, les Maronites à 0,8% et les Latins, qui représentent 0,1% de la communauté.

1.1.3 Bref portrait du contexte culturel des principaux groupes minoritaires

D'après des recherches menées en 2009, le système de gouvernance adopté par Chypre après son indépendance a eu des effets sur les minorités ethnoculturelles chypriotes. Pour des raisons historiques, une minorité ethnique (les Chypriotes turcs) a acquis un statut élevé et a été officiellement reconnue comme partenaire de la majorité ethnique (les Chypriotes grecs). D'autres minorités ont été reconnues, mais pas au point d'être officiellement représentées : Les Maronites, les Arméniens, les Latins, les Roms et d'autres minorités encore ne sont pas du tout reconnues, comme les Tsiganes et les Arabes.

En général, lors de l'établissement de la République de Chypre en 1960, de nombreux groupes religieux minoritaires ont été reconnus par le droit constitutionnel.

Il est important de noter que les employé/es de maison originaires d'Asie du Sud et du Sud-Est constituent le groupe le plus important de travailleurs étrangers non européens dans le pays.

Maronites et Arméniens : La toute première apparition des Maronites à Chypre remonte à la fin du 7ème siècle, sous l'empire byzantin. Après l'occupation militaire turque à Chypre en 1974, la plupart de la communauté maronite a été déplacée de ses villages, mais avec le soutien du gouvernement de Chypre, la communauté a réussi à préserver ses coutumes. En 1995, la République de Chypre a signé la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales, qui inclut les maronites, les arméniens et les latins. En 2008, l'arabe maronite chypriote a été reconnu par la République de Chypre comme une langue minoritaire. Il s'agit d'un quartier de "nations mères", les différents marqueurs linguistiques et culturels "ont été

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



mis de côté afin que l'écriture officielle puisse souligner la différence *religieuse*" (Constantinou, 2009). En général, la communauté est organisée socialement et culturellement par les communautés et les écoles établies sur l'île.

Communauté latine : Il s'agit de la troisième minorité reconnue par la Constitution de 1960. Bien que seul un petit nombre de familles d'origine vive encore à Chypre, cela n'empêche pas la Communauté de préserver sa culture et sa religion. Ce groupe religieux est directement lié à Rome et, par conséquent, de nombreuses églises ont été établies dans la plupart des provinces de Chypre (Nicosie, Larnaca, Limassol). Le gouvernement chypriote a pris des dispositions et des arrangements pour que les enfants latins puissent fréquenter gratuitement les écoles traditionnelles (par exemple, Terra Santa à Nicosie). En général, la communauté latine s'est établie et s'est fait entendre à Chypre.

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



1.1.4 Stéréotypes et préjugés à Chypre

La migration nette à Chypre a été positive de 1983 à 2011. Pour la période 2012-2015, le solde migratoire n'était pas aussi positif. En 2019, il a été estimé à 8,797. Il y avait 16 170 émigrés de longue durée (pour 1 an ou plus) en 2019 et 17 373 immigrants (au moins 1 an à Chypre).

La christianisation de la population s'est faite progressivement, ce qui a été l'une des véritables clés de l'identité de Chypre. D'après Efthymou, 2006, la religion joue un rôle important dans l'identité chypriote grecque. Il est certain que l'Église orthodoxe grecque, les monastères et le patrimoine culturel (monuments, etc.) sont très importants pour Chypre, même après l'invasion de l'île.

Islamophobie : La population musulmane de Chypre représente environ 18% de la population totale. Selon diverses sources, le nombre de musulmans varie entre 89 200 et 142 000 (ENAR, 2013). Les autres communautés musulmanes comprennent les Palestiniens, les réfugiés et les demandeurs d'asile de différents pays musulmans qui fuient les persécutions et les guerres. Le discours islamophobe est principalement diffusé par les médias ou les partis politiques extrêmes et surtout ces dernières années, ce discours a été plus intense en raison de l'invasion de l'île et de l'existence de deux communautés différentes.

Le logement : Le logement est une question qui reste très discriminatoire pour la majorité des non Chypriotes et surtout des ressortissants de pays tiers comme dans la plupart des pays européens. La plupart des migrants vivent encore dans des conditions de logement qui, souvent, ne répondent pas aux normes de santé et de sécurité de base, et paient des loyers très abusifs.

Le racisme et les discriminations connexes : La discrimination et le racisme apparaissent généralement dans différents secteurs de la société, tels que l'environnement de travail. La

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



plupart des migrants de pays tiers (qui sont à Chypre pour des raisons économiques) ont recours à des agences de placement pour obtenir un emploi à Chypre, souvent dans des emplois mal payés, peu ou pas qualifiés, les emplois dans le secteur du logement et les emplois domestiques étant les plus courants, en particulier pour les femmes, et les travaux liés à l'agriculture pour les hommes. Si l'on parle de réfugiés et de migrants reconnus, la loi prévoit les mêmes droits que pour les Chypriotes en matière d'accès à l'emploi. Les conditions et les dispositions pour les personnes bénéficiant d'une protection subsidiaire sont différentes.

Il existe une perception selon laquelle les Chypriotes sont licenciés de leur emploi ou ne peuvent pas en trouver un parce que les migrants et les ressortissants européens prennent leurs emplois ; cette perception était très répandue pendant la crise économique de 2013. Grâce à divers changements, il y a aujourd'hui plus de droits et d'égalité de traitement sur l'île. Par exemple, en 2019, après le rapport du bureau du médiateur, les autorités ont autorisé les demandeurs d'asile dont le dossier est en cours à travailler après une période d'attente d'un mois. Il était également nécessaire d'élargir davantage les secteurs d'emploi rendus accessibles aux demandeurs d'asile.

En outre, aucune loi ne limite la participation des femmes et des membres des groupes minoritaires au processus politique. En ce qui concerne les écoles et l'éducation, le ministère de l'éducation applique un code de conduite contre le racisme dans les écoles qui fournit aux écoles et aux enseignants un plan détaillé sur la prévention et le traitement des incidents racistes.

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



GRECE

1.1.2 Contexte historique du développement de l'identité culturelle (relation entre les autochtones et les minorités)



Avant d'analyser la formation de l'identité nationale grecque, il convient de se concentrer sur la signification de la notion elle-même.

Une définition détaillée fournie par Smith (1990) sera utile pour comprendre comment la notion d'identité nationale grecque s'est formée. Selon Smith, "l'identité nationale est une forme particulière d'identité collective dans laquelle

l'élément de communauté implique non seulement le partage d'un territoire, d'une langue, d'une religion et de coutumes, mais aussi un sentiment de continuité, une mémoire historique et un destin commun, tous ces éléments reliant l'individu à sa société".

Selon Gropas et Triantafyllidou (2007), "la grécité a été définie comme un amalgame d'ascendance commune, de tradition culturelle et de religion. Cette triple auto-définition a également permis de définir une triple frontière qui distingue les Grecs des nations voisines. Le Grec a été présenté comme unique à la fois dans sa singularité et son universalité".

Comme Tsoukalas l'a indiqué en 1993, la grécité a souvent été définie comme une notion transcendante dans les discours publics grecs. Tsoukalas a également remarqué que dans le cas unique de la Grèce, ce n'est pas la nation qui a construit et reconstruit son histoire prémoderne, mais c'est l'histoire prémoderne grecque qui a été développée en une nation.

L'approche de Molokotos et Liederman (2003) de l'identité nationale grecque la décrit comme un effort pour combiner l'héritage classique et byzantin. L'helléno-christianisme était un terme utilisé par les intellectuels pour signifier les liens entre l'hellénisme et l'orthodoxie et la continuité entre la Grèce antique et l'héritage de Byzance et la Grèce moderne du ^{XIXe} siècle.

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



L'approche de Michas (2003) est également intéressante car il décrit l'État grec moderne comme un État ethno-nationaliste. Il indique que les principales caractéristiques de l'"Ethnos hellénique" sont la langue grecque et la religion orthodoxe, les principales caractéristiques des Grecs "purs" qui les distinguent des "autres", les "non-Grecs" qui n'ont pas d'"hellénité", même s'ils ont vécu là pendant de nombreux siècles.

Jusqu'à la fin des années 90, la compréhension de l'identité nationale grecque était basée sur des caractéristiques ethniques et culturelles (Triantafyllidou, 2007).

Au début du 21e siècle, l'interaction avec les politiques et les symboles de l'UE a fait place à des définitions plus ouvertes de la nation, où les éléments civiques et territoriaux jouent un rôle important.

Selon Triantafyllidou (2007), "la différence en Grèce est comprise comme deux niveaux inextricablement liés : l'ethnicité/nationalité et la religion.

La définition de la grécité a réussi à combiner le particularisme de la nation avec l'universalisme de l'orthodoxie grecque.

Il est très éclairant d'indiquer que la compréhension grecque de la différence est mobilisée et adoptée à l'égard des minorités autochtones et des groupes d'immigrés (Gropas et Triantafyllidou, 2007).

1.1.3 Bref portrait du contexte culturel des principaux groupes minoritaires

La Grèce est un pays plus ou moins homogène sur le plan ethnique. C'est le résultat des mouvements de populations entre la Grèce et la Turquie dans le cadre du traité de Lausanne et entre la Grèce et la Bulgarie dans le cadre du traité de Neuilly respectivement. L'application de ces deux traités a entraîné le retrait du territoire grec de la plupart des musulmans, à l'exception de ceux qui vivaient en Thrace, et de la plupart des Slaves qui n'avaient pas été identifiés comme Grecs.

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



La plus grande minorité résiduelle en Grèce est la minorité musulmane de Thrace, qui comptait 97 604 personnes selon le recensement de 1991. Elle se compose de Turcs, de Pomaks et de Roms. Outre la minorité musulmane, il existe d'autres groupes minoritaires reconnus tels que les Arméniens, les Juifs, les Pomaks, les Roms, les Albanais, les Aroumains (Valaques), les Slavophones, etc.

Chaque groupe minoritaire a son propre parcours historique sur le territoire grec et ses relations avec les populations locales autochtones ou chrétiennes de langue grecque ont été influencées par plusieurs paramètres. Le plus important était la relation entre la Grèce et les pays voisins qui étaient les pays de référence pour chaque groupe minoritaire, comme la Turquie pour les musulmans et la Bulgarie pour les slaves. Les minorités ont été traitées d'une manière spécifique non seulement en raison de leur identité culturelle et ethnique différente, mais surtout en raison de leur lieu de résidence, très proche des frontières gréco-turques et gréco-bulgares (Mavrogordatos, 2003).

Dans ce contexte, les minorités les plus "dangereuses" qui menaçaient l'intégrité du pays étaient les musulmans et les Slaves. Les autres minorités censées menacer l'intégrité nationale étaient les Valaques aroumains qui vivaient dans les montagnes de Pindos, dans la région de l'Épire, et les Juifs sépharades qui vivaient à Thessalonique. Comme l'indique Mavrogordatos, la situation serait complètement différente si ces minorités vivaient dans le centre ou le sud du pays, loin des frontières et des pays de référence.

Les Turcs en Thrace

Les musulmans de Thrace n'ont pas été concernés par les mouvements de population après la guerre gréco-turque qui s'est terminée en 1922. De même, les Grecs qui vivaient à Constantinople n'ont pas été touchés non plus. L'idée était que le traitement de la minorité dans chaque pays serait égal (Mavrogordatos, 2003) et garantirait un traitement équitable par le pays d'accueil. Les Turcs de Thrace étaient un groupe ethnique aux caractéristiques particulières. La partie dominante était constituée de personnes qui n'ont pas accepté la transformation de la Turquie après que le mouvement néoturc ait pris le pouvoir et changé le

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



profil politique et social de la Turquie. Ils préféraient le profil ottoman d'antan et l'élite politique turque était réticente à les considérer comme des Turcs. La Grèce et la Turquie, pour leurs propres raisons, préféraient les appeler des musulmans. La situation a changé en 1928-1930, lorsque la Grèce, afin d'améliorer ses relations avec la Turquie en tant que pays voisin, a accepté d'établir un consulat turc à Komotini et a soutenu tous les changements appropriés dans la région qui ont conduit à la formation d'un profil plus néo-turc pour la population musulmane locale en Thrace.

Chams

Les Chams sont des musulmans qui vivaient dans la région de l'Épire. Comme l'État grec s'intéressait à la minorité grecque du nord de l'Épire - un territoire qui appartient au sud de l'Albanie - il n'a jamais accepté le déplacement des Chams vers l'Albanie, bien que cette dernière, soutenue par l'Italie, l'ait suggéré en 1925.

Les Chams ont été gravement touchés par l'installation de réfugiés dans la région où ils vivaient et par la redistribution des terres agricoles entre les groupes de réfugiés autochtones et les groupes de chrétiens phonéistes grecs. L'État grec a appliqué un plan d'expropriation étendu des propriétés des Chams, les grandes comme les petites (Mavrogordatos, 2003) qui a conduit à un conflit entre les Chams, l'État grec et d'autres groupes locaux.

Slaves

Les Turcs, les Pomaks et les Slaves ont été identifiés pendant des années sur la base de leur religion, ils étaient tous musulmans.

A part eux, une importante minorité de population chrétienne, de langue slave, vivait en Macédoine occidentale. Les caractéristiques distinctes de ce groupe étaient la langue et l'organisation communautaire. Ils formaient des familles très élargies et travaillaient dans l'agriculture. Après le conflit gréco-bulgare, la moitié des Slaves se sont identifiés comme Grecs et l'autre moitié a préféré conserver son identité slave avec la Bulgarie comme pays de

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



référence. Seul un nombre restreint de Slaves a voulu être identifié comme Serbe (Mavrogordatos, 2003).

Il y avait un autre groupe de population slavophone qui ne voulait pas se référer à un autre pays comme lieu d'origine et préférait être identifié comme des Slavomakedones.

Dans le cadre du traité de Neuilly, l'État grec avait prévu de déplacer la population slave de la préfecture de Macédoine, mais cela ne s'est jamais produit en grand nombre. Seul un petit nombre d'esclaves s'est déplacé vers la Bulgarie (Christides, Kostopoulos cité par Mavrogordatos 2003).

L'État grec, afin de provoquer le déplacement de la population slave vers la Bulgarie, a planifié l'installation des réfugiés grecs dans la région où ils vivaient. Les conflits entre les deux communautés ont poussé les Slaves à partir. Au milieu de la guerre, de graves conflits ont éclaté entre les deux communautés. Pour les Slaves, les réfugiés grecs étaient censés être des envahisseurs et pour les réfugiés grecs, les Slaves étaient censés être des Bulgares.

À l'époque de la dictature de Metaxas, quelques années seulement avant le début de la Seconde Guerre mondiale, l'État grec a appliqué un vaste plan visant à interdire l'utilisation d'autres langues que le grec dans la région.

Les Valaques

Les Valaques vivaient dans la région de Pindos. Au nombre de 200 000, c'était un groupe important, mais seul un petit pourcentage d'entre eux souhaitait être identifié comme Roumain. La grande majorité préférait être identifiée comme Grecs.

Par rapport aux autres minorités, l'État grec a offert d'importants privilèges à ce groupe ethnique. Il semble évident, si l'on tient compte du fait qu'il y avait une population grecque en Roumanie, que l'État grec voulait s'assurer qu'elle bénéficierait des mêmes privilèges. (Mavrogordatos, 2003).

Seul un petit nombre de 2.000 familles de Valaques aroumains ont déménagé à Dovrutsa entre 1925 et 1929 (Divani, cité par Mavrogordatos 2003) à la suite d'une invitation lancée par le *"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."*



gouvernement roumain, qui souhaitait maintenir l'équilibre entre les Roumains et les Bulgares dans la région de Dovrutsa, sur la côte de la mer Noire, près des frontières bulgares et roumaines. Malgré les tentatives significatives du gouvernement roumain pour attirer les Valaques en Roumanie, la véritable raison de ce déplacement est le conflit entre les Aroumains et les réfugiés grecs qui se sont installés dans la région suite à l'intention de l'Etat grec de former une région ethniquement homogène à travers les frontières nord du pays.

L'installation des réfugiés a entraîné une nouvelle répartition des terres agricoles entre les Valaques et les réfugiés et de graves conflits entre les deux communautés. Comme cela s'est produit avec la langue slave, la langue des Valaques a été officiellement interdite par l'État grec à l'époque de la dictature de Metaxas.

Les Juifs sépharades

En Grèce, il existait deux communautés juives distinctes. La plus ancienne - les "Romaniotes" - était identifiée comme une minorité religieuse et avait adopté l'identité ethnique grecque. La seconde - les "Sépharadites" - s'était installée dans la région des Balkans et à Thessalonique depuis l'Espagne en 1500.

Les Romaniotes doivent être considérés comme un exemple tout à fait réussi d'intégration dans la communauté.

D'autre part, les Sépharadites doivent être considérés comme une minorité à la fois religieuse et ethnique, car la grande majorité d'entre eux ont suivi le nationalisme juif en refusant d'accepter une intégration étendue à la société grecque. Ils constituaient la communauté dominante de la région de Thessalonique à l'époque ottomane. Au début du 20^e siècle, Thessalonique était un exemple typique de communauté juive, les Juifs étant le groupe religieux dominant dans la région. Ils n'avaient pas de pouvoir politique mais, à l'époque ottomane, l'administration turque leur avait offert d'importants privilèges.

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Après l'intégration de la ville au territoire grec, la communauté juive a perdu la plupart de ses privilèges car cela a changé non seulement la propriété de la ville mais aussi le modèle d'administration. En 1940, la population juive de Thessalonique était de 50 000 personnes, soit environ 1/5e du nombre total d'habitants. Il s'agissait d'une réduction considérable, car à l'époque ottomane, les Juifs étaient largement majoritaires dans la ville. La plupart des Juifs sont partis en Palestine (Mavrogordatos, 2003). Un autre facteur important qui a provoqué l'émigration des Juifs de Thessalonique est le nouveau rôle économique de la ville en tant que partie du territoire grec, qui était complètement différent du rôle économique qu'elle avait à l'époque ottomane, puisqu'elle était le centre administratif et économique d'une zone étendue.

Le conflit entre la communauté juive et les réfugiés grecs qui se sont installés à Thessalonique a été le plus grave jamais vu en Grèce entre des communautés ethniques et religieuses. Les deux communautés ont tenté de prendre le contrôle de l'économie locale. Combiné à l'antisémitisme, ce conflit a été d'une grande intensité. Il est important de noter que durant cette période, il n'y avait pas de pays de référence pour les Juifs, comme c'était le cas pour les Valaques et les Slaves, ce qui en faisait un adversaire plus facile pour le nationalisme grec. Contrairement aux Slaves et aux Valaques, les Juifs, pendant la dictature de Metaxas, ont connu leur dernière période de prospérité avant la seconde guerre mondiale et l'holocauste, qui a conduit à la réduction extrême de la population de la communauté juive de Thessalonique.

Politiques d'intégration des minorités - Mesures

L'État grec a prévu d'améliorer l'intégration des minorités sur la base des trois axes suivants :

L'éducation. Les minorités avaient la possibilité d'apprendre la langue et la culture grecques. Dans certains cas, comme celui des Turcs de Thrace, ils ont eu la possibilité d'être en contact avec deux langues et deux cultures, mais dans d'autres cas, comme celui des minorités de Macédoine occidentale et d'Épire, la langue maternelle a été officiellement interdite.

La **propriété des terres agricoles.** Les gouvernements grecs ont appliqué un plan étendu de partage des terres cultivées entre les autochtones et les réfugiés, faisant d'eux les propriétaires des terres qu'ils cultivent.

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Application du modèle de la famille nucléaire. En particulier pour les Slaves, c'est une mesure qui les a fait passer du modèle de la famille étendue à celui de la famille nucléaire, modifiant ainsi l'organisation interne de leur communauté.

Les principaux facteurs qui ont eu un impact sur la situation des minorités sur le territoire grec sont les suivants :

- La relation avec la communauté chrétienne
- La connexion avec les pays de référence

La politique internationale grecque et les différends ainsi que la coopération avec les pays de référence.

1.1.4 Stéréotypes et préjugés en Grèce

Roma

Les Roms, plus connus sous le nom de "Gitans", sont originaires d'Inde. Comme on peut le lire sur le site www.worldatlas.com, ils sont nomades et dispersés dans tout le pays au lieu de s'établir géographiquement. Sur le plan religieux, ils sont divisés en deux groupes. Les Roms grecs qui sont grecs orthodoxes et les Roms musulmans qui sont musulmans et largement connus sous le nom de Tourkogypsies.

Selon le cadre stratégique national pour les Roms publié par le ministère du Travail et des Affaires sociales (2011), les plus grandes concentrations de populations roms installées se trouvent dans les grandes agglomérations et dans les zones rurales où les possibilités d'emploi sont plus nombreuses. Les principales concentrations de Roms se trouvent dans quatre (4) régions, la Macédoine orientale - Thrace, la Thessalie, la Grèce occidentale et la Macédoine centrale.

Les problèmes les plus importants pour les Roms en Grèce sont les suivants :

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



➤ **Logement**

La majorité des Roms vivent dans des logements de fortune tels que des maisons préfabriquées, des cabanes, des tentes, dans des conditions de surpopulation, sans infrastructures techniques et sociales, ce qui empêche les Roms de s'intégrer socialement et d'avoir un niveau de vie décent.

➤ **Emploi**

La plupart des Roms travaillent sur une base saisonnière et ne bénéficient pas des dispositions du marché du travail officiel. Le revenu des familles roms est faible car il est difficile pour tous les membres adultes de la famille de trouver un emploi permanent. La plupart des familles roms vivent sous le seuil de pauvreté. En outre, la majorité des Roms travaillent dans l'économie "noire" ou "grise" et ne bénéficient pas de perspectives financières viables.

➤ **Éducation**

Bien que le nombre de Roms qui s'inscrivent dans l'enseignement primaire et secondaire soit beaucoup plus élevé que par le passé, nous ne pouvons pas dire que leur profil d'éducation peut soutenir un statut professionnel moderne.

Le taux de décrochage scolaire est élevé chez les élèves roms, car la plupart d'entre eux doivent abandonner leurs études pour trouver un emploi occasionnel afin de contribuer au revenu familial. Les changements fréquents de lieu de résidence, le fait de vivre dans des zones éloignées de l'école, le manque de moyens de transport, les mauvaises conditions de logement contribuent aux taux élevés d'abandon scolaire dans l'enseignement primaire et secondaire.

➤ **Santé**

Si l'on tient compte du profil socio-économique des Roms, on peut facilement conclure qu'ils ont davantage de problèmes de santé, une espérance de vie plus faible et des taux élevés de mortalité infantile.

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Bien que l'État, aux niveaux local et national, ait appliqué diverses mesures, la situation doit être améliorée à l'avenir pour garantir un niveau élevé de protection de la santé des Roms.

Albanais

Depuis le début des années 90, la Grèce s'est transformée en un pays de destination pour d'importants flux migratoires en provenance des pays des Balkans, notamment d'Albanie, de Bulgarie et de Roumanie.

Comme le mentionne Cavounidis (2004), "selon le recensement de la population de 2001, il y avait 762 191 citoyens non grecs. La plupart d'entre eux étaient des Albanais (57,4%), des Bulgares (4,6%) et des Roumains (2,9%). Comme la Grèce partage des frontières communes et un patrimoine culturel avec tous ces pays, il était plus facile pour les personnes de ces pays de s'installer en Grèce plutôt que dans d'autres pays de l'UE. La plupart des migrants travaillent dans l'industrie légère et l'agriculture.

Selon le site www.balkaninsight.com (2020), 500 000 Albanais ont une résidence permanente en Grèce, ce qui en fait de loin le plus grand groupe d'immigrés du pays.

Bien que le flux d'immigration soit de longue durée, la lenteur et la lourdeur de la bureaucratie grecque les empêchent d'obtenir les documents nécessaires à la résidence légale.

Comme les Albanais, au cours de leur première période en Grèce, ont été la cible de violence et de criminalité et ont fait l'expérience de la discrimination, ils ont adopté des moyens alternatifs pour surmonter les obstacles et favoriser leur intégration dans les sociétés locales. La plupart d'entre eux ont obtenu ou utilisent des noms grecs au lieu de leurs noms albanais légaux, afin d'être plus familiers aux Grecs. Ils ont également donné des noms grecs à leurs enfants pour éviter le racisme à l'école.

La crise économique (2010) a rendu la situation plus difficile pour les Albanais en Grèce, car ils risquaient de perdre leurs permis de séjour et devaient choisir entre rester en Grèce illégalement et retourner dans leur pays.

Antisémitisme

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Selon l'enquête mondiale Anti Defamation 2015/2017, la Grèce a la plus forte proportion de personnes qui nourrissent des sentiments antisémites en Europe (Antoniou et al., 2019).

Comme l'indique l'enquête, trois piliers de la société grecque moderne jouent un rôle actif dans la diffusion des préjugés et des comportements antisémites. Les partis politiques tels que le Down d'or (qui n'est plus actif) ont joué un rôle significatif dans la rhétorique antisémite, avec un impact efficace sur le comportement social.

En outre, des politiciens de tout le spectre politique ont développé une rhétorique antisémite pour attirer des fans politiques.

Le rôle de l'église est également crucial, car de nombreux cadres de l'église adoptent et transmettent des théories anti-Sion et fomentent des conspirations juives.

Les médias de masse tels que les chaînes de télévision, les journaux d'extrême droite sont très désireux de recycler les "conspirations juives" qui pourraient être enrichies de récits tels que "la domination juive du monde" et "les intérêts économiques juifs en Grèce".

Selon l'enquête, 6 Grecs sur 10 ont des attitudes antisémites, par exemple : "Les Juifs exploitent l'holocauste pour être mieux traités sur la scène internationale", "Les Juifs ont beaucoup de pouvoir dans le commerce international" ou "Les Juifs ne devraient pas être autorisés à acheter des terres en Grèce".

En considérant plus profondément les résultats de l'enquête, nous pouvons dire que les citoyens les plus âgés sont plus susceptibles d'avoir des opinions antisémites, de même que les personnes ayant des idéologies politiques différentes. Les électeurs des partis extrêmes (de gauche comme de droite) sont plus enclins à exprimer des opinions antisémites.

Respectivement, les personnes ayant un profil plus ethnocentrique et celles ayant tendance à adhérer aux théories du complot sont plus susceptibles d'exprimer des attitudes antisémites.

Le niveau d'éducation des Grecs semble être fortement corrélé avec l'expression d'attitudes antisémites. Moins ils ont suivi d'années d'éducation formelle, plus ils sont susceptibles d'exprimer des opinions antisémites.

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



En outre, les Grecs semblent donner la priorité aux tragédies ethniques grecques qui ont été considérées comme plus importantes dans le contexte de la victimisation nationale que les Grecs ont développée pour leur nation. Plus de 70% de l'échantillon de l'enquête pensent que "la Grèce a plus souffert que les Juifs".

En général, nous pouvons supposer que les préjugés à l'égard des Juifs semblent garder une forte pénétration dans la société grecque.

Turcs

Selon Nikolaos Pasamitros (2010), le conflit gréco-turc est un paradigme typique d'un conflit de longue date qui repose sur des images stéréotypées de l'ennemi. Les relations gelées et les tensions occasionnelles sont renforcées par des peurs paranoïaques, alimentées par des perceptions introverties de la réalité.

Comme l'indiquent les Pasamitros, la création de l'image de l'ennemi est basée sur le nationalisme.

Pour les Grecs, le mythe national vient de la longue période d'occupation du territoire grec par les Turcs à l'époque ottomane, qui ont maintenu la nation grecque en esclavage pendant quatre cents ans.

Comme la Grèce et la Turquie contemporaines sont nées de la décomposition progressive de l'empire ottoman, les deux pays ont été impliqués dans divers conflits en tant qu'adversaires directs ou indirects. Par conséquent, les manuels d'histoire indiquent l'idéalisation du "nous" et la diabolisation de "l'autre". Comme cité par Pasamitros, l'autre est décrit comme barbare, guerrier grossier, non civilisé, envahisseur, sournois et malhonnête. Les livres d'école sont remplis d'événements décrits avec émotion qui indiquent les caractéristiques brutales de l'autre et il manque la présentation et la documentation raisonnables des événements historiques. Il est également intéressant de se référer à la littérature patriotique où l'on trouve beaucoup de caractérisations négatives et de présentations stéréotypées de l'autre (Pasamitros 2010).

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Les médias jouent également un rôle essentiel dans le maintien des stéréotypes au sujet de "l'autre". Cela peut s'expliquer par l'orientation politique des médias et leur intention d'attirer un public vers leurs « produits ».

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



FRANCE

1.1.2 Contexte historique du développement de l'identité culturelle (relation entre les autochtones et les minorités)

En France, le multiculturalisme est avant tout perçu sous l'angle ethnique, et les politiques dites de "diversité" visent avant tout à mieux représenter les minorités issues de l'immigration. En fait, la France est plus que jamais une terre d'immigration. Les composantes du multiculturalisme sont traditionnellement : les cultures régionales (bretonnes, basques, etc.) ; les cultures des mondes socioprofessionnels (agriculteurs, marins, etc.) ; les cultures des pays étrangers ; les populations immigrées vivant en France et ayant leurs racines "nues" ; les populations des deuxième et troisième générations d'immigrés ; les minorités à l'intérieur du pays (les gens du voyage, par exemple) ; les cultures urbaines et rurales. Bien que l'uniformité culturelle n'existe pas, la tradition française de philosophie politique voit dans la reconnaissance d'un multiculturalisme de fait un risque multiculturaliste, qui ferait sombrer la République dans le communautarisme. La France reconnaît les individus et les associations, qui se voient reconnaître des droits économiques, sociaux et politiques, mais pas des droits culturels. Cette crainte d'une dissolution des fondements de la République - égalité des citoyens, non prise en compte des caractéristiques religieuses, ethniques, etc. dans la définition de la citoyenneté - est une préoccupation majeure pour l'Union européenne.



L'immigration documentée en France a commencé à la fin du 19^e siècle, après la fin de la révolution industrielle, contribuant à accroître la population française, relativement faible à l'époque. Les migrants venaient de tous les pays d'Europe.

La deuxième immigration commence avec la Première Guerre mondiale : les troupes coloniales, composées de personnes originaires d'Afrique du Nord, de Chine et d'Indochine, viennent combattre principalement sur les fronts européens. Entre les deux guerres, la France accueille *"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."*



les réfugiés politiques de Russie, d'Arménie, les antifascistes italiens, les Juifs d'Europe de l'Est, les républicains espagnols. Les travailleurs migrants sont venus d'Italie et de Pologne pour travailler dans la sidérurgie et l'agriculture.

Après la Seconde Guerre mondiale, la majorité des migrants sont venus pour des raisons économiques. Ils espéraient retrouver leur famille, la majorité de ces migrants étant originaire d'Afrique du Nord. Les groupes de migrants comprennent également les Français qui vivaient en Algérie et les Harkis (Algériens qui ont pris le parti de la France) qui sont ensuite retournés en France lorsque l'Algérie est devenue indépendante.

De 1975 à 1985, la France a accueilli de nombreux migrants d'Asie du Sud-Est (également appelés "boat people") et, en 1999, des migrants du Kosovo qui fuyaient les guerres.

Dans la société française, les personnes originaires des départements d'outre-mer de la République française (île de la Réunion, Mayotte, Guadeloupe, etc.) sont victimes de la même discrimination et de la même exclusion de la culture française dominante que les migrants en raison de leur langue, de leur culture et de leur couleur de peau.

1.1.3 Bref portrait du contexte culturel des principaux groupes minoritaires

Andrézieux France

St Etienne, ville minière et sidérurgique (à environ 16 km d'Andrézieux), est depuis longtemps une destination pour l'immigration. Au départ, ce sont les paysans pauvres des villes et territoires voisins qui sont venus dans la cité minière, puis ils ont commencé à venir des pays voisins : l'Italie, l'Espagne et le Portugal. Par la suite, les migrants provenaient surtout des pays des anciennes colonies du Maghreb. Au début des années 1960, les urbanistes prévoyaient que la ville, dont la superficie était limitée par les montagnes qui l'entouraient, serait bientôt surpeuplée. Ils prévoyaient qu'au début des années 2000, la ville compterait environ un million d'habitants. Il est donc devenu urgent de chercher un débouché pour la croissance à venir.

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Saint-Étienne s'ouvre au bout d'un couloir montagneux d'une dizaine de kilomètres, sur une vaste plaine, qui était jusqu'alors essentiellement une zone de maraîchage. C'est au bout de ce couloir que se trouve la ville d'Andrézieux, où les urbanistes ont choisi d'implanter une vaste zone industrielle et une zone d'aménagement prioritaire.

Par la suite, un flux d'entreprises s'est installé à Andrézieux et la demande croissante de main-d'œuvre a été satisfaite par des migrants principalement maghrébins, fuyant la guerre d'Algérie.

Parmi cette immigration, il y avait une communauté de migrants turcs, qui travaillaient initialement aux tâches pénibles des entreprises de sidérurgie et de voirie de la plaine. En raison de l'expansion des industries dans la plaine, les maraîchers se sont étendus plus loin vers Sury et ont également eu besoin d'une plus grande main-d'œuvre pour couvrir ces nouvelles zones.

Cette population s'est installée de manière plus permanente que les autres. Dans les années 1970, il y a eu un fort afflux en provenance du Vietnam et des pays d'Afrique de l'Ouest, mais ces populations, très denses à un moment donné, sont reparties. De nombreux asiatiques sont retournés dans leur pays d'origine et de nombreux migrants africains se sont installés dans les périphéries urbaines. Andrézieux reste une ville où il y a plus d'emplois que d'habitants, en raison de cette forte histoire industrielle, mais beaucoup de Maghrébins sont restés à St Etienne, notamment dans les quartiers de Montreynaud et de Cotonne. Nous sommes donc dans une zone très particulière où les immigrés représentent un pourcentage important de la population, dont beaucoup sont originaires de Turquie, à partir des années 70 et même plus récemment. Le quartier de La Chapelle, où se trouve notre lycée, est un quartier au profil socio-économique bas. Récemment, une réforme administrative a entraîné de nouveaux défis et de nouvelles tensions : une nouvelle ligne de transport public qui dessert les élèves de Saint-Étienne (majoritairement de deuxième génération algérienne) qui vont à l'école à Andrézieux (majoritairement de deuxième génération turque).

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Outre la population migrante existante, il y a bien sûr aussi de jeunes nouveaux arrivants, notamment d'Afrique de l'Ouest, et une certaine immigration en provenance des pays de l'Est - Albanie, Géorgie, etc. Mais cela a probablement moins d'influence. En conclusion, les prévisions se sont avérées fausses et Saint-Étienne a vu ses mines et sa sidérurgie fermer et, ces dernières années, son nombre d'habitants a fortement diminué.

Région Rhône-Alpes

Historiquement et jusqu'à la fin des années 1960, les immigrants de la région Rhône-Alpes venaient principalement d'Europe, notamment d'Italie et d'Espagne, et travaillaient dans les industries mécaniques et chimiques. Les Portugais sont arrivés peu après ces deux nationalités. Dans les années 1960, la croissance économique favorise l'arrivée des pays du Maghreb nouvellement indépendants, à commencer par l'Algérie, puis le Maroc et la Tunisie. L'immigration asiatique, surtout turque, a commencé à arriver en 1975. Les immigrés occupent principalement des emplois peu qualifiés dans l'industrie, le bâtiment et les travaux publics. Dans l'ensemble, les ressortissants africains sont plus concentrés dans les grandes zones urbaines. Plus de la moitié des immigrés d'origine tunisienne (54%) et une grande partie des immigrés d'origine algérienne (46%) vivent dans l'agglomération lyonnaise. Les ressortissants turcs, comme les Européens, sont plus dispersés sur le territoire.

Pour l'ensemble de la région, le pays d'origine le plus représenté est l'Algérie (17%), suivi du Maroc (9%). L'Italie et surtout le Portugal sont les premiers pays européens grâce à leur proximité géographique (Italiens 9% et Suisses 4%).

Parmi les arrivées depuis moins de 10 ans, de nouveaux pays d'origine apparaissent, comme la Chine (3%), ou se renforcent, comme le Royaume-Uni (4%), la Serbie y compris le Kosovo (3%) et surtout la Suisse (7%). 180 pays d'origine différents sont représentés dans la région.

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



A la fin des années 80, la prise en charge, par l'enseignement scolaire, de la pluralité des sociétés démocratiques modernes brassées par les flux migratoires a conduit à un consensus sur trois axes :

- fournir des connaissances pertinentes sur la diversité ethnoculturelle de la société ;
- affirmer et promouvoir les valeurs démocratiques (liberté, égalité, fraternité) ;
- de développer les capacités nécessaires au vivre ensemble (laïcité).

1.1.4 Stéréotypes et préjugés en France

Les relations avec les minorités ethnoculturelles en France et les stéréotypes classiques.

Comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent, l'approche ethnocentrique de la pluriculturalité de la France reste un sujet ultra-sensible. La France a été une très grande puissance coloniale, et le chemin de la décolonisation est loin d'être facile à aborder. Pour commencer, rappelons qu'en France, toutes les statistiques basées sur l'origine ethnique sont interdites, ce qui oriente les schémas publics de signification. En tant que pays très touché par le terrorisme islamique jusqu'à récemment, des arguments et des controverses ont alimenté le débat public.

Nous pouvons commencer par évoquer le rapport de l'historien Benjamin Stora. Ce rapport portait sur les questions mémorielles liées à la colonisation et à la guerre d'Algérie, il a été commandé à l'historien par le président de la République et remis en janvier 2021. Il indique que 20% de la population française actuelle est encore directement concernée par la guerre d'Algérie par filiation : soit d'un ancien membre de l'armée française, soit de rapatriés, qui ont dû fuir l'Algérie en raison de leur origine européenne, soit d'anciens Français arabes musulmans

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



d'Algérie. Le rapport conclut à un grand besoin d'enquête historique pour ce processus de réconciliation à peine esquissé.

On peut ensuite citer, par exemple, l'historien Gérard Noiriel et le sociologue Stéphane Beaud, qui ont fait la une des médias nationaux en février 2021 avec une contribution qui met en garde contre une explication de la société basée essentiellement sur les notions de "race" et de genre. Pour eux, les appartenances, notamment sociales, sont multiples. Leur intervention a précédé le débat sur un nouveau projet de loi visant à renforcer le respect des principes de la république et censé empêcher le développement de l'islamisme radical en France : la loi contre le séparatisme.

On se rend compte à travers ces quelques exemples à quel point ce sujet est actuel et controversé en France. On peut laisser la conclusion de ce chapitre très politisé aux auteurs : "*C'est une pure polémique politique, il est inutile d'y insister. Toute la difficulté de notre position réside dans le fait que nous sommes placés sur une ligne de crête entre deux camps : d'un côté, on nous accuse d'ignorer les violences faites aux minorités raciales lorsque nous mettons en garde contre la survalorisation de la "race" dans l'analyse sociologique ; de l'autre, nous sommes récupérés par une forme d'universalisme qui tend souvent à sous-estimer les questions de discrimination et de racisme.*"

Éducation interculturelle France

En France, l'éducation se veut nationale, laïque et s'adresse aux individus, la loi française ne reconnaissant aucun groupe, communauté ou minorité, à l'exception des associations (loi 1901). L'école française est donc traditionnellement assimilationniste, son rôle étant de transmettre les valeurs républicaines aux enfants, d'en faire des citoyens, pour " mieux assurer la cohésion de la société, mieux maîtriser le corps social et faire émerger une nation " (Obin & Obin-Coulon 1999 : p. 108). Chaque enfant doit alors laisser ses caractéristiques socioculturelles uniques à la porte de l'école pour accéder à la "citoyenneté" et à l'"universalité", l'uniformité étant le but recherché. Ces mots clés contiennent des questions de justice et d'égalité, mais "*Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.*"



aussi de promotion et de sauvegarde d'un consensus social. Bien que les rôles et les fonctions de l'école aient varié au cours de l'histoire, la tendance actuelle est très proche de celle qui prévalait sous la Troisième République (1870 - 1940) : "permettre à tous les enfants d'accéder à la connaissance rationnelle et construire une certaine unité sur la base de la notion de citoyenneté" (Kerzil 2002 : p. 130).

L'idée est de transformer les enfants en citoyens ayant une culture commune, tout en leur donnant les connaissances de base pour vivre en société. Cette tradition historique se présente comme un frein à toute tentative, qu'elle soit différentialiste ou visant à développer un autre modèle. Les singularités culturelles ne sont donc pas prises en compte au nom de cette idéologie républicaine. Pour répondre aux préoccupations d'intégration et notamment à l'arrivée massive d'enfants immigrés, une politique de scolarisation a été mise en place entre 1970 et 1984, intégrant en quelque sorte le "droit à la différence". Si l'éducation interculturelle est officiellement écartée en 1984, elle reste présente dans les travaux du Conseil de l'Europe et de la Commission européenne, mais de manière superficielle, puisque les politiques éducatives vont continuer à se développer principalement autour du principe républicain d'égalité. L'éducation interculturelle se limite alors plutôt à des actions mises en œuvre par un enseignant ou une école, dans le but " d'établir des relations positives d'interaction, de coopération et de compréhension entre des élèves de cultures différentes " (Kerzil & Vinsonneau 2004 : p. 47).

Cependant, certains rapports officiels (Berque 1985) soulignent l'absence d'une véritable politique d'éducation pour les enfants d'immigrés. De plus, l'expérience française en matière d'éducation interculturelle - ayant porté sur les enfants de migrants pendant plusieurs années, dans le but de les intégrer afin de prévenir l'échec scolaire - a conduit, d'une part, à leur stigmatisation en les marginalisant socialement et scolairement, et, d'autre part, à limiter et à confiner l'approche interculturelle à cette seule population spécifique.

Les pratiques et les représentations sociales de la société française font davantage référence à l'hybridité culturelle et à la multiculturalité qu'à l'idéologie de l'intégration républicaine. Par la

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



suite, les questions d'identité sont devenues plus importantes que celles du dialogue entre les cultures, tandis que l'éducation interculturelle est devenue synonyme d'éducation à la citoyenneté au sens large, favorisant la compréhension de la complexité de l'identité, avec pour corollaire l'affirmation de l'idéal républicain. L'histoire de l'esclavage est absente des programmes, l'histoire de la colonisation, de la décolonisation et de l'immigration est insuffisamment enseignée. Ces matières doivent trouver toute leur place dans les lycées professionnels de France métropolitaine et des DOM-TOM.

L'ouverture européenne et plus largement internationale devrait permettre de dépasser une conception défavorable de l'interculturalité, considérant les autres cultures comme déshéritées et donc à aider ; d'adopter une approche égalitaire où les autres cultures sont aussi pertinentes que la nôtre, et où le dialogue et les échanges interculturels sont fondés sur un "principe directeur de connaissance et de comportement" (Dufour 1991 : p. 111). Chaque discipline scolaire est susceptible d'être ouverte à l'interculturalité.

ESPAGNE

1.1.2 Contexte historique du développement de l'identité culturelle (relation entre les autochtones et les minorités)



L'identité espagnole remonte aux 15^e et 16^e siècles, lorsque les monarques catholiques (la reine Isabelle I^{er} de Castille et le roi Ferdinand II d'Aragon) ont unifié les différents royaumes de la péninsule ibérique. Nous trouvons dans ce territoire une situation religieuse et sociale hétérogène : Le christianisme, l'islam et le judaïsme ont coexisté et établi des liens. Musulmans, juifs et chrétiens ont

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



vécu ensemble, laissant un héritage qui rend aujourd'hui difficile de discerner ce qui vient de chaque culture et qui crée l'identité espagnole.

D'un point de vue historique, la plus ancienne minorité ethnique installée en Espagne est le Rom (également connu sous le nom de Romas espagnols ou Cale ibérique). Les premières installations de Roms dans la péninsule remontent au 15e siècle. Aujourd'hui encore, c'est la plus grande minorité ethnique d'Espagne.

Le peuple catalan et le peuple basque font également partie de ce mélange culturel. Le basque est un cas curieux, principalement à cause de la langue, puisque l'euskera a des origines linguistiques non-latines. En outre, les différentes théories sur ses origines font du peuple basque un groupe doté d'une forte autonomie et d'une culture unifiée qui s'est heurté à de nombreuses reprises au cours de l'histoire aux axes de l'identité espagnole. Bien que nous ne puissions pas ignorer la lutte armée (pendant un certain temps, ils ont été qualifiés de "terroristes"), et les relations peu amicales des dirigeants du peuple basque avec le gouvernement espagnol au fil des ans, les Basques sont bien reconnus et appréciés par le reste de la société espagnole.

Les minorités catalanes et la noblesse espagnole ont eu de nombreux différends depuis l'unification du royaume de Castille et de la couronne catalane d'Aragon au 15e siècle. Les décrets de la *Nueva Planta*, qui interdisaient la langue et les coutumes catalanes, ont constitué une attaque culturelle majeure au début du 18e siècle. Au fil des ans, en raison des forts flux migratoires sur la péninsule au cours des deux derniers siècles, les relations sociales entre Castellans et Catalans se sont améliorées. De nombreuses familles ont émigré du sud de l'Espagne vers la Catalogne, ce qui a conduit à une fusion des cultures. Il n'est pas facile de séparer les origines catalanes et espagnoles dans les communautés de Catalogne, de Valence, d'Aragon et des îles Baléares.

1.1.3 Bref portrait du contexte culturel des principaux groupes minoritaires

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



La population rom, la minorité prédominante

Environ 750 000 personnes roms vivent en Espagne. Comme dans le reste de l'Europe, ils ont été en Espagne un groupe ethnique persécuté et exclu socialement, ce qui a culminé avec la Grande rafle des gitans (1749), une tentative d'extermination. Près de la moitié de ce groupe vit dans la Communauté autonome d'Andalousie, une terre qui a construit une identité andalouse liée au passé et à la culture rom. Une partie de la population rom appartient à une classe sociale aux revenus élevés ou moyens, bien que pour certains, il puisse sembler qu'ils aient de faibles revenus. Malgré cela, la plupart d'entre eux souffrent de privations et d'inégalités sociales, et une minorité est menacée d'une grave exclusion sociale.

La culture rom a une tradition orale ; il n'y a pratiquement pas de documents écrits, et ils conservent leur langue, le Calé (ou Caló), qui est basée sur l'espagnol mais qui est pleine d'apports linguistiques et d'expressions utilisées exclusivement dans l'environnement culturel rom. L'autre norme romani est la loi, c'est-à-dire les règles qui les aident à vivre ensemble pacifiquement, sous la surveillance des anciens. La majorité des Roms espagnols se sont convertis à l'église évangéliste. L'institution familiale est le sommet de la structure sociale des Roms, et leurs rituels sont remarquables par leur ostentation et leur durée. En Espagne, la culture rom a donné naissance à l'art du flamenco, et il existe de nombreux chanteurs et danseurs roms de flamenco.

Migration hors UE

Au cours des 30 dernières années, de nombreux groupes minoritaires sont arrivés en Espagne. Depuis les années 90, l'immigration en Espagne a augmenté la présence de minorités ethniques provenant d'autres pays, notamment du Maroc, de l'Équateur et de la Colombie. On s'attend à ce que l'adaptation des migrants d'Amérique du Sud soit plus facile en raison de la langue commune.

Les migrants nord-africains vivent historiquement sur la péninsule depuis plus de 700 ans, et la culture arabe fait partie de l'identité culturelle de l'Espagne. Comme les migrants d'Amérique du Sud, la communauté marocaine maintient également une structure sociale collectiviste. Bien

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



qu'un système social plus individualiste se développe dans les pays du sud de l'Europe, il est probable que c'est en Espagne que ces cultures plus collectivistes trouvent un environnement qui reflète mieux leurs coutumes.

1.1.4 Stéréotypes et préjugés en Espagne

Malgré l'origine multiculturelle de la société espagnole, et l'impossibilité même d'établir une lignée ou une race exclusivement espagnole, nous trouvons chez le citoyen espagnol moyen une certaine réticence face à l'"invasion" culturelle. Cela signifie que l'assimilation et l'adaptation de certaines des minorités ethniques sont relativement compliquées, soulevant des inégalités sociales qui entravent le développement personnel et individuel de chaque personne.

Les Roms : Les Roms ont été persécutés et répudiés par les autorités et les institutions espagnoles, et le peuple espagnol a également fini par avoir une idée négative de ce groupe. Isolés, ils sont souvent accusés de ne pas travailler, de se livrer au vol et à l'extorsion. Malgré l'existence de familles aisées et de classe moyenne, l'image des Roms est généralement celle de personnes vivant dans des logements surpeuplés, pauvres, sales, mal élevés et criminels.

Les **migrants d'Amérique du Sud** : ils viennent surtout du Venezuela, de la Colombie et de l'Équateur (INE 2019). La stigmatisation de la population sud-américaine par les Espagnols trouve en partie son origine dans les croyances en la supériorité de la race et la conquête des peuples précolombiens. Les organisations criminelles soutenues par le trafic de drogue, la contrebande d'armes et les réseaux d'exploitation sexuelle rendent plus difficile l'adaptation des migrants d'Amérique du Sud.

Migrants d'Afrique du Nord et d'Asie du Sud : Les Africains et les Afro-Asiatiques ne jouissent pas d'une bonne réputation, avec divers stéréotypes négatifs : ils arrivent illégalement, sont nombreux, n'ont aucune qualification et ne se distinguent pas par leurs différences culturelles *"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."*



internes. L'Espagne ne distingue pas les différentes origines ethniques des Africains et des Afro-Asiatiques, ce qui rend leur adaptation et leur développement social difficiles. Malgré l'incommodité de la population locale, la communauté marocaine a gagné en importance sociale, grâce à la création d'entreprises et à des politiques qui facilitent l'aide économique.

Migrants d'Asie de l'Est : les Chinois constituent le plus grand groupe asiatique présent. La structure sociale de la population chinoise leur est très familière et, bien qu'ils aient tendance à conserver leurs coutumes culturelles et à ne pas s'assimiler à la société espagnole locale, ils constituent un groupe qui n'est pas si étroitement lié à la criminalité et à la délinquance. Cependant, bien que les Espagnols considèrent le peuple chinois comme travailleur, humble et serviable, il est souvent associé à la spéculation économique.

Enfin, il convient de souligner un fait inévitablement lié au contexte des minorités ethniques : l'accès de la population féminine au marché du travail et à l'enseignement supérieur. Les cultures d'origine de nombreuses minorités ethniques en Espagne présentent un degré élevé d'inégalité entre les sexes. Pourtant, l'accès des femmes au travail et aux études est un peu plus facile en Espagne. Ainsi, la communauté migrante féminine ouvre progressivement ses portes à l'intégration sociale, à l'obtention de diplômes universitaires et de postes à responsabilité.

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



ALLEMAGNE

1.1.2 Contexte historique du développement de l'identité culturelle (relation entre les autochtones et les minorités)

L'histoire des migrations en Allemagne a commencé bien avant le 20^e siècle. Un coup d'œil sur les mouvements migratoires à partir du 17^e siècle prouve que la migration a toujours façonné la société allemande. La guerre de Trente Ans a entraîné l'immigration de 30 000 à 40 000 huguenots dans les États allemands, tandis que les famines et les sécheresses du 19^e siècle ont conduit environ 5 millions d'Allemands à quitter leur pays pour prendre un nouveau départ au-delà de l'Atlantique.



La Première Guerre mondiale marque le début du *siècle de l'exil*. L'Allemagne est devenue la destination de dizaines de milliers de réfugiés fuyant l'application du système soviétique et de Juifs d'Europe du Sud-Est fuyant les pogroms et les sentiments antisémites.

La prise du pouvoir par les nationaux-socialistes en 1933 a transformé l'Allemagne en un État hostile à l'asile. Par la suite, un demi-million de personnes ont dû fuir les poursuites judiciaires en Allemagne : des opposants politiques ou des personnes considérées comme telles par le régime, et surtout ceux qui ont été victimes de l'idéologie raciste du national-socialisme. Plusieurs millions de personnes qui n'ont pas pu s'enfuir ont été assassinées par les nationaux-socialistes par le biais d'exécutions dans et hors des camps d'extermination, mais aussi par la famine intentionnelle, le surmenage ou les mauvais traitements. Parmi ces victimes figurent environ 6 millions de Juifs, 270 000 personnes handicapées, 250 000 à 500 000 Sinti et Roms, ainsi que des homosexuels, des opposants politiques réels ou présumés, des résistants et d'autres personnes criminalisées par le régime. Parmi les millions de victimes figurent

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



également des prisonniers de guerre soviétiques et des civils polonais et d'autres pays slaves, considérés comme "racialement inférieurs" par les nazis.

Après la Seconde Guerre mondiale, environ 14 millions de minorités allemandes ont fui l'Europe de l'Est et du Sud-Est pour se réfugier en Allemagne occidentale. Le boom économique des années 1950 et 1960 a facilité une intégration en douceur et a fait des réinstallés un élément précieux de la reconstruction économique de l'Allemagne.

Les années de prospérité des années 1950 et 1960 ont également rendu nécessaire le recrutement d'une main-d'œuvre supplémentaire. Les travailleurs migrants originaires d'Italie, de Grèce, de Turquie, du Maroc, du Portugal, de Tunisie et de Yougoslavie qui ont été embauchés par la suite, ainsi que leurs familles, ont contribué de manière décisive au succès économique de l'Allemagne de l'Ouest de l'après-guerre, ainsi qu'à la composition ethnique de la population actuelle.

Après la Seconde Guerre mondiale, l'Allemagne a été divisée entre la République fédérale d'Allemagne et la République démocratique allemande. À l'est de la frontière intérieure allemande, en RDA, la pénurie de main-d'œuvre a été comblée par des travailleurs migrants provenant des "États frères" socialistes. Depuis 1968, les travailleurs de Hongrie, d'Algérie, d'Angola, de Pologne, du Mozambique, de Cuba et du Viêt Nam obtiennent des permis temporaires pour travailler en RDA. Toutefois, ces travailleurs étaient généralement contraints de vivre dans des logements séparés, isolés du reste de la société.

Malgré la régularité des mouvements migratoires dans le passé de l'Allemagne, il a fallu attendre la réunification en 1990 et le début des années 2000 pour que cette réalité soit largement reconnue. En fait, les institutions politiques et sociétales ont insisté sur le fait que l'Allemagne n'était pas un pays d'immigration, et ont utilisé cette notion pour restreindre les mesures visant à soutenir l'intégration et la participation sociale des migrants. Ce n'est qu'en 2005 qu'une nouvelle loi sur l'immigration, plus libérale, a été publiée, améliorant au moins la situation des migrants qualifiés désireux de vivre et de travailler en Allemagne.

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Avec l'augmentation substantielle du nombre de réfugiés demandant l'asile en Allemagne depuis 2015, l'immigration est à nouveau au cœur du discours public. Une grande partie de la population a relevé le défi avec une attitude positive, faisant preuve d'initiative politique ou civique pour aider et soutenir les réfugiés qui arrivent. Dans d'autres parties de la population, cette évolution a suscité des réactions opposées et provoqué un glissement politique vers la droite, dont le point culminant a été le mouvement Pegida ("Européens patriotes contre l'islamisation de l'Occident"), qui a mobilisé, au plus fort des manifestations, dix mille personnes pour se rassembler contre la politique d'asile du gouvernement, avec une rhétorique xénophobe et des slogans de droite. Pegida, originaire de la ville de Dresde, jouit d'une popularité particulière dans les États fédéraux de l'Est, où un parti politique s'alignant sur ces notions de droite a également gagné beaucoup de terrain lors des récentes élections : Le parti AfD (Alternative pour l'Allemagne) a fait son entrée dans plusieurs parlements régionaux et fédéraux, notamment dans les États de l'Est, mais a également réussi en 2017 à être élu au Bundestag, le parlement national, avec 12,6 % du total des voix.

Aujourd'hui, plus de 30 ans après la réunification, la société allemande est plus hétérogène que jamais. Même si un citoyen allemand sur quatre a une histoire de migration, il existe toujours un manque d'opportunités pour une participation égale à la société. Comme le montre une étude du Centre allemand de recherche sur l'intégration et la migration (DeZIM), les personnes issues de l'immigration sont fortement sous-représentées dans divers secteurs de la société, tels que la politique, les sciences, les médias et la culture. Ce n'est que ces dernières années que cette absence de lobby fort et de représentation publique adéquate des migrants, ainsi que les lacunes qui en découlent en matière de justice sociale et d'équité, ont également été considérées comme problématiques par une majorité de la société allemande. Le projet GERMANIA des services publics de radiodiffusion entend s'attaquer à ce déséquilibre social en améliorant la visibilité de ces groupes marginalisés. En donnant la parole à des personnes ayant une biographie de migrant, il vise à changer la perception et la narration publiques de ce que signifie être allemand. Les vidéos de GERMANIA peuvent être visionnées avec des sous-titres en anglais sur leur page Youtube : <https://www.youtube.com/watch?v=7T5JHUaKQuE>.

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Selon le Bureau fédéral de lutte contre les discriminations, un tiers des plaintes en 2019 a été causé par une discrimination en raison de l'origine ethnique. Mais d'autres groupes de la société sont également confrontés à la discrimination. Les désavantages en raison du sexe et des handicaps sont presque aussi souvent signalés (chacun à moins de 30%). De plus en plus, un statut socio-économique faible entraîne également un risque de discrimination, ce qui peut affecter réciproquement la pauvreté et la marginalisation sociale.

1.1.3 Bref portrait du contexte culturel des principaux groupes minoritaires

En 2019, 26% de la population allemande était issue de l'immigration. Cette catégorie n'a été introduite dans les enquêtes démographiques par l'Office fédéral de la statistique qu'en 2005, afin de mieux connaître la situation de vie des immigrés de 1^{ère} et 2^{ème} génération, quelle que soit leur nationalité actuelle. Elle comprend tous les résidents qui ne sont pas nés avec la nationalité allemande ou qui sont l'enfant d'au moins un parent né avec une autre nationalité. La moitié des 26% issus de l'immigration sont aujourd'hui citoyens allemands. Et environ deux tiers de ces 26% ont eux-mêmes migré, tandis qu'un tiers est né en Allemagne.

Si nous examinons la population issue de l'immigration, nous constatons que la plus grande partie d'entre eux (35,2 %) est originaire de l'un des 27 États membres de l'UE, plus particulièrement de Pologne (10,5 %), de Roumanie (4,8 %) et d'Italie (4,1 %). Viennent ensuite les descendants turcs (13,3 %) et russes (6,5 %), puis le Kazakhstan (5,9 %) et la Syrie (4,0 %) comme principaux pays d'origine non européens.

Selon une enquête Eurobaromètre de 2018, la majorité de la population allemande est catholique (28,6%), protestante (25,8%) ou non religieuse (26,9%). Les musulmans, avec une

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



part de 3,5 % de la population globale, constituent la plus grande minorité religieuse, suivie par 0,7 % de bouddhistes et soit juifs et hindous avec 0,1 % de la population.

Le fait que 95 % de la population issue de l'immigration vit dans la région de l'ancienne République fédérale d'Allemagne (Allemagne de l'Ouest) est particulièrement remarquable. Cela s'explique principalement par l'histoire migratoire relativement forte de l'Allemagne de l'Ouest à partir des années 1950. Avec une moyenne de moins de 7 %, les États de l'ancienne République démocratique allemande (Allemagne de l'Est) se situent bien en dessous de la moyenne fédérale de 26 %. Berlin, avec une population de 28 % issue de l'immigration, fait figure d'exception.

Les quelque 2,7 millions de personnes d'origine turque constituent aujourd'hui le plus grand groupe de migrants vivant en Allemagne. Si l'on considère les 60 années qui se sont écoulées depuis que la Turquie et l'Allemagne ont signé l'accord de recrutement qui a lancé ce processus migratoire, il est inévitable de constater à quel point cette dynamique a façonné l'identité et la culture allemandes, mais aussi combien d'occasions ont été manquées au fil des générations. Dans le courant majoritaire allemand, le rapatriement éventuel des travailleurs migrants turcs et de leurs familles était considéré comme un consensus commun jusque dans les années 1990, et cette notion est devenue un terrain fertile pour les attaques xénophobes et les actes de violence contre les migrants, en particulier ceux d'origine musulmane. Bien que la population allemande d'origine turque présente de multiples facettes et soit loin d'être homogène en ce qui concerne sa situation socio-économique, son niveau d'éducation et ses opinions politiques et religieuses, elle est toujours confrontée aux mêmes stéréotypes et subit un racisme quotidien et systémique. À la lumière des crimes racistes en cours, les demandes sont de plus en plus nombreuses pour que les politiciens et l'appareil de sécurité prennent ces crimes au sérieux et protègent ces communautés avec toute leur force.

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



1.1.4 Stéréotypes et préjugés en Allemagne

En 2006, la loi générale sur l'égalité de traitement est entrée en vigueur. Elle constitue le fondement juridique de la prévention et de l'élimination de la discrimination fondée sur l'origine ethnique, le sexe, la religion, les convictions, le handicap, l'âge ou l'identité sexuelle. Bien qu'elle permette de prendre des mesures contre les désavantages dans l'éducation, le marché du travail, les questions administratives et le marché immobilier, les expériences de discrimination sont toujours une réalité pour les personnes appartenant à des minorités.

Les ressentiments à l'égard des migrants reposent trop souvent sur des idées fausses persistantes. Les migrants originaires de pays musulmans, en particulier, sont généralement accusés de taux de criminalité élevés, d'un manque d'éducation et de conviction démocratique, ainsi que de l'oppression des femmes. Ces notions culminent dans les controverses sur le port du foulard ou les protestations contre les bâtiments de mosquée nouvellement construits, remettant en question la validité générale de la liberté de religion. Selon une étude de 2019 de la Fondation Bertelsmann, 52 % de la population globale considère que l'islam est dangereux ou menaçant. Dans les Länder de l'Est de l'Allemagne, cette valeur atteint même 57 %, ce qui permet de conclure que les réserves à l'égard de l'islam sont d'autant plus élevées qu'il n'y a pas ou peu de possibilités de contact avec des personnes de confession musulmane. Dans le même ordre d'idées, la part des musulmans dans la société est fortement surestimée par l'ensemble de la population allemande, l'estimation moyenne s'élevant à 21 %, soit au moins quatre fois plus que le pourcentage réel. Les enquêtes montrent que l'engagement envers les valeurs démocratiques est élevé dans toutes les croyances, chez les musulmans comme chez les chrétiens.

De même, les réfugiés sont souvent soupçonnés de venir en Allemagne pour exploiter l'État-providence, ce qui se traduirait vraisemblablement par une carence des Allemands de souche. Non seulement ces notions ne tiennent pas compte des circonstances dangereuses et misérables que les gens fuient et des risques qu'ils prennent pour arriver ici, mais elles

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



surestiment également les conditions de vie des réfugiés et des demandeurs d'asile par rapport aux bénéficiaires allemands des prestations sociales. Beaucoup de gens reconnaissent généralement le droit d'asile des réfugiés tout en niant le rôle de l'Allemagne en tant que pays d'accueil. Ils accusent le pays politiquement responsable d'être trop accueillant et de prendre en charge une trop grande partie des réfugiés dans le monde, ignorant le fait que de nombreux pays non européens comme la Turquie et la Jordanie accueillent un nombre bien plus important de réfugiés.

Mais il y a aussi d'autres groupes, comme les personnes handicapées, qui doivent subir les conséquences de la mentalité partielle des autres. Aux yeux du public, elles sont souvent considérées uniquement comme des personnes ayant besoin d'aide et non comme des éléments productifs de la société. Ce préjugé est cimenté par le fait que - en raison d'un manque d'inclusion - pour la majorité des Allemands, il n'existe que peu de points de contact avec les personnes handicapées. Alors que les établissements d'enseignement s'engagent de plus en plus à respecter les principes d'inclusion, permettant ainsi la création d'un environnement d'apprentissage commun et diversifié, le monde du travail a du mal à offrir des chances égales à tous. Diverses politiques ont été mises en œuvre ces dernières années pour faciliter et encourager l'emploi des personnes handicapées et permettre ainsi l'inclusion, en tant que droit humain fondamental à la participation sociale et à l'égalité des chances.

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



1.2 Expériences interculturelles pendant les mobilités & préparation des étudiants à la mobilité

A. CHYPRE

Conscience interculturelle :

1. *Bonne pratique : "Différents nous unissent" : 2013-2015*

Le projet Comenius a impliqué 5 écoles différentes de différents pays - Chypre, Lituanie, Slovaquie, République tchèque et Turquie - pour lutter contre les problèmes sociaux et montrer que les différences peuvent unir des personnes de différents pays, cultures, religions, etc.

L'objectif de ce projet était de mettre en œuvre une communication mutuelle sur les valeurs et d'établir un dialogue tout en trouvant des compromis et en encourageant les relations positives. La valeur ajoutée de ce projet était de faire se rencontrer des histoires, des cultures et des nations aux valeurs différentes. "Les préjugés, les partis pris historiques, le manque de connaissances, l'endoctrinement, l'éducation dogmatique n'étaient que quelques unes des barrières rencontrées". Ce projet et cette initiative ont impliqué plus de 150 enseignants et étudiants, avec la détermination d'accepter de nouvelles idées et des changements.

Il est très important de noter que deux ans plus tard, le partenariat du projet a promu l'idée de tolérance, d'acceptation et de respect.

Partenariat :

- Chypre- Grammar School Nicosia
- Slovaquie- L'école secondaire professionnelle Svit

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



- Lituanie- École élémentaire Skiaudziai
- Turquie - Luleburgaz Lisesi
- République tchèque- L'école secondaire de commerce Lysa

Principaux résultats de cette expérience :

Au cours de ce projet de deux ans, le partenariat a tenté de comprendre l'importance de l'idée d'une société multiculturelle et de déterminer dans quelle mesure les idéaux d'égalité, de compréhension et de respect mutuel ont influencé l'arène politique de chaque nation. Ils ont essayé d'identifier le multiculturalisme dans chaque nation du projet et de soutenir des solutions viables pour les étudiants sur la façon d'inspirer leurs camarades et la société à soutenir les personnes en fonction de leur origine, leur race ou leurs croyances.

Il est important que la communication et la coopération entre les participants et l'équipe se poursuivent et, comme ils le notent, leur souhait est de "prendre conscience que la tolérance et la coopération ne peuvent qu'apporter du progrès".

2. *New Paths in Math- Méthodes innovantes en mathématiques pour les étudiants en ingénierie*

Cette expérience de mobilité, qui s'est déroulée de 2017 à 2019, l'école technique de Limassol était l'un des principaux partenaires de ce projet. L'objectif principal du projet était d'améliorer la compétence mathématique des élèves, d'augmenter leur motivation à apprendre et de les encourager à poursuivre leurs études et à se préparer à entrer sur le marché du travail.

Les élèves ont eu l'occasion de participer à différents ateliers, ont reçu un enseignement dans un nouvel environnement multiculturel, ont acquis de nouvelles compétences sociales et ont développé leurs compétences linguistiques. Le principal groupe cible était les étudiants âgés de 15 à 19 ans qui ont partagé leur expérience avec leurs pairs dans les écoles coopérantes,

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



suggéré des initiatives intéressantes qu'ils ont ensuite mises en œuvre de manière professionnelle. Les étudiants, entre autres, sont devenus plus ouverts aux autres cultures et ont appris les problèmes de leurs pairs dans leur pays tout en se débarrassant des stéréotypes culturels.

Chaque école a accueilli un groupe d'élèves en échange à court terme et au total, les élèves ont pris part à 64 mobilités. Chaque élève participant a eu l'occasion d'accueillir chez lui un camarade étranger et de découvrir les traditions, les cultures et la vie quotidienne d'un autre pays.

<https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/b6c95bb6-3763-468e-a1e1-8efddd3be52/New%20Paths%20in%20Math%20TEACHERS'%20STORY.pdf>

Préparation des étudiants à la mobilité :

À Chypre, Erasmus+ et d'autres programmes européens sont très populaires à tous les niveaux de l'enseignement chypriote (de l'école primaire et secondaire à l'enseignement supérieur/université).

Pour les étudiants universitaires en particulier, une expérience Erasmus+ est très importante, car elle ajoute de la valeur à un diplôme, renforce l'employabilité, améliore les compétences linguistiques et élargit les expériences dans de nouvelles cultures. Toutes les universités de Chypre participent aux programmes Erasmus+ et offrent des possibilités de mobilité, non seulement à leurs étudiants, mais aussi à leur personnel universitaire. Chaque université a ses propres critères d'éligibilité et ses propres universités partenaires en fonction des programmes d'études et du type d'université (publique, privée, etc.).

Le soutien linguistique en ligne est une plateforme que tous les participants Erasmus+ pourront utiliser avant leur expérience à l'étranger. Tous les participants reçoivent un nom d'utilisateur et un mot de passe pour accéder à la plateforme OLS, dont l'objectif principal est de soutenir et d'aider les participants à améliorer leur connaissance de la langue dans laquelle ils vont travailler ou étudier. Elle est disponible pour les étudiants de l'enseignement supérieur mais

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



aussi pour les apprenants de l'enseignement et de la formation professionnels et elle est disponible pour toutes les langues officielles européennes.

Vous trouverez ci-dessous l'expérience d'une étudiante universitaire qui a effectué un stage Erasmus+ en Espagne. Elle a expliqué son expérience et pourquoi la mobilité à l'étranger en vaut la peine.

"Mon amour immodéré pour les voyages m'a poussé à postuler pour le programme de placement Erasmus+ de CIIM. Après avoir terminé une année à CIIM, j'ai commencé à réfléchir plus activement à mes options. En août dernier, je suis tombée sur une offre de stage intéressante et j'ai finalement décidé de partir à l'aventure à l'étranger. Aventure, c'est ainsi que je qualifie mon stage, car il a été aussi passionnant et stimulant que je l'avais prévu.

Partir à l'étranger pour des études est différent de partir à l'étranger pour un stage. J'oserais dire que c'est une expérience bien plus précieuse, car vous mettez en pratique tout ce que vous apprenez. Vous devenez plus adaptable et plus efficace. Sans vous en rendre compte, vous développez et améliorez vos compétences générales. Vous êtes obligé de surmonter les barrières culturelles et linguistiques et vous apprenez à interagir avec différents types de personnes dans un cadre professionnel. Ces compétences transférables, très appréciées dans le monde des affaires, vous accompagneront pour le reste de votre vie. L'entreprise que j'ai choisie a été créée par un entrepreneur en 2002. Elle est organisée en trois groupes de solutions : Solutions en ligne, Marketing et communication et Ressources. Je travaillais dans le département Marketing, Publicité et Ventas. Mes tâches quotidiennes comprenaient la rédaction de blogs, le référencement, la prospection de clients, l'établissement de relations avec les clients et les campagnes de marketing en ligne à l'aide de gestionnaires de médias sociaux. Ce stage m'a fait prendre conscience de l'importance des médias sociaux et de la façon dont les entreprises d'aujourd'hui s'appuient uniquement sur eux pour leurs campagnes. Cependant, mon stage à l'étranger ne consistait pas du tout à travailler uniquement ! Décider de quitter le confort de son foyer pour travailler dans un pays inconnu peut sembler effrayant. Et au début, ça l'est. Vivre dans un pays étranger vous permet de vous découvrir. J'ai eu la chance de voyager dans toute l'Espagne et de rencontrer des gens du monde entier. Barcelone est pleine de vie et peut "Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



convenir à tous les goûts. Il se passe quelque chose, à chaque coin de rue ! Avec une multitude de restaurants, de cafés, de bars, de clubs, de musées et de magasins, vous ne pouvez tout simplement pas vous ennuyer. Après y avoir passé quatre mois, je peux dire qu'aujourd'hui, je suis plus confiante et plus sûre de moi que jamais. La vie est pleine d'adieux et de bonjours. En disant au revoir à l'un des pays les plus inspirants et les plus colorés d'Europe, je suis reconnaissante pour les amis que je me suis faits et les expériences que je garderai toujours avec moi. J'ai hâte de voir ce que sera mon prochain bonjour. P.S. Je sais que tout ce que vous lirez vous paraîtra probablement cliché, mais pour en être convaincu, il faut le vivre soi-même. Alors, allez-y !

Cependant, mon stage à l'étranger n'a pas du tout consisté uniquement à travailler ! Décider de quitter le confort de son foyer pour travailler dans un pays inconnu semble sans doute effrayant. Et au début, ça l'est. Vivre dans un pays étranger vous donne l'occasion de vous découvrir. J'ai eu la chance de voyager dans toute l'Espagne et de rencontrer des gens du monde entier. Barcelone est pleine de vie et peut convenir à tous les goûts. Il se passe quelque chose, à chaque coin de rue ! Avec une multitude de restaurants, de cafés, de bars, de clubs, de musées et de magasins, vous ne pouvez tout simplement pas vous ennuyer. Après y avoir passé quatre mois, je peux dire qu'aujourd'hui, je suis plus confiante et plus sûre de moi que jamais. La vie est pleine d'adieux et de bonjours. En disant au revoir à l'un des pays les plus inspirants et les plus colorés d'Europe, je suis reconnaissante pour les amis que je me suis faits et les expériences que je garderai toujours avec moi. J'ai hâte de voir ce que sera mon prochain bonjour. P.S. Je sais que tout ce que vous lirez vous paraîtra probablement cliché, mais pour en être convaincu, il faut le vivre soi-même. Alors, allez-y !

J'ai eu la chance de voyager dans toute l'Espagne et de rencontrer des gens du monde entier. Barcelone est pleine de vie et peut convenir à tous les goûts. Il s'y passe quelque chose, à chaque coin de rue ! Avec une multitude de restaurants, de cafés, de bars, de clubs, de musées et de magasins, vous ne pouvez tout simplement pas vous ennuyer. Après y avoir passé quatre mois, je peux dire qu'aujourd'hui, je suis plus confiante et plus sûre de moi que jamais. La vie est pleine

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



d'adieux et de bonjours. En disant au revoir à l'un des pays les plus inspirants et les plus colorés d'Europe, je suis reconnaissante pour les amis que je me suis faits et les expériences que je garderai toujours avec moi. J'ai hâte de voir ce que sera mon prochain bonjour.

P.S. Je sais que tout ce que vous lirez vous paraîtra probablement cliché ; pour être convaincu, vous devez en faire l'expérience vous-même. Alors, allez-y !

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



B. GRECE

Conscience interculturelle :

Il est important de familiariser les étudiants en mobilité avec les habitudes quotidiennes simples qui semblent importantes dans le pays où ils vont voyager. Il est important d'apprécier les habitudes quotidiennes simples du pays d'accueil qui donnent de la valeur aux gens et à la vie. Par exemple, il est important de dire bonjour lorsque vous entrez dans un magasin ou sur votre lieu de travail. Il peut être habituel de dire "s'il vous plaît" lorsque vous commandez ou demandez quelque chose. Dans certains pays, il est acceptable d'utiliser une langue autre que la langue officielle avec des collègues ou des clients, mais dans d'autres, ce n'est pas acceptable et dans certains cas, cela peut constituer une offense.

En outre, il est essentiel de comprendre le sens des mots ou des expressions populaires qu'un étranger apprend s'il séjourne longtemps dans un pays. Parfois, nous ne connaissons pas le sens exact de ces mots et il est préférable d'éviter de les utiliser car ils pourraient être reçus comme une offense par l'auditeur. Une autre question concerne le code vestimentaire sur le lieu de travail, que ce soit pour des raisons de sécurité ou pour toute autre raison appliquée par l'entreprise. Les participants doivent éviter d'utiliser leur langue maternelle en présence d'autres membres du personnel ou de clients. La situation est plus critique lorsqu'un groupe d'étudiants effectue son stage dans la même entreprise et travaille ensemble. Ils doivent essayer d'utiliser la langue locale ou la langue de travail (l'anglais) même s'ils ne la parlent pas bien. Ils doivent essayer d'améliorer leurs compétences linguistiques et de s'intégrer le plus possible sur le lieu de travail.

Pour se familiariser avec les habitudes quotidiennes dans le pays d'accueil, les élèves assistent à une présentation organisée par les enseignants responsables de la mobilité, où ils présentent un ensemble de bonnes manières et demandent aux élèves d'en exécuter quelques-unes. L'activité est amusante et les élèves s'habituent à un ensemble de bonnes manières simples qui leur seront utiles dans le pays d'accueil.

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Le groupe améliore ses compétences sociales et peut mieux s'adapter dans le pays d'accueil. Ils peuvent ainsi établir facilement et rapidement un canal de communication fonctionnel sur le lieu de travail et dans la communauté. Ils se sentent bien et n'ont pas de problèmes avec le personnel ou les clients.

Témoignage d'un étudiant :

Mon nom est Angelos Chamouzas. J'ai étudié l'agriculture au 1er Epagelmatiko Lykeio Kato Achaïas. Pendant mes études, j'ai participé à un projet de mobilité de 4 semaines à Leipzig, en Allemagne, dans le cadre du projet intitulé "PROFESSIONAL SKILLS DEVELOPMENT IN EUROPE" avec le numéro de code 2013-1-GR-LEO01-14816.

C'était une expérience très agréable car j'ai eu l'occasion de vivre dans un autre pays et d'apprendre beaucoup de choses sur l'histoire et la culture allemandes.

Je faisais partie d'un groupe de huit élèves accompagnés de deux professeurs. C'était agréable et nous avons apprécié notre séjour. C'était la première fois que je restais si longtemps à l'étranger. Au début, ce n'était pas si facile car nous avons des difficultés à communiquer en anglais avec les autochtones. Mais nous nous sommes sentis très à l'aise avec les superviseurs sur le lieu de travail. J'ai travaillé avec trois autres étudiants dans un jardin public. Nous avons aidé le personnel dans de nombreux projets qu'il organisait pour les jeunes élèves des écoles locales qui visitaient le jardin. Nous avons aidé les élèves à profiter de leur séjour et à faire du jardinage. Les jeunes femmes qui étaient responsables du jardin étaient très amicales et nous ont aidés. Elles étaient très serviables et ont fait beaucoup d'efforts pour que nous nous sentions à l'aise. Je me souviens qu'elles ont organisé une journée barbecue pour exprimer leur plaisir pour le service que nous avons offert là-bas. Comme le groupe était assez grand, nous n'avons pas eu l'occasion de nouer des liens d'amitié avec la population locale. La durée était

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



également courte (4 semaines). Peut-être que notre âge, 16 ans, était aussi un obstacle à notre activité sociale. Nous avons fait l'expérience pour la première fois du système allemand qui est plus strict que le système grec. C'était étrange pour nous de voir les bars, les tavernes, les cafés fermer tôt. Il était étrange pour nous de ne pas pouvoir commander de la nourriture après neuf heures. En Grèce, on peut commander très tard. Il nous a fallu quelques jours pour nous adapter à la vie quotidienne allemande.

Bien que je pensais que les Allemands étaient très stricts et durs, je dois dire qu'ils m'ont beaucoup aidé lorsque j'ai perdu mes documents de voyage et qu'ils ont fait de leur mieux pour que je puisse rentrer en toute sécurité avec le reste du groupe en faisant tout ce qui était nécessaire pour m'aider à obtenir des documents de voyage temporaires.

Je voudrais dire que Leipzig est un endroit très agréable et que j'aimerais y retourner. Si je devais dire quelle est la chose la plus importante que j'ai apprise de ce voyage, c'est que j'ai changé l'impression que j'avais de l'Allemagne et des Allemands. Comme la langue allemande n'est pas très populaire en Grèce, nous ne pouvons pas communiquer et approcher la langue et la culture allemandes. Nous ignorons de nombreuses questions importantes de la culture allemande comme la musique, l'architecture, le design. Nous avons lié le peuple et le pays allemands à des questions techniques et nous ignorons les autres aspects de la culture allemande.

J'aimerais pouvoir participer à d'autres projets de mobilité à l'avenir. J'en apprendrai davantage sur d'autres cultures, c'est certain.

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Préparer les étudiants à la mobilité :

Les participants sont invités à assister à une présentation de la mobilité dans son ensemble. La présentation est organisée par les enseignants qui sont responsables de la mobilité, de la documentation et du contact avec le partenaire d'accueil.

La présentation comporte quatre parties.

Dans la première partie, les enseignants décrivent le voyage international. Ils décrivent en détail les dates, les moyens et toutes les questions importantes pour un voyage en toute sécurité.

Dans la deuxième partie, les enseignants présentent les activités quotidiennes, tant techniques que culturelles, ainsi que les entreprises où les participants effectueront leur stage. Ils mentionnent également les tâches qu'ils auront sur place et la personne qui en sera responsable. Les participants reçoivent une liste d'activités culturelles et sont invités à contribuer à l'élaboration du programme culturel final dans le pays d'accueil.

Dans la troisième partie, l'organisation fournit des informations sur les cas urgents et sur la manière dont le participant doit agir si quelque chose de grave se produit pendant son séjour à l'étranger. Ils reçoivent également des informations sur la manière dont ils peuvent communiquer avec le reste du groupe, les personnes qui sont responsables d'eux et les personnes qui leur sont chères en Grèce, comme leur famille et leurs amis.

Dans la dernière partie, les participants sont informés des obligations et des droits qu'ils ont dans le cadre du projet de mobilité. Les parents doivent être présents lors de cette présentation dans le cas de participants mineurs car ils peuvent recevoir des réponses à toutes leurs questions. Cela les aidera à donner plus facilement leur consentement à la participation de leurs enfants au projet.

Après une présentation détaillée des principales questions relatives à la mobilité, les participants sont mieux informés des phases de la mobilité et sont davantage prêts à respecter les normes de qualité du projet. Ils obtiennent des réponses à la plupart des questions qu'ils

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



peuvent se poser sur la mobilité, notamment lorsque des étudiants mineurs et moins qualifiés, sur le plan technique et social, participent au projet.

C. FRANCE

Sensibilisation interculturelle :

1. Andrézieux le 05/02/2021

Bourhail Hamza a effectué une mobilité de 4 semaines dans le cadre de son baccalauréat professionnel :

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Bonjour je suis Bourhail Hamza je suis issu d'une famille marocaine, mon père est né au Maroc puis il est arrivé en Espagne à l'âge de 17 ans à Barcelone. Mon père a toujours travaillé dans le bâtiment et ma mère ne travaille pas. Je suis arrivé en France à l'âge de 16 ans avec ma famille. J'ai fait un stage linguistique pendant 3 mois pour apprendre le français et tout de suite après j'ai commencé en classe de 2nde BAC Pro systèmes numériques. Je suis donc de langue maternelle espagnole car je suis né en Espagne, je parle aussi le français et j'ai un bon niveau en anglais aussi, et je parle aussi un peu d'arabe. Le stage en Catalogne m'a intéressé parce que j'aime avoir de nouvelles expériences, connaître des gens... et aussi je suis allé en Catalogne parce que je suis un peu intéressé par la langue catalane, donc j'ai trouvé ça assez sympa, puisque dans mon groupe ils ne parlaient pas tous couramment l'espagnol, ils me posaient des questions et je pouvais aider..... Chaque année des élèves de mon lycée vont à Gérone pour faire leur stage, car nous avons un très bon partenariat avec une école professionnelle sur place. Le patron



me posait la question, c'est pourquoi je suis en quelque sorte devenu le leader du groupe pendant la préparation du lycée. Ma présence a rassuré le groupe. Nous avons choisi un logement en bord de mer, car c'était beau et pas cher en période scolaire, après un voyage en TGV, ce qui était assez facile Puis quand nous sommes arrivés, la société m'a très bien accueilli. Je suis arrivé et ils m'ont expliqué un peu le métier et comment ça fonctionnait... le chantier où on est allé travailler : on travaillait dans un aéroport et on faisait tout le câblage électrique... les difficultés c'est qu'en fait quand on est arrivé, j'ai changé d'entreprise au

dernier moment pour des raisons d'âge, mais franchement ce n'était pas très embêtant. Après cette difficulté, tout était question de transport : nous avons loué une maison à Estartit donc le bus d'Estartit à Gérone était à environ 1h-1h15. Le voyage de retour dans la journée était donc

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."

très long. Nous avons ensuite passé la journée à Gérone et ce n'était pas si mal car nous avons pu nous promener dans cette belle ville, apprendre à connaître les lieux... et les visiter.

Ensuite en termes de financement, tout ce qui était nourriture, transport... était payé par l'école et le

logement également était payé par une bourse de la région, car malheureusement, nous n'avons pas réussi à obtenir une bourse Erasmus+.

Je pense que c'était une très belle expérience, que je n'oublierai pas, c'est vraiment quelque chose de très agréable. Même s'il y a eu quelques difficultés au niveau du COVID en Espagne, alors qu'en France on en parlait à peine... mais c'était vraiment sympa.



"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



2. La mobilité en Allemagne :

Bonjour, pouvez-vous vous présenter en quelques mots (nom, prénom, âge, études ou métier) ?

Bonjour, je m'appelle Wartan, je suis syrien d'origine arménienne, j'ai 21 ans et je suis en première année d'études post-baccalauréat dans le domaine des systèmes informatiques pour les organisations.

Dans quel contexte et dans quel pays avez-vous effectué une mobilité scolaire ?

Je suis parti en Allemagne pendant mes trois années de formation au Lycée Professionnel Jacques de Flesselles à Lyon car j'avais choisi l'option " allemand " pour apprendre la langue en tant que débutant. Nous sommes allés deux fois en Allemagne pendant une semaine chacun pour améliorer nos compétences linguistiques et connaître le pays. Il s'agissait d'un échange avec des élèves allemands d'une école professionnelle du Schleswig-Holstein.

Comment avez-vous été préparés à cette mobilité ?

Nous avons des cours de conversation, 2 heures/semaine + 1 heure de langue technique. Parfois, le professeur organisait des petits déjeuners allemands le matin à 8h. Nous avons également participé à des sorties culturelles - cinéma allemand, activités au centre culturel allemand Goethe Institut. Avant de partir en Allemagne, nous avons beaucoup étudié la région dans laquelle nous allions. Le professeur nous avait préparé un carnet de voyage que nous avons complété au fur et à mesure. Lors de la deuxième mobilité, nous nous sommes également préparés avec le professeur d'histoire car après l'échange, nous avons passé un week-end à Berlin.

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Comment cette préparation vous a-t-elle aidé sur place, dans le pays où vous avez effectué votre mobilité ?

Cette préparation m'a aidé car avant d'y aller, je savais déjà un peu ce que j'allais voir. De plus, j'ai pu améliorer mes connaissances linguistiques.

Quelles ont été vos découvertes interculturelles sur place ?

J'ai découvert la culture du pays, le mode de vie, la nourriture et les heures de repas, le comportement des gens les uns envers les autres, notamment le respect qu'ils ont envers les autres et envers l'environnement, la propreté du pays. J'ai également appris ce qu'est la formation professionnelle en Allemagne, ce que le directeur allemand nous a expliqué, puis à travers les cours que nous avons eus avec les élèves allemands.



Quels ont été les principaux avantages de cette mobilité pour vous ?

J'ai beaucoup appris sur la langue, je peux communiquer beaucoup mieux. Et j'ai appris comment les gens vivent, leur mentalité, leur façon de penser. Cette mobilité m'a aussi permis

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



de vivre avec d'autres personnes, mes camarades de classe, et d'apprendre à connaître les professeurs autrement qu'en classe. Le fait d'être parti pendant une semaine m'a aussi donné plus d'autonomie.

Aimeriez-vous retourner dans le pays où vous avez effectué cette première mobilité ? En quoi cette première mobilité vous a-t-elle donné envie de travailler ou de faire un stage à l'étranger ?

Oui, j'aimerais vraiment retourner en Allemagne et y faire un stage. Je sais que cela m'aiderait à savoir comment me gérer et gérer les difficultés.

3. Témoignage de Hajdini Freskim

Je m'appelle HAJDINI Freskim, j'ai 23 ans et je suis actuellement dans une formation post-baccalauréat de 3 ans "administrateur d'infrastructure sécurisée".

Avant cela, j'étais en bac pro systèmes numériques au lycée J. de Flesselles à Lyon. Je me suis inscrit en première année de formation dans la classe franco-allemande et je suis parti en Allemagne en troisième année. J'ai effectué un stage de 3 semaines dans une entreprise allemande PHOENIX CONTACT Süttron, située à Filderstadt près de Stuttgart, dans le Bade Wurtemberg, spécialisée dans le secteur informatique.

J'ai bénéficié de cours de conversation en allemand et de communication en situation professionnelle pendant 3 ans ainsi que de sorties culturelles liées à l'Allemagne.

La mobilité en Allemagne m'a permis de communiquer avec les autres, de mieux comprendre leur culture, d'améliorer mes compétences linguistiques, etc.

Dans le monde des affaires en Allemagne, j'ai pu voir la mentalité de travail que les gens avaient là-bas, ils avaient moins de pauses, à 8 heures pile ils commençaient à travailler.

Dans la vie quotidienne : j'ai pu connaître la culture, le mode de vie, la ponctualité des gens par exemple, et aussi dans le domaine de l'écologie : nous pouvions vendre des bouteilles en plastique vides qui étaient consignées.

Dans la vie sociale, j'ai remarqué que les Allemands avaient un grand respect pour les autres. Par exemple, même si nous ne parlions pas très bien l'allemand, les gens essayaient toujours de nous aider, que ce soit dans une entreprise, dans les magasins, dans la rue, etc.

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Grâce à cette mobilité, j'ai mieux compris la culture, j'ai pu améliorer mes compétences, mieux comprendre la langue. Je recommande vivement aux jeunes de faire une mobilité à l'étranger : cela leur permettra de voir comment fonctionne le monde dans une autre culture, dans la vie quotidienne et dans la vie professionnelle, et si cela leur plaît, ils pourront aller y vivre, pourquoi pas.

Si j'avais l'occasion d'aller travailler en Allemagne à nouveau, je le ferais. J'aurais aimé refaire des stages à l'étranger, mais malheureusement je n'ai pas pu.

Préparer les étudiants à la mobilité :

Cas de figure : Mario CANI, étudiant :

Bonjour, pourriez-vous vous présenter en quelques mots (nom, prénom, âge, études ou profession) ?

Je m'appelle Mario CANI. J'ai 23 ans et je suis actuellement en formation post-bac de deux ans en maintenance des systèmes énergétiques et fluides. Durant les années 2018 - 2020, j'ai passé un baccalauréat professionnel électricité et environnements connectés au lycée Jacques de Flesselles à Lyon. Durant ma formation, j'avais choisi l'option langue étrangère allemande et j'ai participé à une mobilité en Allemagne, à Husum, où le Lycée Flesselles a un établissement partenaire, puis à Berlin.

Dans quel contexte scolaire et dans quel pays avez-vous effectué une mobilité ?

J'ai pu effectuer cette mobilité dans le cadre de la classe franco-allemande de mon lycée où les élèves se préparent à effectuer en dernière année de formation une mobilité de 4 semaines en entreprise en Allemagne et participent les deux premières années à des échanges avec la "berufliche Schule des Nordkreises Husum". Nous avons la possibilité de faire cette mobilité en mai 2019 à Husum et à Berlin. Cependant,

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



nous avons dû annuler la mobilité en entreprise de 4 semaines en mars 2020 en raison de la pandémie de coronavirus.

Comment vous êtes-vous préparée à cette mobilité ?

Je me suis préparée du mieux possible à cette expérience en Allemagne avec mon professeur d'allemand. J'avais deux heures de cours de conversation par semaine et une heure dans les ateliers pour apprendre la langue technique. Un assistant linguistique autrichien venait également une fois par semaine dans notre classe. En plus de la langue allemande, nous avons beaucoup travaillé sur la culture du pays, les fêtes traditionnelles, la façon de manger, l'école, etc...

Comment cette préparation vous a-t-elle aidé sur place, dans le pays où vous avez effectué votre mobilité ?

Cette préparation m'a aidé dans le sens où nous avons beaucoup préparé le voyage en classe avant de partir en Allemagne. Nous avons étudié la situation de la région, ce qu'il y avait à voir, les spécialités gastronomiques, les événements (et tout était bien organisé pour que nous n'ayons pas beaucoup de difficultés dans le pays, que ce soit les visites que nous allions y faire ou la découverte du pays etc...). Le professeur nous avait également préparé un carnet de

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



voyage.



Quelles ont été vos découvertes interculturelles sur place ?

Mes découvertes interculturelles sur place ont été très enrichissantes, car j'ai pu découvrir l'histoire de ce pays, comment il a été reconstruit après la guerre, quel rôle l'amitié franco-allemande et l'Union européenne ont joué dans la reconstruction du pays, et aussi beaucoup de choses comme les cultures qui existent en Allemagne que je ne connaissais pas. A l'école allemande, j'ai pu découvrir le système éducatif. Nous avons fait une excursion à Flensburg avec les élèves allemands et là, le professeur d'allemand, Wolfgang, nous a emmenés au pied d'un monument représentant un lion et il nous a expliqué avec des drapeaux l'histoire dano-allemande du Schleswig-Holstein. A Berlin, nous avons visité des lieux où nous avons pu étudier ce que signifiait la démocratie et la privation de liberté.

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Quels ont été les principaux apports de cette mobilité pour vous ?

Les principaux apports de cette mobilité pour moi ont été d'apprendre une nouvelle langue, de visiter un pays que je ne connaissais pas et de me familiariser avec la culture de ce pays. J'ai également pu rencontrer une autre population et voir comment les gens voient les choses dans la vie par rapport à nous.

Aimeriez-vous retourner dans le pays où vous avez effectué cette première mobilité ? En quoi cette première mobilité vous a-t-elle donné envie de travailler ou de faire un stage à l'étranger ?

Bien sûr que j'aimerais retourner dans ce pays. D'ailleurs, l'Allemagne restera un pays que je visiterai à nouveau pour améliorer mon allemand et apprendre plus de choses. La mobilité que j'ai effectuée m'a donné envie de travailler ou de faire un stage à l'étranger, car cette expérience m'a appris que si l'on se trouve dans une situation difficile, par exemple dans un pays dont on ne connaît pas très bien la langue ou la culture, c'est là que l'on apprend le mieux la langue. Elle m'a également appris à m'adapter à différentes situations dans un pays étranger. Et professionnellement, j'ai beaucoup appris.

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



D. ESPAGNE

Conscience interculturelle

1. Scénario de cas : **Un entretien avec Marc Blasi, coordinateur du projet Open Europe "Mobilicat" (décembre 2020, Reus) :**

Marc Blasi, coordinateur des programmes de mobilité internationale d'OpenEurope, explique que l'objectif principal de Mobilicat est de donner aux jeunes la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle et de développer des compétences linguistiques pour les aider à entrer sur le marché du travail.

Pour les préparer à leur expérience à l'étranger, que ce soit en Lettonie, en Italie ou en Allemagne, ils étudient 150 heures de la langue de leur pays de destination et 50 heures d'anglais.

Marc décrit les obstacles auxquels les jeunes voyageurs sont confrontés, notamment les obstacles linguistiques et les problèmes potentiels liés au choc culturel.

Il conclut en soulignant que l'aspect le plus important de la préparation de leur séjour à l'étranger est de donner aux jeunes adultes les ressources dont ils ont besoin pour bien s'adapter à leur expérience de travail et de vie dans un nouveau pays.

LIEN VERS LES INTERVIEWS VIDÉO :

Sous-titres en anglais

<https://youtu.be/ejiJDk8zUwA>

Sous-titres en espagnol

https://youtu.be/KSEqLyP_-OE

LIEN VERS LES TRANSCRIPTIONS :

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



https://docs.google.com/document/d/1iT7Dn14vDnjpSAQVv333Hih_UxkEqBu-nsLS8qqE-FU/edit?usp=sharing

2. Aina de l'Espagne à la Finlande et au Danemark : formation de professeur et de barman



Bonjour, pouvez-vous vous présenter brièvement ? D'où venez-vous, quel âge avez-vous et qu'avez-vous étudié (si vous avez étudié) ? Que faites-vous actuellement ?

Je m'appelle Aina, j'ai 27 ans. Je suis originaire de Reus, une ville de Catalogne (Espagne). J'ai étudié un diplôme en éducation primaire à

Barcelone et ensuite, je suis allée vivre en Finlande et au Danemark.

Après ces années à l'étranger, je suis revenue en Catalogne où je travaille comme enseignant dans une école publique.

2. Où avez-vous suivi votre formation et dans quel secteur d'activité ? Combien d'heures avez-vous travaillé par semaine ? Où avez-vous vécu pendant votre expérience ?

Quand j'étais en Finlande, j'enseignais dans une école internationale, je travaillais 37 heures par semaine. Quand j'étais au Danemark, je travaillais comme barman, peut-être 20 heures par semaine.

Dans les deux villes, je vivais dans un appartement que je partageais avec d'autres personnes.

3. Comment vous êtes-vous préparé à cette expérience à l'étranger ?

C'est venu naturellement. J'ai terminé ma licence en Norvège et j'ai vraiment senti que je devais continuer à me déplacer. Dans tous ces endroits, l'anglais était ma langue de communication.

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



4. Quels ont été les plus grands défis que vous avez rencontrés une fois dans le pays ? Et sur votre lieu de travail ?

Le plus grand défi dans les deux endroits était de survivre à l'hiver sans soleil et sans beau temps.

D'un autre côté, en Finlande, j'ai trouvé un emploi avant d'y être, donc ce n'était pas un problème. Mais au Danemark, j'ai essayé de trouver un emploi d'enseignant et c'était VRAIMENT difficile. C'est pourquoi je suis revenu en Catalogne.

5. Comment les avez-vous affrontés ?

Rencontrer de belles personnes, faire des choses avec elles et seules (randonnée, danse...), trouver le soutien de mon partenaire et trouver des solutions comme les voyages.

6. En repensant à cette expérience maintenant, comment l'évaluez-vous ? L'avez-vous appréciée, que pensez-vous qu'elle vous ait apporté sur le plan personnel et professionnel ?

Parfois, c'était vraiment difficile, mais pour moi, c'était parfait. Je ne changerais rien, aucune expérience bonne ou difficile.

Je pense que j'ai beaucoup grandi en tant que personne, j'ai eu l'occasion de mieux me connaître, j'ai rencontré des gens vraiment merveilleux...

7. Que recommanderiez-vous à un jeune qui aborde pour la première fois une expérience de mobilité professionnelle ?

Vas-y !! Ces aventures sont géniales, ça t'ouvre l'esprit, en plus, tu as toute ta vie pour partir et rester chez toi ! L'expérience de vivre dans un autre pays est tout simplement incroyable !!!

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



3. Lennon du Portugal à l'Espagne : formation de graphiste



1. Bonjour, pouvez-vous vous présenter brièvement ? D'où venez-vous, quel âge avez-vous et qu'avez-vous étudié (si vous avez étudié) ? Que faites-vous actuellement ?

Bonjour, je m'appelle Lennon Sales, j'ai 23 ans, je suis né au Brésil et j'ai déménagé au Portugal quand j'avais 12 ans. J'ai étudié la conception graphique pendant environ 2 ans et en ce moment je travaille à plein temps comme monteur vidéo.

2. Où avez-vous suivi votre formation et dans quel secteur d'activité ? Combien d'heures avez-vous travaillé par semaine ? Où avez-vous vécu pendant votre expérience ?

Ma formation se faisait principalement dans le cadre du cours de graphisme que je suivais, et le secteur d'activité dans lequel je travaillais était une entreprise de formation et de conseil qui travaillait également avec des volontaires et des expériences d'échange. J'ai travaillé à Reus (Espagne) pendant 40 heures par semaine, tout en vivant dans la ville voisine de Salou pendant environ 3 mois.

3. Comment vous êtes-vous préparé à cette expérience à l'étranger ?

J'avais confiance en mes compétences, non seulement en matière de travail mais aussi de communication, et la seule préparation que j'ai vraiment faite a été de faire mes valises ! Rétrospectivement, j'aurais dû faire plus de recherches sur l'entreprise pour laquelle je travaillais et c'est une chose que je vous recommande de faire si vous partez en échange.

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



4. Quels ont été les plus grands défis que vous avez rencontrés une fois dans le pays ? Et sur votre lieu de travail ?

Je ne peux pas vraiment dire que j'ai eu de grands défis, j'ai adoré l'expérience, j'ai adoré le pays, j'ai adoré mon lieu de travail et mes collègues. Je suppose que je peux dire que mon espagnol n'était pas très bon, mais nous parlions principalement en anglais au bureau, alors tout s'est bien passé pour moi.

5. Comment les avez-vous affrontés ?

Je parlais anglais quand je le pouvais et en dehors du bureau, je parlais le peu d'espagnol que je connaissais et ça marchait bien.

6. En repensant à cette expérience maintenant, comment l'évaluez-vous ? L'avez-vous appréciée, que pensez-vous qu'elle vous ait apporté sur le plan personnel et professionnel ?

C'est une expérience que je chéris beaucoup. J'ai tout aimé et mon seul reproche est que le séjour a été trop court. Sur le plan personnel, je me suis fait de grands amis, j'ai eu de bons souvenirs et j'ai même rencontré ma petite amie, avec qui je sors depuis. Sur le plan professionnel, cela m'a permis de travailler sur de vrais projets qui seraient imprimés ou postés, ils n'étaient pas seulement notés puis ignorés, comme c'est le cas lorsqu'on étudie. J'ai éprouvé une grande satisfaction à voir se concrétiser quelque chose sur lequel j'ai mis des heures de travail, aussi petit soit-il.

7. Que recommanderiez-vous à un jeune qui aborde pour la première fois une expérience de mobilité professionnelle ?

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



N'ayez pas peur ! Tout peut sembler très intimidant au début, un nouveau pays, de nouvelles personnes, une nouvelle langue, mais une fois que vous avez commencé, c'est une expérience qui ne s'arrête jamais. Faites des recherches sur l'entreprise, si votre anglais n'est pas très bon, je vous recommande vivement de le pratiquer, ainsi que sur la langue du pays dans lequel vous rendez. Et surtout, amusez-vous, travaillez dur quand vous en avez besoin, mais assurez-vous aussi de vous amuser !

4. Projet d'apprentissage par la pratique - Adaptabilité de la minorité rom à la société majoritaire

Une courte vidéo sur un programme de travail intermédiaire en Espagne qui offre une formation en alternance avec des entreprises de première ligne à de jeunes Roms sans emploi âgés de 16 à 30 ans qui connaissent des difficultés sociales. Le projet s'appelle "Learning by doing" et est mené par le Secretariado Gitano en collaboration avec le programme "Garantie pour la jeunesse" piloté par le système national. La vidéo montre les témoignages de certains Roms qui ont participé au programme et ont surmonté les obstacles à l'intégration professionnelle. Il s'agit d'un bon exemple de réussite en termes de **capacité d'adaptation** des jeunes issus d'une minorité ethnique au sein de la société majoritaire. Le plus grand facteur de réussite est sans aucun doute la capacité à construire des ponts entre les deux cultures, grâce à l'intermédiation d'une organisation créée par des Roms comme le "Secretariado gitano".

https://www.youtube.com/watch?v=x0W7mxchwH8&feature=emb_title

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



E. ALLEMAGNE

Conscience interculturelle :

Au début du printemps 2020, Linda Pollmer a effectué un stage de deux semaines à Palma de Majorque dans le cadre du programme Erasmus+.



Pouvez-vous vous présenter brièvement ? Je m'appelle Linda Pollmer. Je suis originaire de Leipzig, en Allemagne. J'ai 22 ans et je suis une formation d'assistante sociale dans une école de formation professionnelle ici à Leipzig. La formation dure deux ans et je terminerai l'enseignement professionnel en juillet 2021.

Dans quel pays avez-vous effectué votre stage et quelle était l'organisation/entreprise où vous avez travaillé ? J'ai passé deux semaines à Palma de Majorque et j'ai travaillé dans une école primaire avec un jardin d'enfants intégré.

Combien d'heures travailliez-vous par semaine ? J'y travaillais 8 à 9 heures par jour, et parfois je n'avais même pas envie de rentrer chez moi. Nous avons également une pause déjeuner, pendant laquelle je pouvais quitter les locaux de l'école. Parfois, les enseignants ou les éducateurs m'invitaient chez eux pour un déjeuner commun. J'avais un emploi du temps, qui me disait quand je devais être où, dans quelle classe ou quel groupe de maternelle. Un jour, il y avait une pièce de théâtre, et j'aurais dû rejoindre une autre classe. Ils m'ont proposé de rester, car le plan n'était pas destiné à être fixe, mais juste à m'orienter. C'était plutôt cool, et aussi différent de ce qui se passe en Allemagne. Ici, si vous avez un horaire, vous devez être là aussi - à l'heure ! Tout était très détendu, et c'était à moi de faire ce que je voulais. Le plus important était d'être présent et de participer activement. C'était vraiment une exigence : s'impliquer et montrer que l'on s'intéresse aux gens et à l'école.

Comment vous êtes-vous préparé à cette expérience à l'étranger ? Je suis arrivé là-bas sans aucune connaissance de l'espagnol. Mon anglais est également assez basique, mais heureusement je suis douée pour communiquer avec les mains et les pieds (comme on dit en allemand), donc pour communiquer avec des gestes et des signes et je pense que cela a bien marché avec les enfants. En outre, les enfants y apprennent l'allemand à partir de la première

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



année, ce qui signifie que je pouvais bien communiquer avec les enfants plus âgés. En allemand ou en anglais. En dehors de cela, j'ai bien sûr pensé à ce que je devais emporter avec moi. Selon le temps qu'il fera, de quels vêtements j'aurai besoin pour ce que je veux faire là-bas. Bien sûr, j'ai vérifié comment je pourrais passer au mieux mon temps libre. À part cela, je ne me suis pas préparée, car j'étais déjà bien informée lors des réunions préparatoires au programme Erasmus+ et je savais à quoi m'attendre.

Y a-t-il quelque chose que vous auriez souhaité savoir à l'avance ? Pas du tout. Je me suis orientée assez rapidement. Ma personne de contact à Palma avait tout préparé pour moi, même de la nourriture et de l'eau dans mon appartement, et lorsque j'avais la moindre question, elle était rapide pour m'aider. Elle est également venue me chercher à l'aéroport et m'y a ramené à la fin de mon séjour. En outre, elle m'a conduit à l'école les premiers jours de mon stage. À aucun moment, je n'ai manqué quoi que ce soit ou je ne me suis sentie perdue. Le tutorat s'est parfaitement déroulé.

Quel a été le plus grand défi que vous avez rencontré sur votre lieu de travail ? C'était probablement la question de la langue. Mes collègues plus âgés ne parlaient que l'espagnol ou le catalan et moi pas. À part cela, rien. J'ai été chaleureusement accueilli et tout m'a été présenté. Lorsque j'avais une question, je pouvais la poser à n'importe qui, que je travaille ou non directement avec cette personne.

Quel a été le plus grand défi que vous avez rencontré en dehors du travail ? Comment y êtes-vous parvenu ? L'organisation de mes activités de loisirs. Au début, je n'étais pas sûr de ce que je pouvais faire, car je n'étais pas au courant des circonstances locales et je ne connaissais pas vraiment la dimension de l'île. Mais j'ai vite compris : Wow ! Mon appartement est situé sur la place principale et il y a des bus qui vont d'ici à tous les coins de l'île. À partir de là, j'ai bien organisé mon temps libre et j'ai même rencontré des gens qui m'ont fait visiter les lieux. Dans l'ensemble, c'était très excitant et riche en événements.

Y a-t-il quelque chose que vous avez rencontré dans l'environnement de travail qui vous a surpris ? Oui, à commencer par le système éducatif, tout y était un peu différent. L'interaction sociale est un peu plus personnelle et émotionnelle. Un jour, un élève a reçu une mauvaise note et l'enseignant a pris l'enfant dans ses bras. Cette situation était très nouvelle pour moi. En Allemagne, il y a beaucoup de distance entre les élèves et les enseignants. Dans cette école, c'était plus familier et plus familier. Mes collègues étaient plutôt des mères et nous nous entendions bien. Il était facile d'entamer une conversation avec tout le monde, très différent de l'Allemagne.

D'un autre côté, avez-vous rencontré quelque chose qui était identique ou similaire à l'environnement de travail en Allemagne ? Les gens ne sont pas si différents. Ce n'est pas

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



comme en Thaïlande, où la culture est très différente. La plupart des choses sont similaires. Mais je pense que les gens à Majorque étaient plus amicaux, plus ouverts et prêts à aider.

En repensant à cette expérience aujourd'hui, comment l'évaluez-vous ? Je le referais sans hésiter ! C'est quelque chose que je n'aurais pas pu vivre autrement. Faites-le et amusez-vous ! Sérieusement !

Que recommanderiez-vous à un jeune qui s'apprête à vivre une expérience de mobilité professionnelle pour la première fois ? N'y pensez pas trop ! Prenez l'avion, allez-y et, en cas de doute, communiquez ! Communiquez avec votre personne de contact et avec l'entreprise pour laquelle vous travaillez. Il est certain qu'en raison des différences culturelles, certaines choses seront différentes de chez vous. Mais la communication est la clé et le remède à tous les problèmes.

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



1.3 Courts témoignages d'étudiants

" Nous respectons beaucoup les idées qui ont rejoint notre partenariat et nous serons fiers si nous avons la chance de faire revivre nos idéaux et d'être des citoyens actifs à la naissance de la nouvelle Europe. "

"En quelques mois, j'ai appris plus que ce que n'importe quelle théorie ou livre aurait pu m'offrir, en améliorant encore mes compétences et capacités pratiques, qui sont pertinentes pour mon développement professionnel, et j'ai construit de solides relations interpersonnelles avec le personnel et les étudiants"-Fani Traikou, étudiant de troisième cycle, mobilité pour le stage, Université ouverte de Chypre.

" Je pense que c'était une très belle expérience, que je n'oublierai pas, c'est vraiment quelque chose de très agréable. "

Linda Pollmer parle de sa mobilité Erasmus+ à Palma de Majorque :



Cette expérience m'a aidé à m'ouvrir à de nouvelles situations. À me dire : J'ose le faire, j'ose me jeter à l'eau. Même si je n'ai pas la moindre idée de ce que ça va être. Fais-le sans avoir peur de l'échec ! Et j'ai aussi appris qu'il est normal d'être soi-même pour être accepté partout. Vous n'avez pas besoin d'essayer d'être quelqu'un d'autre parce que tout le monde vous accepte comme vous êtes.

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



PARTIE 2 : Boîte à outils pour la sensibilisation à l'interculturalité (outils, activités et jeux)

MODULE 1 : SENSIBILISATION CULTURELLE

Domaine de compétence	Sensibilisation culturelle.
Objectifs/ résultats d'apprentissage généraux	<p>Les buts et objectifs de cette activité sont</p> <ul style="list-style-type: none"> • faire prendre conscience de son propre contexte culturel et susciter la curiosité à l'égard des autres cultures. • reconnaître et apprécier les différentes normes culturelles • accroître la capacité d'empathie envers les autres cultures et d'acceptation des différences • sensibiliser à l'influence de la culture sur le comportement et l'identité d'une personne • d'accroître la volonté de voir ses propres préjugés
Brève description du domaine de compétence	<p>Le point de départ de la sensibilisation culturelle est la conscience de soi. Ce module de formation donne aux étudiants l'occasion de réfléchir à leur propre compréhension des différences et similitudes culturelles entre les personnes. C'est un processus par lequel nous développons une sensibilité à la différence et à la similitude dans un contexte culturel, ce qui entraîne une réflexion et une prise de conscience de soi par rapport aux autres. Cela conduit finalement à un cadre de sécurité culturelle où la reconnaissance, le respect, la curiosité et le développement de l'identité culturelle individuelle de chacun peuvent se produire.</p> <p>Les activités suivantes permettent aux étudiants de former leur conscience culturelle par le biais de la compréhension, de l'observation et de leur propre expérience.</p> <p>Vous trouverez d'autres informations utiles sur la sensibilisation interculturelle et le travail avec des simulations dans le manuel suivant :</p>

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



	<p>CIT4VET (2021). <i>Lignes directrices pour l'application pratique des aspects interculturels dans le contexte de l'EFV.</i> https://cit4vet.erasmus.site/wp-content/uploads/2020/06/Part_B_EN.pdf</p>
--	--

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Activité 1- Un billet pour vous connaître (Cultural Competence Learning Institute (2020). *A Ticket to Know You*. <https://community.astc.org/ccli/resources-for-action/group-activities/ticket-know-you>)

Objectifs d'apprentissage spécifiques de l'activité	Cette activité encourage les gens à parler et à réfléchir en binôme sur les expériences qui façonnent leur identité culturelle personnelle, en créant une communauté et en lançant des conversations.
Durée/heures prévues	20 minutes
Type de méthode	<i>Travail en partenariat avec des partenaires changeants</i>
Activité/ Jeu/ Méthode/ Outil Description	<p>Instructions :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Distribuez les paquets de tickets et invitez les participants à mettre leur nom sur chacun des trois tickets. 2. Commencez par faire savoir à tout le monde que vous allez procéder à un "échange de tickets". Ils commenceront par échanger le ticket rouge. Vous pourriez dire : Choisissez une personne que vous ne connaissez pas très bien. Parlez à cette personne pendant quelques minutes de la question que je vous pose. Assurez-vous d'avoir du temps pour que chacun d'entre vous puisse parler. Après avoir parlé d'une question, je vous demanderai de trouver une autre personne, d'échanger un autre billet et de répondre à une autre question. 3. Questions possibles : (Il est important de commencer par des questions qui vous sont familières et auxquelles il n'est pas très stressant de répondre). <ul style="list-style-type: none"> • Quel était votre plat d'enfance préféré ? Quelque chose de spécial pour votre famille.... • Parlez avec quelqu'un de l'endroit où vous avez grandi et de la façon dont cela a façonné votre

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



	<p>personnalité.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Racontez une situation professionnelle difficile dont vous avez réalisé par la suite qu'elle était due à une différence culturelle (par exemple, un malentendu lié à des différences dans l'utilisation de la technologie, comme le moment où l'on peut vérifier les SMS). • La première fois que vous avez réalisé que la façon dont votre famille fait quelque chose est différente de celle des autres. • La prise de conscience qu'un désaccord est apparu en raison de différences dans les styles de communication ou l'usage des mots.
<p>Matériel nécessaire (le cas échéant)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Des tickets colorés, de trois couleurs différentes, (ou des petits morceaux de papier). Chaque personne reçoit une série de tickets colorés, un de chaque couleur. En d'autres termes, si vous avez 30 personnes, vous aurez besoin de 30 tickets jaunes, 30 rouges et 30 bleus, disposés par lot de 3 (un jaune, un rouge et un bleu) afin de pouvoir les distribuer facilement à chaque personne. • Stylos



Activité 2- Les Derdians et les Ingénieurs (: LEADD (2021). *Instructions : Les Derdians et les Ingénieurs : Intercultural Exercise.* <https://interfaithalliance.org/cms/assets/uploads/2016/09/Deridian-and-Engineers-Role-Playing.pdf>)

<p>Objectifs d'apprentissage spécifiques de l'activité</p>	<p>Un jeu de rôle sur la rencontre entre deux cultures.</p> <ul style="list-style-type: none"> • trouver la clé du comportement culturel étranger et analyser les effets de la rencontre d'une culture étrangère • Briser les stéréotypes des différentes cultures, réfléchir aux différences de comportement culturel. <p><i>Une équipe d'ingénieurs se rend dans un autre pays pour apprendre à ses habitants à construire des ponts.</i></p>
<p>Durée/heures prévues</p>	<p>60 - 120 minutes selon la profondeur de la discussion</p>
<p>Type de méthode</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jeu de rôle / simulation • discussion
<p>Activité/ Jeu/ Méthode/ Outil Description</p>	<p>Taille du groupe : minimum 12 personnes qui sont divisées en deux groupes.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En fonction de la taille de votre groupe, demandez à 4-8 personnes de jouer une équipe d'ingénieurs, qui apprendront aux Derdians comment construire le pont. Ils reçoivent les instructions des ingénieurs et sont amenés dans une pièce séparée. 2. Le reste du groupe sera composé de Derdians. Ils reçoivent les instructions des Derdians. Si vous êtes trop nombreux, vous pouvez également former une équipe d'observateurs, qui se contentent de regarder et de prendre des notes. Ces observateurs ne doivent pas être initiés à la culture derdienne avant, donc gardez-les avec les ingénieurs au début. 3. Envoyez les groupes dans deux pièces ou zones différentes et demandez-leur de suivre les instructions (Mat.1 + Mat.2). <p>Débriefing de réflexion et d'évaluation À la fin du jeu, les deux groupes notent sur un tableau de papier leurs commentaires sur les points suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Les faits : Ne notez que les faits, pas les perceptions. 2) Sentiments : Quelles sont les émotions que vous avez

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



	<p>observées ?</p> <p>3) Interprétation : En utilisant ce que vous avez vu, décrivez la situation.</p> <p>Après le travail de groupe avec les tableaux de papier, toute la classe se réunit, réfléchit et compare ses résultats. Veillez à ce que les points ci-dessous soient abordés lors de la discussion :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nous avons tendance à croire que les autres pensent de la même manière que nous. • Nous interprétons et jugeons souvent les choses au premier coup d'œil, sans être conscients des différences de comportement culturel. • Comment les rôles ont-ils été distribués ? Quel rôle ai-je joué ? Qu'est-ce que cela révèle sur mon identité ? Etais-je à l'aise dans mon rôle ? • Les autres ont-ils perçu la même chose que moi ? • Quelle influence mon origine culturelle a-t-elle eue sur ma perception de la situation et sur le rôle que j'ai joué ?
<p>Matériel nécessaire (le cas échéant)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plusieurs copies de Mat.1 (Instructions pour les Derdians) et Mat.2 (Instructions pour les Ingénieurs) - ANNEXE 1 • Papier fort (carton), colle, ciseaux, règles, crayons. • 2 Tableaux de conférence et stylos pour la réflexion • Deux pièces • Deux animateurs (un pour chaque groupe)



Activité 3- Les cercles de mon moi multiculturel (Gorski, P.C. (2020). *Activités de sensibilisation. Circles of My Multicultural Self*. <http://www.edchange.org/multicultural/activities/circlesofself.html>)

Objectifs d'apprentissage spécifiques de l'activité	L'activité Cercles engage les participants dans un processus d'identification de ce qu'ils considèrent comme les dimensions les plus importantes de leur propre identité. Les stéréotypes sont examinés lorsque les participants partagent des histoires sur les moments où ils étaient fiers d'appartenir à un groupe particulier et ceux où il était particulièrement blessant d'être associé à un groupe particulier.
Durée/heures prévues	30 minutes
Type de méthode	Travail en partenariat et discussion en classe
Activité/ Jeu/ Méthode/ Outil Description	<p>Demandez aux participants de se mettre par deux avec une personne qu'ils ne connaissent pas très bien. Invitez-les à se présenter l'un à l'autre, puis suivez les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Demandez aux participants d'écrire leur nom dans le cercle central. Ils doivent ensuite remplir chaque cercle satellite avec une dimension de leur identité qu'ils considèrent comme l'une des plus importantes pour se définir. Donnez-leur plusieurs exemples de dimensions qui pourraient correspondre aux cercles satellites : femme, athlète, juif, frère, éducateur, américain d'origine asiatique, classe moyenne, etc. 2. En binôme, demandez aux participants de partager deux histoires entre eux. Tout d'abord, ils doivent partager des histoires sur les moments où ils se sont sentis particulièrement fiers d'être associés à l'un des identifiants qu'ils ont choisis. Ensuite, ils doivent partager une histoire sur un moment où il était particulièrement pénible d'être associé à l'une des dimensions identitaires qu'ils ont choisies. 3. La troisième étape consistera pour les participants à partager un stéréotype qu'ils ont entendu sur une dimension de leur identité et qui ne les décrit pas correctement. Demandez-leur de compléter la phrase au bas du document en remplissant les blancs :

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



"Je suis (a/an) _____ mais je ne suis PAS (a/an) _____."

Donnez votre propre exemple, par exemple : "Je suis chrétien, mais je ne suis PAS un républicain de droite radicale". Les instructions pour les étapes 1, 2 et 3 doivent être données en même temps. Accordez 8 à 10 minutes aux participants pour effectuer les trois étapes, mais rappelez-leur, à 2 minutes de la fin, qu'ils doivent remplir la phrase sur les stéréotypes.

4. Interrogez le groupe sur ses réactions aux histoires des uns et des autres. Demandez si quelqu'un a entendu une histoire qu'il aimerait partager avec le groupe. (Assurez-vous que la personne qui a initialement raconté l'histoire a donné la permission de la partager avec l'ensemble du groupe).
5. Informez les participants que la prochaine étape consistera à ce que les personnes se lèvent et lisent leurs déclarations sur les stéréotypes. Vous pouvez simplement faire le tour de la salle ou demander aux personnes de se lever au hasard et de lire leurs déclarations. Veillez à ce que les participants soient respectueux et écoutent activement cette étape, car ils se rendent vulnérables en participant. Commencez par lire votre propre déclaration. Cette partie de l'activité peut être extrêmement puissante si vous la présentez de manière énergique. Il peut s'avérer nécessaire de prendre quelques instants pour lancer le flux de partage, alors prévoyez des moments de silence.
6. Plusieurs questions peuvent être utilisées pour traiter cette activité :
 1. En quoi les dimensions de votre identité que vous avez choisies comme importantes diffèrent-elles des dimensions que les autres personnes utilisent pour vous juger ?
 2. Avez-vous entendu quelqu'un remettre en question un stéréotype auquel vous avez adhéré ? Si oui, lequel ?
 3. Qu'est-ce que cela vous a fait de pouvoir vous lever et de défier vos stéréotypes ?
 4. (Il y a généralement quelques rires lorsque quelqu'un partage un stéréotype commun tel

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



	<p>que "Je suis peut-être arabe, mais je ne suis pas un terroriste" ou "Je suis peut-être enseignant, mais j'ai une vie sociale"). J'ai entendu plusieurs moments de rire. De quoi s'agissait-il ?</p> <p>5. D'où viennent les stéréotypes ? Comment sont-ils liés aux types de socialisation qui nous rendent complices de conditions oppressives ?</p> <p>Notes pour l'animateur :</p> <p>La clé de cette activité réside dans le processus d'examen de sa propre identité et des stéréotypes qui y sont associés, puis dans la remise en question de ses propres stéréotypes à travers les histoires et les contestations des stéréotypes des autres. Encouragez les participants à réfléchir aux stéréotypes qu'ils appliquent aux personnes et à faire un effort conscient pour y réfléchir plus profondément, pour finalement les éliminer.</p> <p>Comme pour la plupart des activités, elle peut être particulièrement efficace si vous participez tout en animant. Si vous êtes disposé à partager vos propres expériences, les participants sont plus susceptibles de se sentir ouverts à partager les leurs.</p> <p>Il est essentiel, surtout pour la dernière partie de l'activité, lorsque les participants partagent leurs stéréotypes, de prévoir des silences. Au début, les participants hésiteront à partager, mais une fois que la balle est lancée, l'activité est très dynamique. À la fin de l'activité, laissez aux participants le temps de parler davantage du stéréotype qu'ils ont partagé.</p> <p>Une fois que tout le monde a partagé son défi stéréotype, annoncez que tous ceux qui souhaitent en partager un autre peuvent le faire. Donnez l'exemple en partageant un autre stéréotype vous concernant.</p>
Matériel nécessaire (le cas échéant)	Mat. 1 : Document sur les cercles - ANNEXE 2

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



MODULE 2 : COMMUNICATION INTERCULTURELLE

Domaine de compétence	Communication interculturelle
Objectifs/ résultats d'apprentissage généraux	<p>Les buts et objectifs de ce domaine sont</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprendre la signification de la communication culturelle et interculturelle. • reconnaître et apprécier les différentes normes culturelles • de comprendre la diversité des valeurs, des comportements et des expériences • faire preuve d'adaptabilité et de sensibilité à l'égard de nouvelles perspectives culturelles • d'acquérir des connaissances, des aptitudes et des attitudes qui renforcent la compétence interculturelle
Brève description du domaine de compétence	<p>La communication interculturelle est fondée sur les différences. Il s'agit de l'interaction verbale et non verbale entre des personnes issues de milieux culturels différents.</p> <p>Il existe des attributs spécifiques nécessaires pour établir une communication interculturelle efficace et significative. Certains d'entre eux sont la langue, le comportement ou la communication non verbale, les valeurs et les hypothèses, etc.</p> <p>Les activités suivantes permettent aux étudiants de s'entraîner à l'interculturalité et à la communication par la perspicacité,</p>

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



	l'observation et l'expérience personnelle.
--	--

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Activité 1- Modèle de l'iceberg culturel

Objectifs d'apprentissage spécifiques de l'activité	<p>Les élèves connaîtront la structure de l'iceberg. Ils réaliseront qu'il faut vraiment connaître quelqu'un pour voir ce qu'il y a sous la surface des choses.</p> <p>Le modèle de l'iceberg a été développé par Edward T. Hall. Selon ce modèle, peu d'éléments constitutifs d'une culture sont visibles à l'œil nu. La partie la plus grande et la plus importante d'une culture doit être découverte sous la surface des choses pour en faire des certitudes car nous filtrons nos observations avec les schémas d'interprétation inhérents à notre culture.</p> <p>L'enseignant doit comprendre que ce modèle est très statique et ne correspond pas aux acceptations culturelles dynamiques d'une société moderne marquée par l'échange permanent, mais l'utilisation de ce modèle reste intéressante car elle permet d'appréhender plus concrètement le concept de culture.</p>
Durée/heures prévues	<p>45 minutes</p>
Type de méthode	<p><i>Travail en groupe, en classe, en ligne, par l'expérience, etc.</i></p>
Activité/ Jeu/ Méthode/ Outil Description	<p>Procédure :</p> <p>1. Expérience :</p> <p>L'enseignant demande aux élèves en quoi consiste la culture pour eux. Cette question est suivie d'une séance de remue-méninges. Les élèves dressent la liste des éléments constitutifs, seuls ou en binômes. Les résultats sont discutés en plénière.</p> <p>L'enseignant représente rapidement le modèle de l'iceberg, sans énoncer les éléments qui pourraient constituer la culture. Il est important de montrer que la partie émergée de l'iceberg est beaucoup plus petite que la partie immergée.</p> <p>L'enseignant donne la feuille de travail ou dessine un iceberg. Les élèves placent leurs éléments culturels dans la zone qui leur correspond. Ils discutent des résultats avec leur voisin, puis avec l'ensemble de la classe.</p> <p>Pendant la session de brainstorming, l'enseignant peut également noter les éléments sur des cartes ou distribuer les cartes préparées et demander aux élèves de les placer sur des</p>

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



	<p>cartes ou distribuer les cartes préparées et demander aux élèves de les placer sur l'iceberg.</p> <p>2. Résultats</p> <p>Les résultats intermédiaires d'un élève servent de base à la discussion qui s'ensuit.</p> <p>En général, il suffit de regarder le positionnement de l'iceberg et d'indiquer les zones problématiques.</p> <p>Ces éléments sont ensuite discutés un par un et repositionnés. Très souvent, une grande partie des éléments se trouvent au départ dans la partie émergée de l'iceberg et se retrouvent dans la partie immergée après la discussion.</p> <p>Il est très important de demander des exemples pour chaque élément afin d'initier le processus de réflexion. Les élèves peuvent être aidés en posant cette question : Qu'est-ce qui vous fait dire que X ou Y est dans la partie émergée ?</p> <p>Résultats :</p> <p>La majeure partie d'une culture qui nous est étrangère est initialement invisible.</p> <p>Il faut vraiment apprendre à connaître les gens et être prêt à accepter l'inconnu pour apprendre quelque chose de nouveau sur eux et leur culture.</p> <p>Nous pouvons observer le comportement d'un individu mais nous ne le comprenons que si nous prenons en compte les éléments immergés de sa culture.</p> <p>Nous avons tendance à utiliser nos expériences et nos valeurs pour comprendre les autres.</p> <p>Ces résultats peuvent être notés sur le tableau pour être conservés.</p>
<p>Matériel nécessaire (le cas échéant)</p>	<p>Documents à distribuer pour le modèle de l'iceberg- ANNEX 3</p>

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Activité 2- Mon monde

Objectifs d'apprentissage spécifiques de l'activité	<p>Les élèves constatent que de nombreux processus de migration ont eu lieu dans leurs familles et/ou dans les familles de leurs camarades de classe. Ils constatent que dans leur classe, le multiculturalisme et la migration sont des phénomènes normaux.</p> <p>Ils notent que pour eux, le phénomène de la "mondialisation" est significatif.</p> <p>Les élèves se positionnent en fonction des questions posées sur une carte du monde imaginaire.</p>
Durée/heures prévues	<p>45 minutes</p>
Type de méthode	<p><i>Travail en groupe, en classe.</i> Salle avec suffisamment d'espace ouvert pour que les étudiants puissent se déplacer facilement.</p>
Activité/ Jeu/ Méthode/ Outil Description	<p>Procédure :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Expérience : Questions possibles pour les enseignants et les élèves : <ul style="list-style-type: none"> - Où habitez-vous ? - Où êtes-vous né ? - Où sont nés votre mère et votre père ? Où est née votre grand-mère ? Votre grand-père ? - Où travaillez-vous ? <p>Les élèves se placent dans la salle en fonction des noms des villes placées au sol et des questions de l'enseignant.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Expérience (retour d'information) Qu'avez-vous remarqué/observé ? Comment cet exercice est-il lié à votre projet de séjour à l'étranger ? Que gardez-vous de cette expérience ? 3. Théorie Introduction aux notions d'interculturalité

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



	<ul style="list-style-type: none">- Que puis-je faire pour que mon séjour dans un autre pays se déroule bien ?- Recueillir les réponses des étudiants, les regrouper et élaborer une approche de la définition des compétences. <p>4. Méthode Réflexion individuelle, en petits groupes puis en plénum</p>
Matériel nécessaire (le cas échéant)	Plusieurs feuilles de papier A4 sur lesquelles ont été inscrits différents lieux géographiques.

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Activité 3- Boîte à culture

<p>Objectifs d'apprentissage spécifiques de l'activité</p>	<p>Étudiants</p> <p>Réfléchir à leur propre conception de la culture</p> <ul style="list-style-type: none"> -Mise en perspective des changements de pratique -découvrir la différenciation des concepts : "stéréotype ", " culture ", " préjugé " et " représentation ". <p>Détails pour l'enseignant :</p> <p>« Les capsules temporelles »</p> <p>« Les capsules temporelles sont des récipients scellés qui peuvent être ouverts dans le futur pour donner aux générations futures un aperçu du passé, grâce à des objets typiques de l'époque actuelle.</p> <p>Les capsules temporelles sont souvent scellées lors de manifestations pour la pose de la première pierre de bâtiments tels que des églises et des mairies. Nous connaissons également les capsules temporelles dans l'espace ; elles sont destinées à transmettre des informations sur l'humanité si celle-ci devait rencontrer une vie extraterrestre.</p> <p>Outre des formules mathématiques, la capsule Voyager, par exemple, transporte des messages de sympathie en 55 langues différentes, des représentations d'innovations scientifiques mais aussi des photos de personnes, de familles, d'écoles, d'avions, d'astronautes, etc... Des images de la nature, des animaux, des enregistrements de Bach et de Chuck Berry ou encore des sons appartenant aux populations aborigènes d'Australie. L'objectif de cet assortiment est de donner un aperçu de notre civilisation humaine (...). »</p> <p>Traduit de : Vatter, Christoph, Zapf, Elke Christine : Interkulturelle Kompetenzen, Erkennen-verstehen-handeln, Französisch, Klett-Verlag, Stuttgart 2012 ; p.49.</p>
<p>Durée/heures prévues</p>	<p>45 minutes</p>

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Type de méthode	<i>Travail en groupe, en classe</i>
Activité/ Jeu/ Méthode/ Outil Description	<p>Procédure :</p> <p>1. Expérience : Explication de l'expression "boîte à culture/capsules temporelles") →Ce qu'il est essentiel de connaître/apprendre d'une nationalité sur une autre pour pouvoir se comprendre".</p> <p>Méthode : Travail individuel (5 à 8 éléments) sur une feuille blanche ; puis en groupes de 4 ; sélectionner un maximum de 1 à 8 éléments à transférer sur la feuille de travail de la boîte de culture et enfin présenter les résultats en séance plénière de chaque groupe.</p> <p>2. Retour réflexif Questions possibles pour guider la réflexion :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avez-vous eu des difficultés à approuver la sélection des 10 éléments par le groupe ? - Pour quels éléments y a-t-il eu débat ? - Que retirez-vous de cette expérience ? <p>Les élèves échangent leurs idées oralement avec l'enseignant, mais un résumé écrit est utile.</p> <p>3. Théorie Stéréotype, culture, préjugé et représentation→Reliez les définitions aux éléments correspondants et trouvez des exemples pour chaque définition.</p> <p>Les définitions de ces concepts sont fournies aux élèves sur une feuille de travail. Les définitions doivent être liées aux concepts correspondants et être illustrées par des exemples fournis aux élèves.</p>
Matériel nécessaire (le cas échéant)	<p>Copie de la feuille de travail "boîte à culture" (une pour chaque groupe)</p> <p>Copie de la feuille de travail "définitions" (" ") - ANNEX 4</p>

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



MODULE 3 : ADAPTABILITÉ

Domaine de compétence	Adaptabilité
Objectifs/ résultats d'apprentissage généraux	<p>L'objectif de ce chapitre est de faire prendre conscience de la capacité et de l'attitude à adopter pour pouvoir s'adapter à de nouvelles conditions et travailler à l'étranger.</p> <p>Les résultats de l'apprentissage sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les personnes apprennent à identifier et à exprimer leurs émotions et leurs besoins, en étant capables de les satisfaire et d'améliorer leur propre expérience ; - les personnes apprennent à s'adapter à un nouveau lieu de travail à l'étranger, à demander de l'aide et à résoudre les conflits qui peuvent survenir. - apprendre à s'adapter à un nouvel environnement, qui diffère de leur environnement d'origine ; - comprendre le phénomène du choc culturel et intégrer des stratégies pour le surmonter ;
Brève description du domaine de compétence	<p>Selon le manuel du <i>Cross-Cultural Adaptability Inventory</i> de Kelley & Meyers (1995), l'adaptabilité interculturelle est définie comme la disposition d'une personne à interagir avec des personnes différentes d'elle ou à s'adapter à la vie dans une autre culture.</p> <p>Lorsqu'on aborde une expérience professionnelle à l'étranger destinée à de jeunes EFP, la préparation en termes d'adaptabilité est impérative et peut changer le cours de l'expérience. Le champ de compétences couvert dans ce</p>

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



	<p>chapitre est lié à : la résilience émotionnelle, la flexibilité, la perception claire, l'autonomie personnelle. Les activités proposées permettront d'améliorer ces compétences chez les apprenants afin qu'ils soient pleinement préparés à une expérience de formation à l'étranger.</p>
--	---

Activité 1- Sac à dos des besoins et des attentes

Objectifs d'apprentissage spécifiques de l'activité	<ul style="list-style-type: none"> - fournir aux participants un outil symbolique (significatif) pour exprimer leurs besoins, leurs craintes et leurs attentes ; - de mettre en évidence certains dilemmes liés aux valeurs (partager ou demander, donner ou prendre, coopérer ou rivaliser)
Durée/heures prévues	60-90 minutes
Type de méthode	<i>Travail en groupe/individuel, en classe, par l'expérience.</i>

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



<p>Activité/ Jeu/ Méthode/ Outil Description</p>	<p>Objectif : permettre aux participants de commencer à approfondir la communication non verbale, créer une atmosphère de confiance et fournir un outil et un moyen d'exprimer leurs besoins, leurs craintes et leurs attentes de manière créative.</p> <p>Instructions étape par étape pour le formateur afin d'animer l'activité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour développer cette activité, référez-vous à l'<u>outil</u> proposé au lien ci-dessous. - Une fois que vous avez préparé tout le matériel, comme décrit là, donnez aux participants l'introduction suivante : <i>"Vous allez maintenant recevoir quelque chose qui vous appartient. C'est tellement évident que vous le reconnaîtrez immédiatement (la réponse est : le nom sur une poignée de sac à dos). Mais vous êtes tellement surpris que nous ayons quelque chose qui vous appartient que vous n'êtes plus capable de parler. Cela signifie que vous allez maintenant agir en silence. En outre, tu ne peux pas prendre ce dont tu as besoin, mais tu ne peux le donner à quelqu'un que si tu penses qu'il peut en avoir besoin. De même, il est interdit de demander aux autres de vous donner quelque chose dont vous avez besoin, vous pouvez seulement attendre que quelqu'un se rende compte que vous pourriez avoir besoin de quelque chose. En résumé, tu peux donner aux autres et attendre que quelqu'un te donne quelque chose, mais tu ne peux rien demander et tu ne peux rien prendre pour toi.</i> - Ensuite, vous leur donnez l'enveloppe contenant les pièces du puzzle que vous avez préparé. Vous devez veiller à leur rappeler les règles de temps en temps : <ol style="list-style-type: none"> 1. Vous ne pouvez pas prendre, seulement donner. 2. Ne demandez pas, mais pensez aux autres 3. Silence complet - Lorsque vous voyez que les participants commencent à
---	--

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



**Matériel
nécessaire (le cas
échéant)**

assembler les puzzles, mettez des bâtons de colle, des ciseaux et une feuille blanche A4 sur le sol et invitez les gens à coller leur sac à dos sur la feuille de papier, de sorte qu'à la fin il soit possible de découper un sac à dos personnel.

- Lorsque tout le monde a son propre sac à dos (les petits groupes se réunissent en un grand cercle), vous pouvez demander aux participants de réfléchir au symbolisme du sac à dos ainsi qu'aux attentes/peur et besoins/contributions qu'ils apporteront à la mobilité de formation à l'étranger.

- Demandez aux participants de l'écrire brièvement sur un sac à dos :

- partie supérieure : attentes,
- partie centrale : besoins/contributions,
- partie inférieure : les peurs.

- Donnez 5 à 7 minutes pour l'écrire et invitez ensuite tout le monde à la partager en groupe.

Encouragez-les à prendre leur sac à dos avec eux lors de la mobilité et à le remplir chaque fois qu'ils en ont envie. Cela les aidera à prendre en compte leurs besoins et leurs sentiments pendant l'expérience, à surmonter les conflits internes et externes et à se remettre sur la bonne voie s'ils font un détour.

- L'image du sac à dos à imprimer
- Papiers blancs A4 (1 feuille par personne)
- Papier couleur A4 (1 feuille couleur par personne)
- Bâton de colle
- Ruban adhésif (pour coller le sac à dos au mur)

- Outil :



<https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/backpack-of-needs-and-expectations.1340/>

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Activité 2- Choc culturel ? Oui, je peux le surmonter !

Objectifs d'apprentissage spécifiques de l'activité	<ul style="list-style-type: none"> - Comprendre le phénomène du "choc culturel". - Se préparer aux obstacles dus aux différences culturelles qui peuvent être rencontrées dans le pays de destination.
Durée/heures prévues	<p>90 min. environ - en fonction du nombre de personnes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Introduction : 5 minutes - Vidéo : 5 minutes - Brainstorming : 10 min - Recherche en ligne et présentation : 30 min - Présentation à la classe : 30 min
Type de méthode	<p><i>Travail de groupe ou travail individuel, en classe, en ligne</i></p>
Activité/ Jeu/ Méthode/ Outil Description	<p>L'objectif de cette activité est de prendre conscience du "choc culturel" et d'aider les apprenants à développer des stratégies pour le surmonter.</p> <p><i>Instructions étape par étape pour le formateur afin d'animer l'activité</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Commencez l'activité en demandant aux participants ce que les mots "choc culturel" signifient pour eux. - Montrez-leur la vidéo ci-dessous qui explique ce qu'est le choc culturel. - À la fin de la vidéo, organisez une brève séance de brainstorming : "Avez-vous déjà subi un choc culturel ?" "Avez-vous déjà vécu l'une des phases décrites dans la vidéo ?" - Donnez-leur maintenant 15 minutes pour chercher sur le web les principales différences dans les habitudes, l'organisation, etc. du pays de destination et pour répondre aux questions

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



	<p>suivantes : 1. Quels sont, selon vous, les facteurs susceptibles de provoquer un choc culturel ? 2. Quelles stratégies pensez-vous pouvoir appliquer pour surmonter le choc culturel ?</p> <p>Si nécessaire, vous pouvez utiliser la "Liste de contrôle interculturelle" ou la "Liste de contrôle des valeurs au travail" ou le tableau "Que doivent-ils savoir de nous ?" du <i>pack d'exercices de formation interculturelle</i> dont le lien figure ci-dessous pour le choix des éléments à explorer dans la recherche en ligne.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Donnez-leur 15 minutes supplémentaires pour créer une courte présentation. - Chaque participant en fera part à la classe. Au cours de la présentation, un espace sera laissé aux camarades du groupe pour qu'ils donnent d'autres conseils et stratégies pour surmonter les moments difficiles exposés.
<p>Matériel nécessaire (le cas échéant)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Un projecteur ou des écrans individuels - Connexion Internet et appareils - PPTs ou cartons et marqueurs de couleur - Vidéo : https://www.youtube.com/watch?v=g-ef-xhC_bU - Pack d'exercices de formation interculturelle



Activité 3- Comment gérer les conflits

Objectifs d'apprentissage spécifiques de l'activité	<ul style="list-style-type: none"> - Mieux se connaître et comprendre comment on gère habituellement les conflits - Apprendre à gérer les conflits qui peuvent survenir sur le lieu d'apprentissage ou en colocation dans le pays étranger. - Développer la résilience et se donner les moyens d'agir en améliorant notre attitude envers le monde.
Durée/heures prévues	2 heures au minimum (la durée peut dépendre de l'élection du formateur et des besoins des apprenants)
Type de méthode	<i>Adaptable au travail en groupe ou individuel, à l'apprentissage mixte ou en ligne.</i>
Activité/ Jeu/ Méthode/ Outil Description	<p>L'objectif de cette activité est d'aider les apprenants à réfléchir honnêtement sur eux-mêmes, à accepter leurs faiblesses et à prendre conscience des stratégies existantes pour la résolution pacifique des conflits.</p> <p>Instructions étape par étape pour le formateur afin d'animer l'activité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le formateur doit s'inscrire sur la plateforme iprepare.eu, cliquer sur le chapitre n. 6 et découvrir les 4 sections. - Une fois avec les élèves, il/elle peut commencer avec le module Test (QUESTIONNAIRE DE THOMAS-KILMANN SUR LES MODES DE CONFLIT - voir ci-dessous). - Une fois terminé, donnez 5 à 7 minutes pour un brainstorming sur les résultats : <ul style="list-style-type: none"> - Connaissez-vous le mode de conflit que vous utilisez le plus ? - Pensez-vous qu'il est utile d'appliquer ce(s) mode(s) et

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



	<p>ne le devriez-vous pas ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quels sont les modes que vous aimeriez améliorer dans votre vie ? <p>- Ensuite, le formateur demande aux étudiants d'entrer sur la plateforme iprepare.eu et d'aller au chapitre n. 6. Le formateur accompagnera les étudiants tout au long du parcours des 4 modules. Il utilisera les parties "Réflexion" et "Questions et stratégies" pour faire un brainstorming. Il peut également décider de transformer certaines des activités et de les rendre plus expérientielles.</p>
<p>Matériel nécessaire (le cas échéant)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La plateforme en ligne www.iprepare.eu : chapitre 6 : Comment gérer les conflits ? - QUESTIONNAIRE DE THOMAS-KILMANN SUR LES MODES DE CONFLIT ; https://www.iprepare.eu/upload/MODULES/Module_6/1_0_TK_I_Test.pdf - Livres blancs

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



MODULE 4 : L'OUVERTURE

<p>Objectifs/ résultats d'apprentissage généraux</p>	<p><i>L'objectif de ce chapitre est de fournir des lignes directrices aux éducateurs et aux formateurs pour préparer les jeunes et les étudiants aux défis de la mobilité et pour améliorer leur adaptation dans un pays et sur un lieu de travail étrangers.</i></p> <p>Les résultats de l'apprentissage sont les suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Créez une attitude qui favorise l'essai de nouvelles choses et encourage la curiosité. 2. Comprendre la signification de l'écoute active et l'expression de l'ouverture et de l'acceptation de l'opinion des autres. 3. Développement des compétences interculturelles
<p>Brève description du domaine de compétence</p>	<p>L'ouverture est l'attitude qui consiste à essayer de nouvelles choses et à être ouvert à de nouveaux modes de vie, de mobilité et d'expériences. Elle est très liée au concept d'ouverture aux nouvelles idées, aux différences culturelles, aux opinions et aux croyances ainsi qu'à d'autres éléments sociaux.</p> <p>L'ouverture peut également être liée à la confiance des personnes afin de pouvoir collaborer avec elles. Elle est parfois liée positivement à l'adaptation générale mais aussi à l'adaptation au travail. Pour qu'un employé fasse preuve d'ouverture d'esprit, plusieurs compétences doivent être développées, comme la capacité d'être un auditeur actif, de recevoir et de donner un retour d'information ou même des critiques et d'exprimer une ouverture et une acceptation des opinions et des croyances des autres.</p> <p>Selon l'équipe de contenu de Mind Tools, il existe quelques techniques d'écoute active. En voici quelques-unes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Soyez attentif (regardez directement votre interlocuteur, écoutez son langage corporel et évitez d'être distrait par des facteurs environnementaux). 2. Montrez que vous écoutez (utilisez votre langage corporel et vos gestes pour exprimer votre attention -

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



	<p>par exemple, souriez et utilisez d'autres expressions faciales).</p> <ol style="list-style-type: none">3. Fournir un retour d'information (nos suppositions personnelles, nos croyances, etc. peuvent affecter une grande partie de ce que nous entendons. En tant qu'auditeur, il est important de comprendre ce qui est dit. Vous pouvez poser des questions pour clarifier certains points ou réfléchir à ce qui est dit.4. Différez le jugement (laissez l'orateur terminer chaque point avant de poser des questions et ne l'interrompez pas).5. Répondez de manière appropriée (traitez l'autre personne de la manière dont vous pensez qu'elle voudrait être traitée et soyez ouvert et honnête dans votre réponse). <p>Un autre élément important de l'ouverture d'esprit est de donner et d'accepter la critique. Sur la base des stratégies développées par J. Mizrahi (2010-2011), avant de formuler une critique, il est important de garder à l'esprit certains éléments et étapes. Il s'agit notamment de :</p> <p>Votre critique est valable et vise à améliorer un comportement ou un résultat. Soyez précis Assurez-vous que vous fournirez une solution pour l'avenir, et pas seulement une critique. Concentrez-vous sur le problème ou le comportement et non sur l'individu. Utilisez un langage doux et rappelez-vous que les suggestions sont beaucoup plus faciles à entendre que les critiques. Ne formulez jamais de critiques lorsque vous êtes en colère Soyez clair et choisissez vos mots avec soin</p> <p>Certaines de ces stratégies sont les mêmes lorsque vous acceptez une critique :</p> <ul style="list-style-type: none">- Ne pas agir immédiatement- Travaillez à vous améliorer réellement- Prenez de la hauteur (détachez-vous de la critique). <p>Enfin, l'ouverture d'esprit peut être repérée et reflétée dans nos mouvements corporels et même dans nos expressions faciales. La plupart de nos caractéristiques et de nos mouvements corporels en disent long sur nos traits de personnalité.</p>
--	--

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



	<p>Selon différentes études, il existe un langage corporel ouvert et un langage corporel fermé. Afin de découvrir votre personnalité et vos caractéristiques, jetez un coup d'œil aux exercices suivants.</p>
--	---

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Activité 1 - L'écoute active

Objectifs d'apprentissage spécifiques de l'activité	<ul style="list-style-type: none"> - Développer la capacité d'écoute active - Acquérir des techniques liées à l'écoute active
Durée/heures prévues	45 minutes
Type de méthode	<i>Le travail en groupe, en classe, peut également être facilité en ligne (plateforme ZOOM).</i>
Activité/ Jeu/ Méthode/ Outil Description	<p>Idéalement, il y aura 15 participants au total. Divisez la classe en plusieurs groupes de trois personnes et demandez à chaque groupe de décider qui sera l'auditeur actif, qui jouera le rôle du scénario et qui sera l'observateur. L'observateur doit voir si l'auditeur actif utilise les techniques d'écoute active qui auront été énumérées au préalable.</p> <p>Demandez aux trois membres d'alterner les rôles jusqu'à ce que chaque personne ait joué chaque rôle.</p> <p>Terminez par une discussion sur ce qu'ils ont ressenti et sur le pouvoir de l'écoute active, tant dans l'environnement scolaire que dans un environnement de travail avec des collègues.</p> <p>Faites un compte rendu de ce scénario en discutant de la raison pour laquelle il a été réalisé et de la manière dont il est lié ou peut être appliqué à la vie réelle.</p>
Matériel nécessaire (le cas échéant)	<p>Aucun matériel n'est nécessaire pour cette activité (sauf les scénarios si le formateur souhaite les faire imprimer).</p> <p>Document avec scénarios - ANNEX 5</p>
Sources supplémentaires/ littérature	<p>Les scénarios ont été extraits de : http://www.scr911.org/</p> <p>Les techniques de : https://www.mindtools.com/CommSkill/ActiveListening.htm</p>

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Activité 2 - Langage corporel - Comment repérer l'ouverture d'esprit ?

Objectifs d'apprentissage spécifiques de l'activité	Pratiquer et développer leurs compétences en matière de langage corporel pour montrer leur ouverture d'esprit.
Durée/heures prévues	30-40 minutes
Type de méthode	<i>Travail en groupe, en classe</i>
Activité/ Méthode/ Description Jeu/ Outil	<p>Les participants seront répartis en groupes de 4 à 5 personnes. Ils recevront deux feuilles de papier différentes expliquant le langage corporel ouvert et fermé.</p> <p>Les participants doivent choisir un sujet qui les intéresse et agir comme des collègues ou des amis qui échangent des points de vue et des opinions personnelles. Chacun des membres du groupe choisira son rôle : être une personne ouverte d'esprit ou non. Ils devront utiliser les conseils sur le langage corporel qui leur ont été donnés. Ils auront 10 minutes pour se préparer et 2 minutes pour préparer leur courte pièce pour le reste des participants.</p> <p>Une discussion de groupe suivra.</p>
Matériel nécessaire (le cas échéant)	Document avec les conseils et scénarios spécifiques - ANNEX 6
Sources supplémentaires/ littérature	<p>https://www.tutorialspoint.com/body_language/body_language_open_closed.htm</p> <p>https://www.forbes.com/sites/nickmorgan/2011/09/08/body-language-quick-takes-how-to-spot-openness/#14f8e5095b14</p>

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Activité 3- Quel est votre degré d'ouverture d'esprit ?

Objectifs d'apprentissage spécifiques de l'activité	Amélioration des capacités d'ouverture Identifier les éléments de leur personnalité à développer davantage en matière d'ouverture d'esprit
Durée/heures prévues	30 minutes
Type de méthode	<i>Travail en groupe, en classe</i>
Activité/ Méthode/ Description Jeu/ Outil	<p>Écrivez 15 à 20 choses sur lesquelles vous pourriez vous tromper dans la vie (10 minutes). Voici quelques suggestions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Toute opinion sur les gens ou le monde en général (par exemple, la plupart des gens sont ignorants). - Toute croyance sur votre personnalité qui semble figée (par exemple, je suis mauvais pour flirter). - Des croyances qui ne laissent aucune place aux zones d'ombre (par exemple, être honnête est toujours la bonne chose à faire). <p>Lorsque vous êtes prêt, trouvez un partenaire. Regardez votre liste et discutez avec lui/elle des questions suivantes dans les 10 minutes qui suivent :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Et si j'avais tort ? 2. Que ferais-je différemment ? 3. Qu'est-ce que je comprendrais que je ne comprends pas maintenant ? 4. Quelles nouvelles opportunités ou options s'ouvriraient que j'ai précédemment écartées sur la base de mes croyances ? <p>Débriefing :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Réflexions/conclusions concernant cet exercice 2. Quelque chose vous a surpris ? 3. Avez-vous trouvé des similitudes avec votre partenaire ?
Matériel nécessaire (le cas échéant)	Aucun matériel n'est nécessaire pour cette activité (juste une feuille de papier et un stylo).

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Sources supplémentaires/ littérature	Cet exercice a été extrait par : https://www.peptalksblog.com/this-exercise-will-make-you-more-open-minded-in-20-minutes/
--------------------------------------	---

MODULE 5 : AUTO-EFFICACITÉ

Domaine de compétence	Auto-efficacité
Objectifs/ résultats d'apprentissage généraux	<p>L'objectif de ce chapitre est de vous faire prendre conscience de votre sentiment d'auto-efficacité. Découvrez quelles sont vos compétences qui peuvent vous aider lorsque vous êtes confronté à une situation difficile et ne pas vous laisser submerger ou vaincre.</p> <p>Les résultats de l'apprentissage sont d'acquérir la confiance en soi et de croire en ses propres capacités à gérer des tâches difficiles.</p>
Brève description du domaine de compétence	<p><i>"Si vous pensez que vous pouvez, vous pouvez probablement. Si vous pensez que vous ne pouvez pas, eh bien cette croyance autolimitative et auto-réalisatrice pourrait bien vous empêcher de faire quelque chose que vous êtes parfaitement capable de faire."</i> (Albert Bandura)</p> <p>Le concept d'auto-efficacité fait référence à la mesure dans laquelle nous sommes convaincus de notre capacité à déterminer le succès ou l'échec de nos performances. Si vous vous sentez efficace, vous vous sentez également capable d'atteindre vos objectifs dans la vie et de surmonter les difficultés que la vie met sur votre chemin.</p> <p>L'auto-efficacité est une compétence précieuse à développer lorsque l'on part en mobilité à l'étranger. Elle vous donne la confiance nécessaire pour vous engager dans une telle aventure malgré l'imprévisibilité qu'elle comporte. Elle vous permet de croire que vous avez les compétences nécessaires pour faire face à des situations difficiles et imprévues. L'auto-efficacité peut tout à fait changer notre perspective sur les défis. Au lieu d'être déconcerté par les obstacles, vous pouvez développer la détermination et la persévérance nécessaires pour les surmonter.</p> <p>Pour une description approfondie de l'auto-efficacité, des</p>

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



stratégies et des expériences, veuillez lire la boîte à outils de Transforming Education : Transformer l'éducation (2020, 30 décembre). *Self-Efficacy. Une composante clé de l'apprentissage socio-émotionnel.*

<https://transformingeducation.org/resources/self-efficacy-toolkit/>

Vous pouvez trouver un bon discours TEDx sur l'auto-efficacité par Mamie Morrow sur YouTube : Morrow, M. (2019, 19 mai). *Pourquoi l'auto-efficacité est importante.* YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=agwsjYg9hJ8>

Citation d'Albert Bandura : Enseignement en classe (2017, 18 juin) .*Qu'est-ce que l'auto-efficacité et comment pouvons-nous aider nos élèves à en acquérir davantage ?*

<https://classteaching.wordpress.com/2017/06/18/what-is-self-efficacy-and-how-can-we-help-our-students-to-get-more-of-it/>

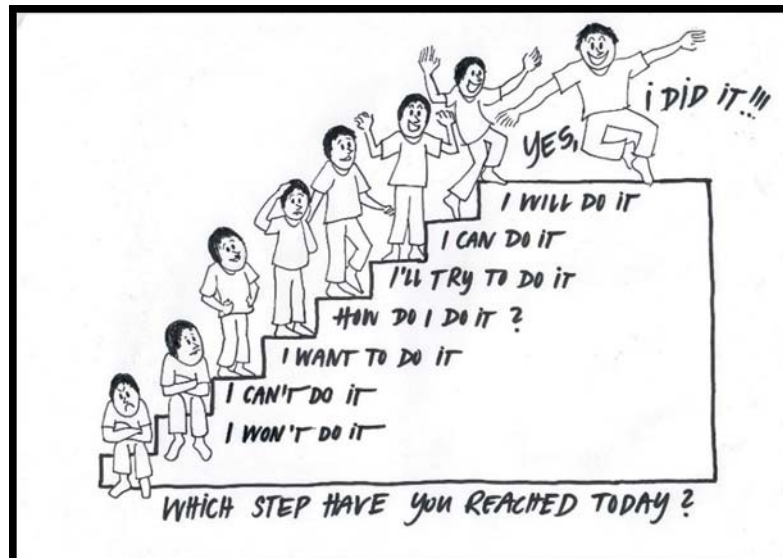
"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."

Activité 1- Plan d'attaque

Objectifs d'apprentissage spécifiques de l'activité

Même si une mobilité à l'étranger comporte beaucoup d'incertitudes, une chose est sûre : lorsque vous êtes à l'étranger, vous rencontrez des situations difficiles auxquelles vous ne vous attendiez pas.

Une excellente stratégie pour ne pas être paralysé par ces difficultés consiste à envisager le défi étape par étape. En procédant ainsi, vous réalisez que vous êtes parfaitement capable de gérer les différentes étapes et donc de monter tous les escaliers :



Examinons donc quelques problèmes hypothétiques et formons-nous pour les résoudre, étape par étape. Développez votre plan d'attaque ou votre plan d'action. Et ce faisant, découvrez quelles compétences vous aident sur le chemin de la solution.

Résultats de l'apprentissage :

- 1) S'entraîner à faire face à des situations difficiles, étape par étape

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



	2) Prenez conscience des compétences que vous possédez déjà pour gérer ces situations.
Durée/heures prévues	45 minutes
Type de méthode	<i>Travail en partenariat</i>
Activité/ Jeu/ Méthode/ Outil Description	<p>1) Répartissez le groupe par deux</p> <p>2) Attribuez une carte de défi à chaque paire (Mat.1).</p> <p>3) Laissez le binôme lire son défi</p> <p>4) Chaque paire reçoit la Mat.2. Présentez aux élèves l'idée de relever les défis étape par étape (voir le graphique de la Mat.1).</p> <p>5) Ce sont leurs tâches :</p> <p><i>Quelles étapes devez-vous franchir pour parvenir à une solution pour le problème figurant sur votre carte de défi ? Vous avez 20 minutes pour réfléchir à toutes les petites étapes avec votre partenaire et prendre des notes (Mat.2). Réfléchissez également aux compétences que vous possédez déjà pour résoudre vos problèmes. En option, vous pouvez également concevoir un organigramme en tenant compte des réactions possibles à vos actions. (Que dois-je faire si A se produit ? Que dois-je faire si B se produit ?)</i></p> <p>6) Si nécessaire, pour rendre la tâche plus claire, choisissez un défi supplémentaire pour la démonstration et établissez un plan d'action avec l'ensemble du groupe.</p> <p>7) Les élèves ont 20 minutes pour élaborer un plan d'action étape par étape pour faire face à la situation.</p> <p>8) Les partenaires présentent leur solution étape par étape à l'ensemble du groupe.</p> <p>9) Tâche supplémentaire : Chaque paire réfléchit à un nouveau défi pour un autre groupe.</p>
Matériel nécessaire (le cas échéant)	<p>1) Marqueurs ou stylos pour tout le monde</p> <p>2) Mat.1 - cartes de défi (imprimer 1x sur DinA4 et découper les cartes)</p> <p>3) Mat.2 - modèle de plan d'action (imprimer 1x pour chaque paire, idéalement sur DinA3, sinon DinA4)- ANNEX 7</p>

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Activité 2- Combattez votre peur ! Combattez votre boggart !

Un boggart est une créature changeant de forme dans les livres de Harry Potter qui prend la forme de ce qui effraie le plus la personne qui le rencontre. Le sort qui permet de vaincre un boggart peut être délicat, car il implique de transformer la créature en une figure amusante, de sorte que la peur puisse être dissipée en s'amusant].

Objectifs d'apprentissage spécifiques de l'activité	<p>Souvent, nous hésitons à relever des défis tels qu'une mobilité à l'étranger, car nous avons de vagues inquiétudes ou craintes quant à l'inconnu qu'elle peut comporter. La première étape pour surmonter ces peurs est de les identifier. Il s'agit peut-être de la peur de rater son vol, de se perdre dans un endroit inconnu ou de se voir confier des tâches professionnelles que l'on ne peut pas gérer. Une excellente stratégie d'auto-efficacité pour prendre le dessus sur vos peurs consiste à les considérer sous un angle nouveau. Considérez le stress qu'elles provoquent comme une excitation positive et découvrez ce que vous pouvez en retirer. Quels sont les aspects positifs de la situation que vous craignez ? Comment cette situation peut-elle vous faire grandir ?</p> <p>Objectifs d'apprentissage :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maîtriser les peurs envahissantes - S'entraîner à transformer le stress en excitation positive - Apprenez à voir comment tirer profit des situations difficiles.
Durée	<p>45 minutes.</p>
Type de méthode	<p><i>Travail individuel et promenade en classe</i></p>
Activité/ Jeu/ Méthode/ Outil Description	<ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Chaque élève reçoit une grande feuille de papier</i> 2) <i>Demandez aux élèves de réfléchir à la mobilité qu'ils envisagent ou souhaiteraient effectuer. Quelle situation au cours de la mobilité vous fait le plus peur ? Quel événement vous causerait le plus de stress ? Cela peut concerner le voyage, le travail ou les loisirs.</i> 3) <i>Les élèves doivent maintenant dessiner sur la feuille de papier un grand emoji qui exprime leur état émotionnel supposé dans cette situation. Ils collent la feuille de papier sur leur poitrine et commencent à marcher dans la salle de classe.</i> 4) <i>Si deux élèves se rencontrent, l'un d'entre eux commence par présenter l'emoji et la situation à laquelle il pense. L'autre personne réfléchit ensuite à une perspective positive de cette situation. Que pourriez-vous</i>

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



	<p><i>apprendre/expérimenter dans cette situation, qui soit valable ? L'élève écrit un mot clé pour cette nouvelle perspective sur le post-it et dessine l'emoji correspondant (positif) et l'épingle sur la grande feuille comme contre-sort.</i></p> <p><i>5) Maintenant, ils font la même chose avec la situation de l'autre élève.</i></p> <p><i>6) Ensuite, tous deux cherchent un nouveau partenaire, se remettent en couple et recommencent.</i></p> <p><i>7) L'activité est terminée lorsque tout le monde s'est mis une fois par deux avec tous les autres.</i></p>
<p>Matériel nécessaire (le cas échéant)</p>	<p>1) Une feuille de papier grand format pour chaque élève</p> <p>2) Ruban de masquage</p> <p>3) Une pile de Post-Its pour chaque élève</p>

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Activité 3- Réflexion sur son propre comportement

Objectif	Reconnaître les différences culturelles dans le comportement humain
Brève description du domaine de compétence	La capacité à réfléchir sur son propre comportement est une condition préalable au développement de la compétence interculturelle. Les rencontres dans des groupes d'origines culturelles différentes peuvent entraîner des conflits, car tout le monde n'a pas la même compréhension des règles de base. Ces conflits doivent être résolus.
Outils/Méthodes /Activités/Jeux	a) Jeu de cartes sans paroles b) Jeu de chaises c) Brise-glace

Nom de l'activité	3a) Jeu de cartes sans paroles (Source : Brainworker (2017, avril). <i>Interkultureller Methodenkoffer</i> . https://brainworker.at/wp-content/uploads/brainworker-Whitepaper_Interkultureller_Methodenkoffer.pdf)
Objectifs d'apprentissage spécifiques de l'activité	<ul style="list-style-type: none"> - Reconnaître les différences culturelles dans les actions humaines - Sensibilisation à la culture inconsciente - Expériences d'une personne dans une culture étrangère
Durée	environ 30 minutes
Type de méthode	Activité de groupe
Outils/Méthodes /Activités/Jeux Description	<p>Les participants sont divisés en 4 groupes de 3 à 7 joueurs chacun et sont assis à des tables séparées.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chaque groupe reçoit une feuille de règles (voir Mat. 1) à lire. Ils ne sont pas autorisés à parler. - Après que tout le monde ait lu les règles, les participants commencent à jouer à toutes les tables selon les règles données. - Chaque tour dure 5 minutes. Ensuite, les gagnants et les perdants sont déterminés - également sans paroles. - Le gagnant de chaque table monte et change de table dans le sens des aiguilles d'une montre. La dernière personne à avoir terminé à chaque table descend

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



	<p>d'une table dans le sens inverse des aiguilles d'une montre, créant ainsi une rotation.</p> <ul style="list-style-type: none"> - À la nouvelle table, un nouveau tour est joué - sans parler. Des joueurs ayant des règles de départ différentes sont assis à la même table. - En fonction de la taille du groupe, au moins quatre tours seront joués. <p>Après la fin du jeu, il y a une réflexion ou une discussion sur les questions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comment s'est passé le match ? - Vous êtes-vous senti compris par vos collègues acteurs ? Pourquoi oui, pourquoi non ? - Comment avez-vous géré dans les groupes le fait que tout le monde n'est pas d'accord sur qui gagne et qui perd ? - Qu'est-ce que cela signifie pour les relations avec les personnes d'autres cultures ?
Matériel nécessaire	4 jeux de cartes (Skat hand)- ANNEX 8

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Nom de l'activité	3b) Jeu de chaises (Source : Brainworker (2017, avril). <i>Interkultureller Methodenkoffer</i> . https://brainworker.at/wp-content/uploads/brainworker-Whitepaper_Interkultureller_Methodenkoffer.pdf)
Objectifs d'apprentissage spécifiques de l'activité	<ul style="list-style-type: none"> - Simulation de conflits et de problèmes dans la rencontre interculturelle - Réaliser que le compromis peut aussi mener au succès
Durée	environ 45 minutes
Type de méthode	Activité de groupe dans la salle de classe
Outils/Méthodes /Activités/Jeux Description	<p>Les participants sont répartis en trois groupes. - Chaque groupe reçoit sa propre tâche sur une feuille de papier :</p> <p>Groupe 1 : Transportez toutes les chaises de la salle jusqu'à la porte le plus rapidement possible.</p> <p>Groupe 2 : Mettez toutes les chaises de la salle en cercle le plus rapidement possible.</p> <p>Groupe 3 : Transportez le plus rapidement possible toutes les chaises de la pièce jusqu'à la fenêtre.</p> <p>Les participants ont maintenant 15 minutes pour effectuer ces tâches en silence.</p> <p>Les questions suivantes sont ensuite discutées en grand groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quelles étaient les tâches des autres groupes ? - Comment s'est passée la coopération au sein de votre propre groupe ? - Comment étaient les relations avec les autres groupes ? - Comment votre humeur a-t-elle changé pendant le match ? - Avez-vous réellement eu l'impression d'être un groupe en conflit avec les autres ? - Comment avez-vous réagi à ce conflit ?

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



	<ul style="list-style-type: none"> - Qui s'est engagé dans la résolution du conflit et comment ? - Qui s'est désengagé ? Pourquoi ? - Y avait-il des différences dans le comportement des femmes et des hommes ? - Comment la violence a-t-elle été gérée ? - Aurait-il pu y avoir une solution optimale qui intègre et prenne en compte tous les intérêts ?
Matériel nécessaire	Présidents (>= nombre de participants)

Nom de l'activité	<p>3c) Brise-glace (Source : Deutsche Sportjugend (2014, décembre). <i>Interkulturelles Training.</i> https://www.hochsauerlandsport.de/fileadmin/co_system/hochsauerlandkreis/media/PDF/Unsere_Themen/interkulturelles_training.pdf)</p>
Objectifs d'apprentissage spécifiques de l'activité	Exercice de sensibilité pour la perception des étrangers lors de la première rencontre
Durée	environ 15 minutes
Type de méthode	Activité de groupe dans la salle de classe
Outils/Méthodes /Activités/Jeux Description	<p>Cours :</p> <p>Les couples qui ne se connaissent pas s'assoient sur des chaises face à face, comme dans un compartiment de train. Ils se regardent dans les yeux.</p> <p>Phase 1 : Tout d'abord, la personne A doit décrire la personne B assise en face d'elle, à savoir ce qu'elle voit, sans aucun jugement (pas de jugement : ennuyeux, strict, drôle, beau). Décrivez exactement ce que vous voyez ! La personne décrite ne réagit pas et ne fait aucun commentaire. Après 40 secondes, il y a un changement.</p> <p>Phase 2 : Dans la deuxième phase, les couples s'évaluent mutuellement. Ils disposent de 60 secondes chacun pour le faire. Le meneur de jeu leur donne les indications suivantes pour les inspirer :</p> <p>Profession, secteur d'activité, métier, type de sport, frères et sœurs, hobbies, voyages, plats préférés, théâtre, cinéma,</p>

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



	<p>conducteur de voiture ou de vélo, type de musique...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A évalue B (ne pas réagir, commenter !) 2. B évalue A (ne pas réagir, commenter !) 3. échange, ce qui était bien, ce qui ne l'était pas ? <p>Réflexion :</p> <p>Qu'est-ce que je rayonne ? Comment est-ce que j'apparais aux autres ? Pour qui beaucoup de choses étaient justes, pour qui presque rien ? Qu'est-ce qui a surpris les participants ?</p> <p>Le meneur de jeu peut rappeler brièvement que dans la vie quotidienne, nous évaluons chaque personne que nous voyons et nous la classons dans des catégories pour faciliter le tri de grandes quantités d'informations.</p>
Matériel nécessaire	Présidents (>= nombre de participants)

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



MODULE 6 : LE RESPECT DES AUTRES

Domaine de compétence	Le respect des autres
Objectifs/ résultats d'apprentissage généraux	L'objectif de ce chapitre est de mettre en évidence la valeur du respect des autres. Nous avons l'intention de rendre les étudiants plus aptes à contrôler leur comportement et à éviter d'avoir consciemment ou inconsciemment un mauvais impact sur les autres par manque de respect envers eux. Nous souhaitons que les personnes soient plus sensibles et acquièrent un critère d'auto-détermination pour éviter de se comporter dans les relations personnelles ou professionnelles avec un manque de respect.
Brève description du domaine de compétence	<p>Le respect des autres est un grand principe qui donne de la valeur aux relations humaines. C'est la première étape d'une interaction à plusieurs niveaux entre les humains, qui leur permet de se développer et d'agir librement. Il est important non seulement dans les relations personnelles mais aussi dans les relations professionnelles.</p> <p>Le respect est la base qui garantit que les personnes ne vivent pas dans une atmosphère menaçante et sont libres de penser et de s'exprimer. Le respect mutuel est la condition préalable au développement de personnes psychologiquement équilibrées qui se font confiance et travaillent ensemble pour atteindre des objectifs communs.</p> <p>Pour atteindre un niveau élevé de respect, certaines questions fondamentales semblent importantes.</p> <p>Écoute : Soyez un bon auditeur pour les autres. Cela se reflétera sur vous car les autres sauront vous écouter.</p> <p>Soutenir : Fournir aux gens la preuve qu'ils font réellement une différence et qu'ils sont importants. Faites-leur sentir qu'ils sont appréciés et dignes de respect. La façon la plus simple de le faire est de remarquer quelque chose de positif à leur sujet et de le verbaliser.</p> <p>Soyez poli : être poli est un signe fort de respect envers les autres. La politesse dans l'espace personnel et professionnel permettra à toutes les parties de se sentir à l'aise et libres d'exprimer leurs pensées et leurs sentiments.</p>

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



	"L'attitude est un choix. Le bonheur est un choix. L'optimisme est un choix. La bonté est un choix. La générosité est un choix. Le respect est un choix. Quel que soit le choix que vous faites, vous êtes vous-même. Choisissez avec sagesse" Roy T. Bennett, The Light in the Heart.
Source :	Exemples de respect envers les autres et pourquoi c'est important ? Cultures d'entreprise héritées (legacycultures.com)

Activité 1- Dites quelque chose de gentil

Objectifs d'apprentissage spécifiques de l'activité	Découvrir les véritables aspects positifs du caractère d'une personne.
Durée/heures prévues	1 heure
Type de méthode	Travail en groupe, en classe
Description de l'activité (Quel est le but de cette activité ?) Instructions étape par étape à l'intention du formateur pour l'exécution des tâches	L'objectif de cette activité est de motiver les participants à découvrir les aspects positifs du caractère des autres. Elle incite les participants à penser aux "autres" et à rechercher les caractéristiques qui forment la personnalité de l'autre et qui n'ont rien à voir avec les caractéristiques extérieures. Demandez à tous les membres du groupe de s'asseoir en un grand cercle et donnez à chacun une feuille de papier. Demandez à chaque personne d'écrire son nom en haut de la page et faites circuler la feuille dans le groupe. Au bas de la feuille, chacun écrit une chose qu'il apprécie chez la personne dont le nom figure sur la feuille, la plie de façon à ce que la personne suivante ne puisse pas voir ce qu'il a écrit, et la transmet. Continuez ainsi jusqu'à ce que chacun reçoive la feuille avec son nom. Demandez à chaque personne de lire silencieusement ce que les autres ont écrit, et encouragez-les à conserver cette liste et à la consulter chaque fois qu'ils sentent que leur estime de soi ou leur confiance en eux diminue.
Matériel nécessaire	Chaises, papier, crayon
Source :	Activités de formation sur la diversité (bizfluent.com)

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Activité 2 - Demandez-vous

Objectifs d'apprentissage spécifiques de l'activité	Présenter tous les aspects du respect.
Durée/heures prévues	1 heure
Type de méthode	Travail de groupe, en ligne, expérientiel
Description de l'activité (Quel est le but de cette activité ?) Instructions étape par étape pour le formateur pour la réalisation de l'activité)	<p>L'objectif de cette activité est de motiver les participants à réfléchir à tous les aspects du respect. Quels sont ces aspects et où nous pouvons être confrontés à des problèmes de respect. Elle incite les élèves à réfléchir aux lieux et aux procédures où les stéréotypes s'imposent et peuvent avoir un impact négatif sur la vie des autres.</p> <p>Les participants regarderont une vidéo qui présente de nombreux cas où le manque de respect peut amener les gens à penser avec des stéréotypes.</p> <p>La vidéo est accessible via l'URL suivante : (152) Demandez-vous - Un film sur le respect - YouTube *</p> <p>La durée de la vidéo est de 3 minutes. Après la présentation de la vidéo, les élèves entameront une conversation sur le rôle du respect dans la vie sociale et professionnelle.</p> <p>*La vidéo a été produite par Deloitte.</p>
Matériel nécessaire	Ordinateur, vidéoprojecteur

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Activité 3- Face-à-face

Objectifs d'apprentissage spécifiques de l'activité	<p>Les participants découvriront la caractéristique la plus importante de leurs camarades dans une interaction directe et en face à face. Chaque personne a la responsabilité de choisir quelque chose d'acceptable comme il a la responsabilité de le partager avec le groupe.</p>
Durée/heures prévues	<p>1 heure.</p>
Type de méthode	<p>Travail en groupe, en classe.</p>
<p>Description de l'activité (Quel est le but de cette activité ?</p> <p>Instructions étape par étape à l'intention du formateur pour l'exécution des tâches</p>	<p>L'objectif de cette activité est de permettre aux participants de découvrir, par le biais d'une interaction en face à face, les aspects positifs du caractère d'une personne et de les partager avec le reste des participants. Lorsque les caractéristiques positives seront annoncées, la personne se sentira plus acceptée et respectée. Cette activité interactive encouragera les membres à partager leurs sentiments et à se sentir plus à l'aise en tant que membres du groupe.</p> <p>Les participants sont divisés en paires et se placent face à face. Chaque personne dit à l'autre quelle est la caractéristique la plus positive de l'autre dans chaque paire. Chaque personne est responsable de l'annonce de la caractéristique positive au groupe et de la raison pour laquelle cette caractéristique a été choisie pour être annoncée.</p>
Matériel nécessaire	<p>Pas quelque chose de spécial.</p>

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



ANNEXES

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Annexe 1- Activité : Les Derdians et les ingénieurs

MATERIEL 1 : Instructions pour les Derdians

La situation :

Vous vivez dans le pays de Dardia. Votre ville est séparée de la ville voisine par une profonde vallée. Pour atteindre le marché, vous devez marcher 3 jours. Si vous aviez un pont pour traverser la vallée, vous pourriez y arriver en deux heures.

Votre gouvernement a passé un contrat avec des étrangers pour qu'ils viennent vous apprendre à construire un pont.

Le pont sera fait de papier, de ruban adhésif et de ficelle à l'aide de ciseaux, de règles et de crayons. Vous connaissez le matériel mais vous ne savez rien de la construction.

Le comportement social :

Les Derdians ont l'habitude d'être très proches les uns des autres. La communication ne fonctionne pas si l'on n'est pas très proche de la personne avec laquelle on converse. Ne pas être très proche pendant la conversation est considéré comme très impoli. Si vous participez à une conversation de groupe, vous devez vous serrer les uns contre les autres. Il est également très important que vous saluiez chaque personne lorsque vous la rencontrez. La conversation doit commencer par une présentation, par exemple "Je suis Jay de Dardia". Si la personne ne répond pas, c'est considéré comme impoli.

Salutations :

Le salut des Derdians consiste à toucher le coude droit de la personne qu'ils saluent. Serrer la main est un grand Faux Pas.

Les Derdians se sentent insultés s'ils ne sont pas salués (en se touchant le coude droit) ou si une personne se tient trop loin dans une conversation. Lorsqu'ils sont insultés, les Derdians crient fort.

Oui / Non :

Les Derdians n'utilisent pas le mot NON. Ils disent toujours OUI, mais s'ils veulent dire NON, ils accompagnent le OUI d'un hochement de tête emphatique de gauche à droite (vous devriez bien vous entraîner).

Comportement au travail :

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Les outils sont spécifiques au sexe (ou si un seul groupe de sexe est divisé par 1 et 2) :

Les ciseaux et les règles ne peuvent être touchés que par des hommes (1)

Ruban et ficelle uniquement par une femme (2)

Les crayons et le papier sont neutres (1& 2)

Les étrangers :

Les Dardians aiment la compagnie. Mais ils sont très fiers de leur culture. Ils savent qu'ils ne seront jamais capables de construire le pont tout seuls. D'un autre côté, ils ne considèrent pas la culture et l'éducation des étrangers comme supérieures. Construire des ponts est simplement une chose qu'ils ne connaissent pas. Ils s'attendent à ce que les étrangers s'adaptent à leur culture. Leur comportement est très naturel pour eux et c'est pourquoi ils ne peuvent pas l'expliquer aux autres (ce point est TRÈS important).

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



MATERIEL 2 : Instructions pour les ingénieurs

Vous êtes un groupe d'ingénieurs internationaux travaillant pour une entreprise de construction multinationale. Votre entreprise vient de signer un contrat très important avec le gouvernement de Derdia dans lequel elle s'est engagée à apprendre aux Derdians comment construire un pont. Selon le contrat signé, il est très important que vous respectiez le délai convenu, sinon le contrat sera annulé et vous serez au chômage.

Le gouvernement de Derdia porte un grand intérêt à ce projet, qui est financé par l'Union européenne. Derdia est un pays très montagneux, avec de nombreux canyons et de profondes vallées, mais sans ponts. Par conséquent, il faut toujours plusieurs jours aux Derdians pour aller des villages au marché de la ville principale. On estime qu'avec le pont, les Derdians pourraient faire le trajet en seulement 5 heures. Comme il y a beaucoup de canyons et de rivières à Derdia, vous ne pouvez pas simplement mettre un pont là et repartir. Tu devras apprendre aux Derdians à construire un pont eux-mêmes.

Jouer la simulation

Vous devez d'abord prendre le temps de lire attentivement ces instructions et décider ensemble de la manière dont vous allez construire le pont. Après un certain temps écoulé, deux membres de votre équipe seront autorisés à aller prendre contact pendant 3 minutes avec le village derdien où le pont sera construit (par exemple, pour vérifier les conditions naturelles et matérielles, prendre contact avec les Derdians, etc.) Vous aurez ensuite 10 minutes pour analyser leur rapport et compléter les préparatifs. Ensuite, toute l'équipe d'ingénieurs se rend à Derdia pour apprendre aux Derdians comment construire le pont.

Le pont

Le pont sera symbolisé par un pont en papier. Le pont reliera deux chaises ou deux tables sur une distance d'environ 80 cm. Il doit être stable. A la fin du processus de construction, il devra supporter le poids des ciseaux et de la colle utilisés pour sa construction. Les pièces du pont ne peuvent pas être simplement découpées et assemblées à Derdia, car sinon les Derdians n'apprendraient pas à le faire eux-mêmes. Ils doivent apprendre toutes les étapes de la construction. Chaque pièce doit être dessinée au crayon et à la règle, puis découpée avec des ciseaux.

Matériaux

Le pont sera réalisé avec du papier/carton. Vous pouvez utiliser pour la planification et la construction : du papier, de la colle, des ciseaux, une règle, des crayons.

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Temps

Pour la planification et la préparation avant de se rendre à Derdia : 40 minutes.

Pour apprendre aux Derdians à construire : 25 minutes.

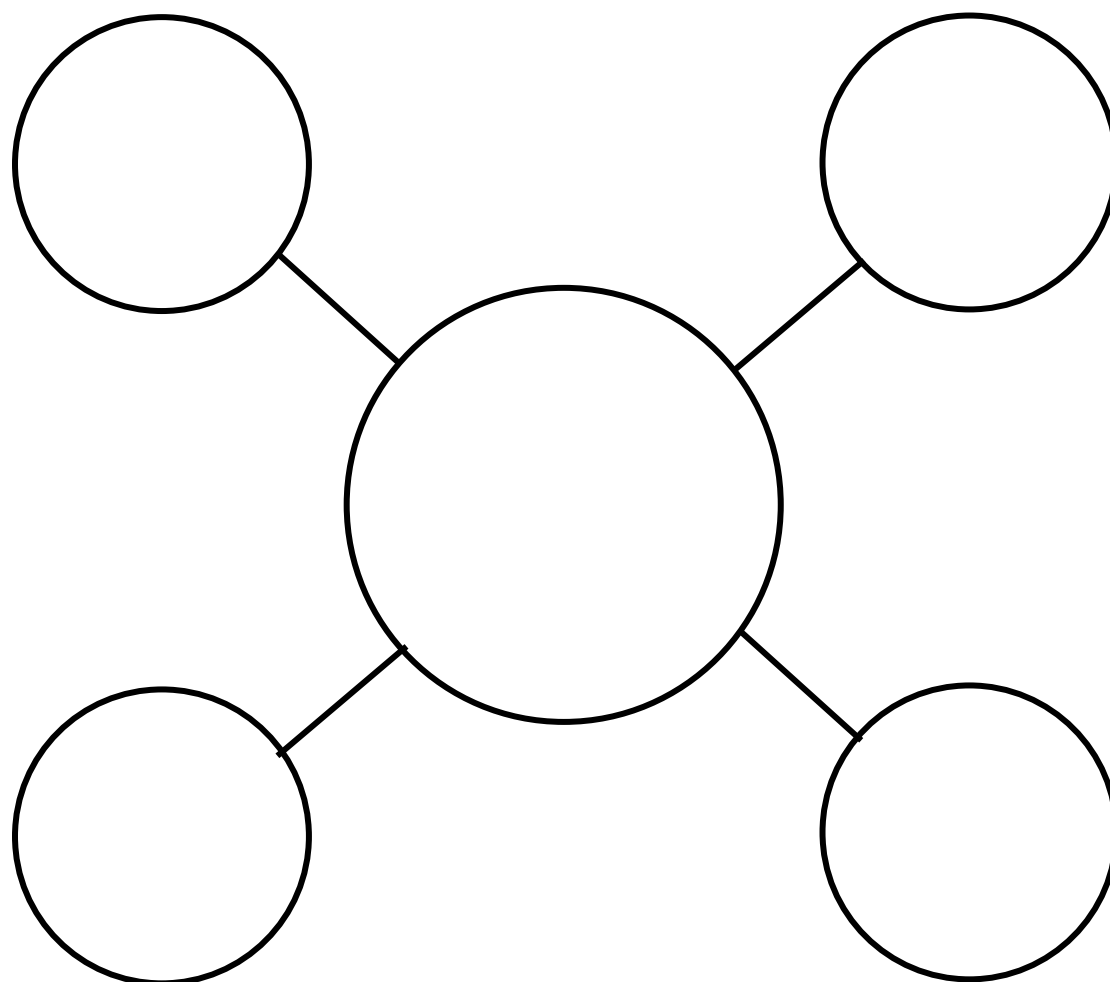
"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Annexe 2- Activité : Cercles de l'autonomie multiculturelle

MATERIEL 1 : Les cercles de mon moi multiculturel

Placez votre nom dans le cercle central de la structure ci-dessous. Inscrivez un aspect important de votre identité dans chacun des cercles satellites - un identifiant ou un descripteur qui vous semble important pour vous définir. Il peut s'agir de n'importe quoi : asiatique-américaine, femme, mère, athlète, éducatrice, bouddhiste, scientifique, ou tout autre descripteur auquel vous vous identifiez.



"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



1. Racontez une histoire sur un moment où vous étiez particulièrement fier de vous identifier à l'un des descripteurs que vous avez utilisés ci-dessus.
2. Racontez une histoire sur un moment où il a été particulièrement douloureux d'être identifié à l'un de vos descripteurs.
3. Nommez un stéréotype associé à l'un des groupes auxquels vous vous identifiez et qui ne correspond pas à ce que vous êtes. Complétez la phrase suivante :

Je suis _____, mais je ne suis pas _____ .



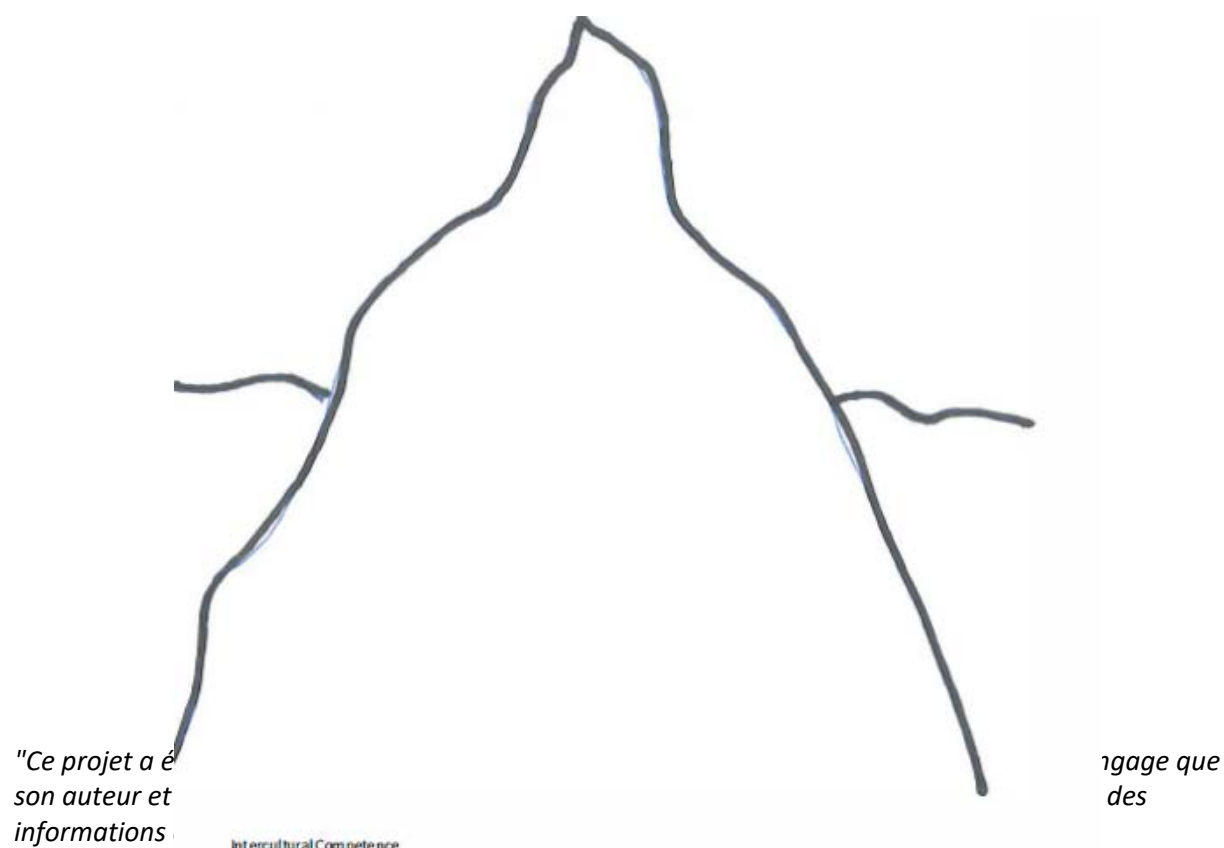
Annexe 3- Activité : Modèle de l'iceberg culturel

MODÈLE MATÉRIAU-ICEBERG

1) A. Notez les éléments constitutifs d'une culture

B. Complétez votre liste avec les résultats de votre voisin

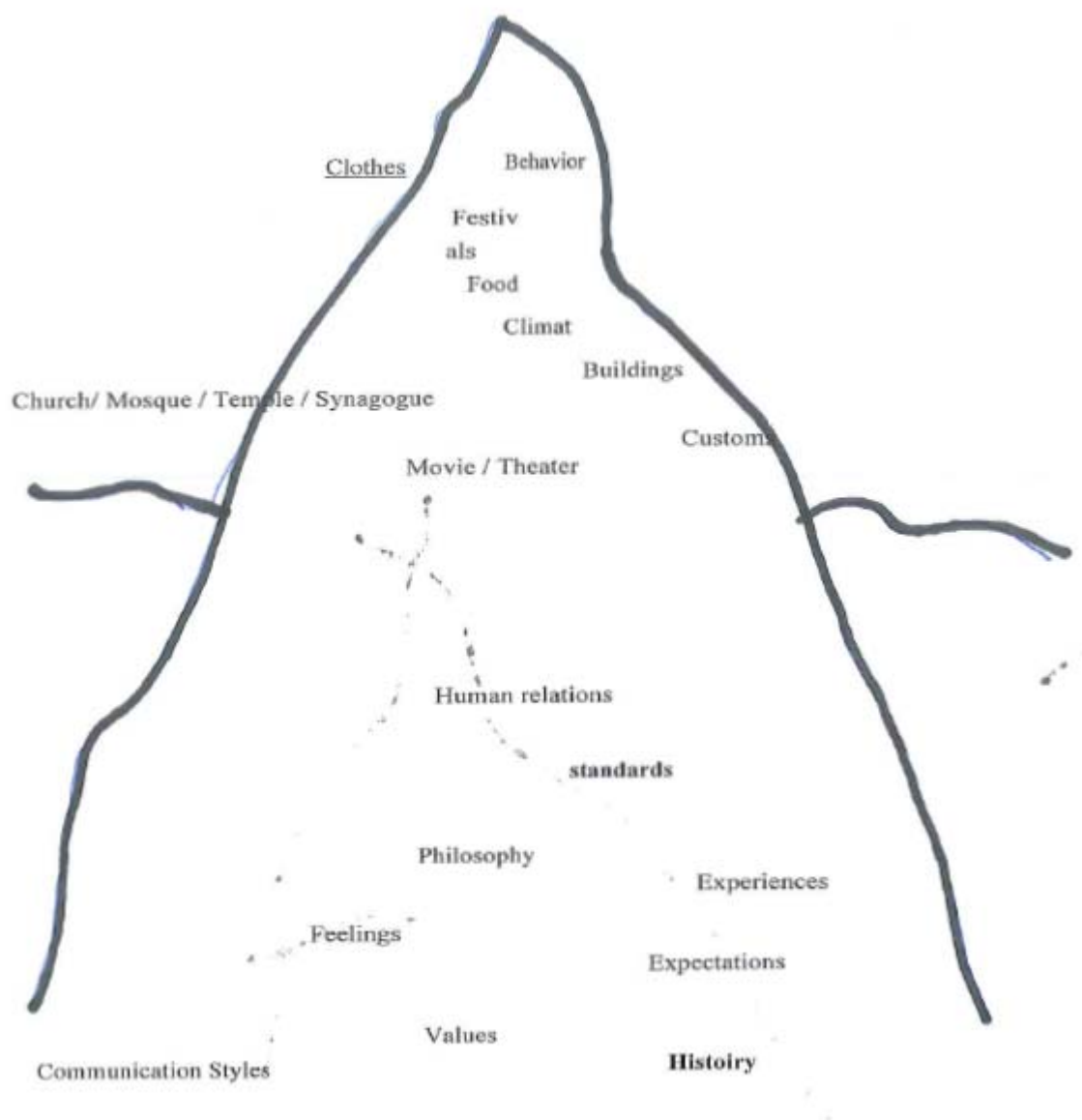
C. Placez vos éléments dans la partie immergée ou émergée de l'iceberg.



Intercultural Competence

Group of French-German authors:

Marie-Eve Hartmann – Brigitte Hertlein-Puchta – Catherine Metzger – Clarisse Reibel – Christophe Saintvoirin – Dr. Elke Ch. Zapf





Annexe 4- Activité : Boîte à culture

MATÉRIEL- Boîte de culture

Vous faites partie d'un groupe de travail qui a pour tâche de choisir 10[^]éléments de sa peau (du pays où il vit). Vous choisissez les éléments qui vous semblent importants à connaître pour que les personnes d'une autre culture puissent s'en faire une idée. Cette boîte sera envoyée dans un autre pays.

Quels éléments représentant votre culture choisiriez-vous ? Qu'est-ce que vos partenaires de votre culture ont besoin de savoir pour mieux vous comprendre ?

Instructions :

1. Faites une liste de toutes vos idées (travail individuel)
2. En groupe, choisissez 10 objets que vous mettrez dans la boîte. Pourquoi avez-vous choisi ces objets (travail de groupe) ?



-

3. préparer une présentation de 3 minutes maximum

Source : Compétence interculturelle

groupe de travail franco-allemand

marie-Eve Hartmann - Brigitte Hertelin-Puchta - Catherine Metzger - Clarisse Reibel - Christophe Saintvoirin - Dr.Elke Ch. Zapf

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Annexe 5- Activité : L'écoute active

MATÉRIEL- "Écoute active"- Scénarios

SCÉNARIO D'ÉCOUTE ACTIVE N°1 :

Vous parlez à votre superviseur qui vous a appelé pour vous demander si vous alliez bien. Vous êtes fatigué et épuisé depuis plusieurs semaines. Vous ne vous sentez pas enthousiaste, chaque jour est monotone et vous avez l'impression de ne faire qu'exécuter vos tâches quotidiennes.

SCÉNARIO D'ÉCOUTE ACTIVE #2

Vous parlez à un collègue de travail d'un nouveau collègue qui vous donne son travail lorsqu'il est vraiment stressé.

SCÉNARIO D'ÉCOUTE ACTIVE #3

Vous pensez que les deux collègues de l'autre côté de la pièce ont parlé de vous car ils ne cessent de vous regarder et de chuchoter entre eux. Vous décidez d'en parler à l'un d'eux à la fin de la journée.

SCÉNARIO D'ÉCOUTE ACTIVE N°4

Vous envisagez de quitter votre emploi. Vous et votre conjoint en avez parlé depuis un certain temps. Cela signifierait vendre votre maison et déménager pour vivre dans un endroit moins cher. Vous pensez que vous voulez faire cela, mais en même temps vous vous demandez si c'est la meilleure chose à faire pour vous et votre conjoint. Vous en parlez à votre collègue de travail. Prenez le relais !

SCÉNARIO D'ÉCOUTE ACTIVE #5

Vous parlez à votre collègue de tous les changements qui se produisent dans votre entreprise : expansion, nouveaux équipements, nouveau personnel, nouvelles politiques, etc. Vous vous sentez dépassé par tout cela.

SCÉNARIO D'ÉCOUTE ACTIVE #6

Plus tôt dans votre quart de travail, vous avez fait une erreur assez grave et vous êtes vraiment

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



bouleversé par cette erreur. Habituellement, vous êtes extraverti et optimiste, mais cette erreur vous ronge. Même si rien n'est arrivé aux personnes concernées, vous vous sentez vraiment mal et vous vous demandez si vous pouvez encore faire votre travail et suivre toutes les activités comme vous le faisiez auparavant.

SCÉNARIO D'ÉCOUTE ACTIVE #7

Vous êtes "jusqu'ici" avec vos enfants. Ils vous rendent tout simplement folle avec leurs pleurnicheries et leurs querelles. Vous les aimez, mais vous avez besoin d'une pause. Vous parlez à un collègue de travail.

SCÉNARIO D'ÉCOUTE ACTIVE #8

Vous êtes face à un dilemme et vous demandez à votre ami s'il a quelques minutes pour parler. Vous avez la possibilité d'accepter un nouvel emploi avec des horaires réguliers, des vacances et des week-ends libres. En même temps, vous aimez ce que vous faites et vous êtes vraiment déchiré.

SCÉNARIO D'ÉCOUTE ACTIVE #9

Vous êtes contrarié par un conflit que vous avez eu avec un collègue il y a quelques jours. Vous en parlez à un autre collègue. Vous avez le sentiment d'avoir mal agi. Vous vous êtes excusé auprès de la personne que vous avez offensée et vous avez essayé de vous rattraper. Pourtant, vous continuez à en entendre parler et vous avez l'impression de ne pas pouvoir en faire plus, alors pourquoi tout le monde ne laisse-t-il pas tomber !

SCÉNARIO D'ÉCOUTE ACTIVE N°10

Vous en parlez à un ami : vous travaillez sur un projet depuis un certain temps, vous avez fait tous les relevés, la compilation, même la rédaction. Et c'était votre idée au départ. Mais quelqu'un d'autre a rendu votre projet avec son nom dessus et en a obtenu tout le mérite.



Annexe 6 - Activité : Langage corporel - comment repérer l'ouverture d'esprit

MATÉRIEL- Document "Langage corporel" Exemple de scénarios

- Vous pouvez utiliser ces scénarios spécifiques, mais il est préférable de les adapter au contexte des participants.

Scénario 1

Vous prévoyez de visiter une école afin de réaliser des activités culturelles avec les élèves. Vous êtes très enthousiaste, mais vous vous rendez compte que les activités culturelles en plein air que vous avez prévues ne pourront pas être réalisées. La température est de 40° C et les élèves sont frustrés !

Scénario 2

Vous faites partie de l'équipe organisatrice d'un grand concert. Tout est très bien planifié, mais au dernier moment, quelque chose a ruiné votre planification parfaite. Vous avez oublié vos provisions dans le réfrigérateur et la nourriture s'est gâtée. Vous n'avez rien à vendre.

Scénario 3

Vous faites partie de l'équipe de promotion d'une soirée interculturelle que vous organisez. Depuis plus de 10 jours, vous avez annoncé l'événement à la mauvaise date. Au lieu de juin, vous avez écrit juillet. Vous l'apprenez seulement 5 jours avant l'événement.



<p>Vous arrivez à l'aéroport, votre tuteur est censé choisir mais ne se montre pas. Que faites-vous ?</p>	<p>Vous arrivez à votre destination. Votre valise n'est pas arrivée. Que faites-vous ?</p>
---	--

Annexe 7 - Activité : Plan d'attaque

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



<p>Vous partagez un appartement avec des personnes d'un autre pays. Vous pourriez de leur parler s'ils peuvent se calmer un peu car ils n'ont pas une langue maternelle commune.</p> <p>ÉTAPE 1</p>	<p>AUTO-EFFICACITÉ C'est votre premier jour de travail. Vous avez le matériel - mais maintenant tu ne sais pas ce qu'il faut faire ou ce que vos tâches sont. Que faites-vous ?</p> <p>Activité n° 1 - Mat. 2 - Plan d'attaque</p>
<p>Un collègue vous demande sans cesse d'obtenir certains outils. Vous ne comprenez pas les noms des outils dans la langue de destination. Que faites-vous ?</p> <p>ÉTAPE 2</p>	<p>Un collègue vous demande sans cesse d'obtenir certains outils. Vous ne comprenez pas les noms des outils dans la langue de destination. Que faites-vous ?</p>
<p>Vous tombez malade pendant la nuit et ne pouvez pas aller au travail le lendemain matin. Que faites-vous ?</p> <p>ÉTAPE 3</p>	<p>Vous tombez malade pendant la nuit et ne pouvez pas aller au travail le lendemain matin. Que faites-vous ?</p>
<p>Un collègue vous confie une tâche trop difficile pour vous à ce moment-là. Que faites-vous ?</p> <p>ÉTAPE 5</p>	<p>Un collègue vous confie une tâche trop difficile pour vous à ce moment-là. Que faites-vous ?</p>





Annexe 8 - Activité : Réflexion sur son propre comportement - Jeu de cartes 3a

MATÉRIEL- Mat.1- Règles du jeu et instructions

<p>GROUPE 1 - RÈGLES</p> <p>IL NE FAUT PAS LE DIRE.</p> <p>Chaque joueur reçoit 5 cartes.</p> <p>L'as est la carte la plus haute, le six la plus basse.</p> <p>Le carreau est l'atout.</p> <p>Les joueurs jouent l'un après l'autre dans le sens des aiguilles d'une montre.</p> <p>Celui qui gagne le pli prend les cartes.</p> <p>Le joueur qui a le plus de cartes à la fin est le gagnant.</p> <p>Le gagnant monte d'une table.</p> <p>Le perdant descend d'une table.</p> <p>Les autres joueurs restent assis à leur table.</p>	<p>GROUPE 2 - RÈGLES</p> <p>IL NE FAUT PAS LE DIRE.</p> <p>Chaque joueur reçoit 5 cartes.</p> <p>L'as est la carte la plus élevée, le six la plus basse.</p> <p>Le cœur est la carte maîtresse.</p> <p>Les joueurs jouent l'un après l'autre dans le sens des aiguilles d'une montre.</p> <p>Celui qui gagne le pli prend les cartes.</p> <p>Le joueur qui a le plus de cartes à la fin est le gagnant.</p> <p>Le gagnant monte d'une table.</p> <p>Le perdant descend d'une table.</p> <p>Les autres joueurs restent assis à leur table.</p>
---	--

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



GROUPE 3 - RÈGLES

IL NE FAUT PAS LE DIRE.

Chaque joueur reçoit 5 cartes.

L'as est la carte la plus élevée, le six la plus basse.

Toutes les cartes ont la même valeur. Il n'y a pas d'atout.

Les joueurs jouent l'un après l'autre dans le sens des aiguilles d'une montre.

Celui qui gagne le pli prend les cartes.

Le joueur qui a le plus de cartes à la fin est le gagnant.

Le gagnant monte d'une table.

Le perdant descend d'une table.

Les autres joueurs restent assis à leur table.

GROUPE 4 - RÈGLES

IL NE FAUT PAS LE DIRE.

Chaque joueur reçoit 5 cartes.

L'as est la carte la plus basse, le six la plus haute.

Toutes les cartes ont la même valeur. Il n'y a pas d'atout.

Les joueurs jouent l'un après l'autre dans le sens inverse des aiguilles d'une montre.

Celui qui gagne le pli prend les cartes.

Le joueur qui a le plus de cartes à la fin du jeu est le gagnant.

Le gagnant monte d'une table.

Le perdant descend d'une table.

Les autres joueurs restent assis à leur table.



Références

Aktion Mensch (2020, 30 décembre). *Vorurteile über Inklusion - wir machen Schluss damit !* <https://www.aktion-mensch.de/dafuer-stehen-wir/was-ist-inklusion/11-Vorurteile-ueber-Inklusion.html>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2017, Juni). *Diskriminierung in Deutschland. Zentrale Ergebnisse des Dritten Gemeinsamen Berichts der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages.* https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/zusammenfassung_dritter_bericht_an_den_bt_2017.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2020, avril). *Gleiche Rechte, gleiche Chancen. Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.* https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2019.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Antoniou G., Dinas E., Kosmidis S., et Saltiel L. (2019). *L'antisémitisme en Grèce aujourd'hui* (2^e éd.), Fondation Heinrich-Boll, Grèce.

Balderstone, S. (2010). *Patrimoine culturel et droits de l'homme dans une Chypre divisée* : Australian Institute of Archaeology.

Berlinghoff, M. (2018, 14 mai). *Geschichte der Migration in Deutschland.* Bundeszentrale für politische Bildung. <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/252241/deutsche-migrationsgeschichte>

Brücker et al. (2020, février, 4). *Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015. Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem machen weitere Fortschritte.* Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - Kurzbericht 4/2020. <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb0420.pdf>

Bundeszentrale für politische Bildung (2020, 10 août). *Religion. Eurobaromètre-Umfrage 2018.* <https://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/145148/religion>

Cavounidis J. (2004). *Migration vers la Grèce en provenance des Balkans. Europe du Sud-Est.* Journal of Economics 2, p.35-39.

Chepkemoui J. (2019). *Groupes ethniques de la Grèce.* WorldAtlas. Récupéré de : <https://www.worldatlas.com/articles/minority-ethnic-groups-in-greece.html>

Constantinou, M. C. (2009). *Cyprus, Minority Politics and Surplus Ethnicity.*

Constantinou, M. C. (2009). *Cyprus, Minority Politics and Surplus Ethnicity.*

Rapport 2019 sur les droits de l'homme à Chypre, Département d'État des États-Unis. Récupéré de : <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2020/02/CYPRUS-2019-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf>

DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD CENTRO DE PUBLICACIONES PASEO

DeakinCo. (2017). *Sept pratiques que vous pouvez mettre en œuvre pour accroître la sensibilisation culturelle sur le lieu de travail.* DeakinCo. Consulté sur :

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



<https://www.deakinco.com/media-centre/news/seven-practices-you-can-implement-to-increase-cultural-awareness-in-the-workplace>

Deardorff, D. K. (2006), *The identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization at institutions of higher education in the United States*, Journal of Studies in International Education 10 : 241-266.

DEL PRADO, 18. 28014 Madrid.

Dernbach, A. (2019, 22 juillet). *Die meisten Flüchtlinge bringen starke demokratische Grundeinstellungen mit*. Der Tagesspiegel. <https://www.tagesspiegel.de/politik/forschung-ueber-migranten-die-meisten-fluechtlinge-bringen-starke-demokratische-grundeinstellungen-mit/24683822.html>

Les différences nous unissent. Projet européen : <https://differencesuniteus.webnode.com/>

El-Menouar, Y. (2019, 11 juillet). *Religieuse Toleranz weit verbreitet - aber der Islam wird nicht einbezogen*. Bertelsmann Stiftung. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2019/juli/religioese-toleranz-weit-verbreitet-aber-der-islam-wird-nicht-einbezogen>

Erotokritou V. Comment Erasmys+ a changé ma vie ! (Blog #UCLanians), *Université de Central Lanchashire Uclan Chypre*. Récupéré de : <https://www.uclancyprus.ac.cy/how-erasmus-changed-my-life/?cn-reloaded=1>

Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes. (2003). *EXPERIENCIAS DE DISCRIMINACIÓN DE MINORÍAS ÉTNICAS EN ESPAÑA. - Contra Inmigrantes no-comunitarios y el colectivo gitano*.

<https://www.colectivoioe.org/uploads/edb969a5b5bb4f6aaf3f9afb865cf396533d9315.pdf>

Förderverein PRO ASYL e.V. et al. (2017, mai). *Pro Menschenrechte. Contra Vorurteile. Fakten und Argumente zur Debatte über Flüchtlinge in Deutschland und Europa*. www.proasyl.de/gemeinsam-gegen-rassismus/fakten-gegen-vorurteile

Frangeskou M., & Hadjilyra A.M. (n.d.) *The Maronites of Cyprus*, Cyprus Religious Group. Récupéré sur : [http://www.mfa.gov.cy/mfa/highcom/highcom_pretoria.nsf/all/3AF861EE6C2042E0C2257A4D0037CD2B/\\$file/MARONITES%20eng%202013%20for%20web%20low.pdf?openelement](http://www.mfa.gov.cy/mfa/highcom/highcom_pretoria.nsf/all/3AF861EE6C2042E0C2257A4D0037CD2B/$file/MARONITES%20eng%202013%20for%20web%20low.pdf?openelement)

Frangou C. "Mon expérience Erasmus". *Institut international de gestion de Chypre*. Récupéré sur : <https://www.uclancyprus.ac.cy/how-erasmus-changed-my-life/?cn-reloaded=1>

Fundacion Secretariado Gitano, Learning By Doing. Récupéré de : https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/employment/aprender_trabajando.html

ALLEMAGNE - neue Perspektiven auf unser Land (2016, 29 septembre). <https://www.youtube.com/watch?v=7T5JHUaKQuE>

Gropas R. & Triantafyllidou A. (2007). *Une approche européenne de la citoyenneté multiculturelle : Legal Political and Educational Challenges*.

Hanewinkel, V. et Oltmer, J. (2017, septembre). *Focus MIGRATION. Länderprofil Deutschland. Bundeszentrale für politische Bildung*. <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/laenderprofile/208594/deutschland>

Herbig, P. (1998). *Handbook of Cross-Cultural Marketing*, New York : The Haworth Press.

https://www.mscbs.gob.es/ssi/familiasInfancia/PoblacionGitana/docs/WEB_POBLACION_GITANA_2012.pdf

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Instituto Nacional de Estadística. (1998–2019). *Población extranjera por Nacionalidad, provincias, Sexo y Año* [Conjunto de datos].

<https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/e245/p08/I0/&file=03005.px#!tabs-tabla>

Kerzil J. (2002). *L'éducation interculturelle en France : un ensemble de pratiques évolutives au service d'enjeux complexes*. ResearchGate.

Khan A. S. (2020). Exemples de respect envers les autres et pourquoi c'est important ? *Legacy Business Cultures*. Récupéré de : <https://legacycultures.com/examples-of-showing-respect-to-others-and-its-importance-in-life/>

Mavrogordatos G. (2003). Ethnic minorities. Dans Chatziosif C. (Eds.), *20th century history of Greece*, Vol. B2.

Meunier O. (2008). *Les approches interculturelles dans le système scolaire français : vers une ouverture de la forme scolaire à la pluralité culturelle ?* Revue OpenEdition, vol.3.

Michas T. (2003). *Unholy Alliance : Greece and Milosevic's Serbia in the Nineties*. Athènes : Elati.

Miller F. (2017)/ Activités de formation sur la diversité. *Bizfluent*. Récupéré sur : <https://bizfluent.com/way-5406291-diversity-training-activities.html>

MindTools. Active Listening, Hear what people are really saying. Récupéré de ; <https://www.mindtools.com/CommSkill/ActiveListening.htm>

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. (2014). *Estrategia Nacional*

Molokotos, L. (2003). *Identity crisis : Greece, orthodoxy, and the European Union*. Journal of contemporary religion, vol. 18, numéro 3, p. 291-315.

Morgan N. (2011). Body Language Quick Takes : Comment repérer l'ouverture d'esprit. *Forbes*. Récupéré de : <https://www.forbes.com/sites/nickmorgan/2011/09/08/body-language-quick-takes-how-to-spot-openness/?sh=201256af5b14>

Cadre stratégique national pour les Roms (2011). République hellénique. Ministère du travail et de la sécurité sociale.

Núñez Florencio, R. (2014). La construcción de la identidad española : símbolos, mitos y tipos. *La Albolafia*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5270554.pdf>

pour l'inclusion sociale de la population gitane en Espagne 2012-2020. MINISTERIO

Pasamitros N. (2010). *Images stéréotypées et perceptions de l'ennemi dans le conflit gréco-turc : est-il possible de changer les stéréotypes ?* .Disponible ici : <https://www.e-ir.info/2010/10/26/stereotypical-images-and-enemy-perceptions-in-the-greco-turkish-conflict-is-it-possible-to-change-stereotypes/>

Peptalks (2017). Cet exercice vous rendra plus ouvert d'esprit en 20 minutes. Récupérée de : <https://www.peptalksblog.com/this-exercise-will-make-you-more-open-minded-in-20-minutes/>

Mission permanente de la République de Chypre auprès des Nations unies (2000), *The Latin Community in Cyprus*, Récupéré sur : <https://www.cyprusun.org/?p=431>

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



Rüsberg, K. (2018, 20 juillet). *Inklusion auf dem Arbeitsmarkt. Schwierige Jobsuche*. Deutschlandfunk. https://www.deutschlandfunk.de/inklusion-auf-dem-arbeitsmarkt-schwierige-jobsuche.680.de.html?dram:article_id=423415

Savvides, L., Osum, F., Pasha, F. D. (2011-2012). *Racisme et pratiques discriminatoires connexes à Chypre*, ENAR.

Smith A. (1990). "Vers une culture globale ? Dans M. Featherstone (ed.), *Global Culture : Nationalism, Globalisation and Modernity* (Londres : Sage).

Sotiriou K. (2006). *L'éducation de la minorité musulmane en Thrace*. École nationale d'administration civile.

Speed, M. et Alikaj A. (2020). Rights Denied : Les Albanais en Grèce font face à des limbes à long terme. *BalkanInsight*. Récupéré sur : <https://balkaninsight.com/2020/07/01/rights-denied-albanians-in-greece-face-long-term-limbo/>

Service statistique, *Statistiques démographiques 2019*, ministère des Finances, République de Chypre. Disponible ici : [https://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/All/6C25304C1E70C304C2257833003432B3/\\$file/Demographic_Statistics_Results-2019-EN-301120.pdf?OpenElement](https://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/All/6C25304C1E70C304C2257833003432B3/$file/Demographic_Statistics_Results-2019-EN-301120.pdf?OpenElement)

Steinke, R. (2019, 7 août). *Vernebelte Kriminalstatistik*. Süddeutsche Zeitung. <https://www.sueddeutsche.de/politik/fluechtlinge-kriminalitaet-statistik-1.4556323>

Triantafyllidou A. Greek Nationalism in the New European Context, in I. Pawel Karolewski, A Marcin Suszycki (eds), *Nationalism in Contemporary Europe*, London/ New York, Continuum, p. 151-167. Récupéré de Cadmus, European University Institute Research Repository à l'adresse : <http://hdl.handle.net/1814/7441>

Tsoukalas C. (1993). "Greek National Identity in an Integrated Europe and a Changing World Order", pp. 57-78 dans H. Psomiades et S. Thomadakis (eds.) *Greece, The new Europe and the Changing International Order*. New York : Pella.

Tutorialspoint. Body Language-Open & Closed. Récupéré de : https://www.tutorialspoint.com/body_language/body_language_open_closed.htm

UNO Flüchtlingshilfe. (2020, 30 décembre). *Vorurteile gegen Flüchtlinge auf dem Prüfstand*. <https://www.uno-fluechtlingshilfe.de/informieren/faktencheck/>

Vega Cortés, A. (1997). Los gitanos en España. <https://unionromani.org/los-gitanos-en-espana/>

Vogel, L. et Zajak, S. (2020, 7 octobre). *Teilhabe ohne Teilnahme ? Wie Ostdeutsche und Menschen mit Migrationshintergrund in der bundesdeutschen Elite vertreten sind*. Notes de recherche DeZIM 4/20. https://dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Projekte/Eliten/ResearchNotes_04_201030_ansicht.pdf

Wenge, N. (2006, 24 janvier). *Das System der nationalsozialistischen Konzentrationslager*. Bundeszentrale für politische Bildung. <https://www.bpb.de/geschichte/nationalsozialismus/ravensbrueck/60677/das-system-der-nationalsozialistischen-konzentrationslager>

"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."



"Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient."