



DIGITAL WELCOME

DIGITAL WELCOME METHODOLOGIE



Project	DIGITAL WELCOME
Titre du projet	Programme WELCOME
Kit de travail	WP1 Échange de bonnes pratiques et développement du programme
Titre livrable	D1.2 Document de méthodologie
Niveau diffusion	Public
Version	3
Date de délivrance	21/03/2019
Mot clé	Méthodologie
Introduction	Cette méthodologie contient les principes sous-jacents des méthodes et des modules du programme de formation Digital Welcome, ainsi que quelques idées, conseils et astuces sur la mise en œuvre pratique du programme avec des groupes de jeunes réfugiés et de primo-arrivants
Auteur	Maks vzw
Collaborateurs	ALL DIGITAL, Centro Studi Foligno, Colectic, IASIS NGO, Fondazione Mondo Digitalte, Stiftung Digitale Chancen
N° du Project	776128
N° de l'Agrement	776128
Site web	digitalwelcome.eu

SOMMAIRE

1.	Introduction	6
2.	LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME DIGITAL WELCOME	7
2.1.	Structure et timing du programme	7
2.1.1.	Sélection de jeunes mentors	7
2.1.2.	Formation des jeunes mentors	8
2.1.3.	Auto-apprentissage	9
2.1.4.	Ateliers IT pour des groupes mixtes	9
2.1.5.	Evaluation de l'expérience	10
2.2.	Modules du programme contenu et directives	11
2.2.1.	Module 1: Codage avec Scratch	11
2.2.2.	Module 2: Digital Storytelling	11
2.2.3.	Module 3: Journalisme numérique	11
2.2.4.	Module 4: compétences sociales	12
2.2.5.	des activités spécifiques dans la formation	12
3.	Les buts éducatifs	14
3.1.	Stimuler la résolution de problèmes et la recherche de solution	14
3.2.	Communiquer, exprimer ses idées et interroger	14
3.3.	Favoriser la pensée numérique	15
3.4.	Promouvoir l'intégration dans la société	15
4.	LE DÉVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES ET DES COMPÉTENCES	16
4.1.	Apprentissage tout au long de la vie, apprentissage non formel et informel	16
4.2.	Acquérir les compétences du 21 ^e siècle	19
5.	APPROCHE PÉDAGOGIQUE POUR LES JEUNES RESSORTISSANTS DE PAYS en voie de développement	21
5.1.	Le principe de l'apprentissage entre pairs	21

5.2.	Apprentissage par le projet	23
5.3.	Travailler avec des volontaires	25
5.3.1.	Contexte	25
5.3.2.	DIRECTIVES SUR LE TRAVAIL AVEC LES BÉNÉVOLES.....	26
5.3.3.	ATTIRER DES VOLONTAIRES	27
5.4.	Travailler avec les réfugiés et les migrants.....	28
5.4.1.	Contexte	28
5.4.2.	BESOINS DES DEMANDEURS D'ASIL	28
5.4.3.	ESPACES DE SOUTIEN	29
5.4.4.	DES COMPÉTENCES UTILES LIÉES À L'INTERCULTURALISME ET À LA MIGRATION	31
5.4.5.	PLAN D'ACTION DU TRAVAIL JEUNESSE	33
5.4.6.	LA RÉACTION D'UN JEUNE IMMIGRÉ	34
5.5.	Travailler dans un contexte international	36
5.5.1.	avANTAGES DE TRAVAILLER AVEC DES PARTENAIRES (INTERNATIONAUX) 36	
6.	Sources	37
6.1.	Digital Storytelling	37
6.2.	Compétences essentielles su 21e siècle.....	37
6.3.	Refugiés	37
7.	lexique.....	38

Résumé

Cette méthodologie contient les principes sous-jacents des méthodes et des modules du programme de " Digital Welcome ", ainsi que quelques idées, conseils et astuces sur la mise en œuvre pratique du programme avec des groupes de jeunes réfugiés et des primo-arrivants. Bien que le programme soit composé de quatre modules différents, cette méthodologie porte sur ce qui relie ces modules et sur la façon dont ils améliorent ou permettent l'acquisition de différentes compétences techniques et non techniques liées à ce programme.

Après une brève introduction et explication de ce que couvre cette méthodologie, nous trouvons toutes les informations spécifiques et logistiques de ce programme dans un deuxième chapitre intitulé "Déploiement du programme" Digital Welcome ". Par exemple, comment et quels participants vous devez recruter, la chronologie du programme, comment évaluer la formation avec vos participants et comment la structure du programme est organisée dans les différents modules.

Le troisième chapitre "objectifs éducatifs" approfondit les quatre objectifs globaux de l'apprentissage. Comment elle stimule la résolution de problèmes et la réflexion axée sur les solutions; améliore la capacité des participants à communiquer, à exprimer des idées et des opinions et à interagir avec d'autres personnes, notamment d'autres cultures (locales); elle stimule la raison numérique et favorise leur intégration dans la société

Nous passons à un point de vue approfondi sur la manière dont l'apprentissage informel et non formel et l'accent mis sur les compétences du 21e siècle constituent les fondements de ce programme dans le quatrième chapitre " Développement du savoir et des compétences ".

La plus grande partie de cette méthodologie est le cinquième chapitre sur l'approche pédagogique de ce programme pour les jeunes ressortissants de pays en voie de développement. Il donne un aperçu des avantages de l'apprentissage par les pairs-à-pair et sur la base de projets. Mais aussi, comment travailler avec les volontaires, les réfugiés et les migrants et pourquoi c'est enrichissant pour eux, ainsi que pour votre organisation.

Enfin, vous trouverez des liens vers nos références et un glossaire. Nous vous invitons à passer à notre introduction pour en savoir plus sur ce programme et sur les raisons pour lesquelles nous y croyons fermement à la page suivante.

1. INTRODUCTION

L'accent mis par DIGITAL WELCOME sur la méthodologie créative pour l'inclusion numérique et l'autonomisation numérique est une stratégie visant à doter les jeunes réfugiés et migrants des compétences nécessaires pour participer pleinement à la société d'accueil, y compris des compétences numériques, mais aussi des compétences pédagogiques et humaines pour établir des liens avec la population locale, travailler comme volontaire, diriger des ateliers, être autonome dans la vie active, etc. Dans ce document méthodologique, nous approfondissons les principes sous-jacents de nos méthodes et nos attentes quant à l'impact de l'application des méthodes présentées.

C'est une réponse à la question " pourquoi organisons-nous ces ateliers numériques avec les jeunes réfugiés et migrants " et " comment travaillons-nous avec eux pour les motiver à devenir volontaires dans nos communautés et organiser des ateliers numériques pour la construction sociétale et une citoyenneté active ".

Nous vous montrons pourquoi apprendre aux migrants et aux réfugiés des compétences numériques créatives, mais aussi pourquoi il est bénéfique pour toutes les parties concernées d'apprendre à transmettre ces compétences numériques aux autres.

Ce document devrait vous donner un aperçu de la façon de préparer les formateurs et d'amener les nouveaux arrivants à faire du volontariat d'une manière bénéfique pour eux-mêmes et pour la population locale.

Nous espérons que vous apprécierez cette méthodologie et qu'elle fera partie de votre apprentissage tout au long de votre vie comme elle fait partie de la nôtre.

- L'équipe du programme "WELCOME"

2. LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME DIGITAL WELCOME

Avant de nous pencher sur les raisons et le fond pédagogique du programme, nous commençons par un bref résumé de la manière dont nous recommandons de mettre en œuvre l'ensemble du projet Digital Welcome avec vos jeunes animateurs.

2.1. Structure et timing du programme

La structure principale du programme est basée sur cinq périodes successives :

1. Sélection de jeunes mentors
2. Formation de jeunes mentors, sélectionnés parmi notre groupe cible de jeunes réfugiés et migrants
3. Auto-apprentissage par de jeunes mentors
4. Ateliers informatiques pour les groupes mixtes où les jeunes mentors jouent le rôle d' e-animateurs.
5. Évaluation de l'ensemble de l'expérience

Examinons un peu plus en détail ces séquences :

2.1.1. SÉLECTION DE JEUNES MENTORS

Nous donnons ici un aperçu des recommandations concernant la sélection des jeunes mentors :

Ce programme est actuellement écrit pour 10 participants, mais il peut être adapté à des groupes de 6 à 16 participants. Un nombre pair facilite les choses lorsqu'il s'agit de diviser votre groupe en petits groupes. Mais comme toujours : plus le groupe est grand, plus vous avez besoin d'équipement (ordinateurs ou tablettes).

La diversité est un point fort de ce programme. Les participants peuvent venir du monde entier et leurs cultures et points de vue différents font partie intégrante du programme. Par exemple, dans le module sur le journalisme numérique, les questions posées aux décideurs politiques locaux sont basées sur les expériences et les besoins des participants. Lorsqu'ils s'interrogent les uns les autres pour poser de bonnes questions, nous observons également les aspects positifs de la diversité. Le programme s'adresse à tous les sexes et à tous les âges entre 16 et 30 ans, car chaque

module est complètement différent, et chaque participant peut trouver de multiples aspects qui correspondent à ses intérêts.

Cependant, nous vous recommandons de recruter des jeunes du même âge, car cela facilite les choses. Le fait d'avoir un mélange de participants plus jeunes (16 ans) et plus âgés (29 ans) pourrait compliquer les choses, car ils ont des besoins différents et nécessitent une approche différente.

Une connaissance de base de la langue parlée dans votre pays est obligatoire. Le programme vise certainement à favoriser l'acquisition de la langue, mais les bases sont nécessaires à des fins d'organisation et d'accords. En référence au niveau européen, nous recommandons à vos participants d'avoir un niveau minimum de langue A2 (niveau élémentaire) niveau A1 (débutant) pour des personnes qui progressent rapidement, tout dépend de la personne.

2.1.2. FORMATION DES JEUNES MENTORS

Concept :

C'est le cœur de notre programme de formation. Dans ce volet, nous formons nos jeunes migrants et réfugiés sur quatre modules (voir ci-dessous) dans le but de leur permettre de devenir des mentors sur ces sujets (un rôle similaire à celui des e-animateurs). Cette formation consiste en une combinaison de ces quatre modules, qui ont été sélectionnés et conçus à partir de plus de 50 projets d'apprentissage numérique que nous avons sélectionnés au départ. Les quatre modules peuvent être trouvés en détail dans contenus et directives du programme mais seront également expliqués brièvement dans ce document au chapitre 3.2 Modules du Programme des Contenus et de ses Directives.

Temps et nombre de participants :

Au total, nous prévoyons 60 heures de formation pour 10 participants. Nous recommandons un minimum de 10 heures par module et 20 heures qui peuvent être allouées à un module ou réparties sur différents modules qui nécessitent plus d'attention. Dans le Contenu du programme, vous trouverez le nombre d'heures recommandé pour chaque module. La structure de la façon dont ils sont donnés (l'un après l'autre, ou mixtes) dépend des possibilités, des intérêts et de l'expertise de votre organisation.

2.1.3. **AUTO-APPRENTISSAGE**

Concept :

Le volet d'autoformation est plus une recommandation qu'un élément obligatoire du projet. En fonction de la situation de votre organisation et de l'évolution des jeunes mentors dans chaque module, vous pouvez donner des exercices ou tâches supplémentaires que les jeunes mentors peuvent terminer en dehors des heures de formation.

Temps :

Nous recommandons 40 heures d'autoformation.

2.1.4. **ATELIERS IT POUR DES GROUPES MIXTES**

Concept :

L'élément le plus intéressant de ce projet est probablement le concept de mentorat entre pairs de la formation Digital Welcome. Nous approfondissons les avantages de l'apprentissage par les pairs dans le chapitre 6 Approche pédagogique pour les jeunes ressortissants des pays en voie de développement, mais l'idée principale est que nos jeunes mentors transmettent les connaissances acquises durant la formation de 60 heures aux groupes mixtes locaux et/ou autres migrants / réfugiés qui sont idéalement du même âge (pairs). Ces groupes mixtes pourraient également être composés de personnes locales/migrantes d'âges différents. Nous avons testé les deux cas dans des pays différents, et dans les deux cas l'approche peer-to-peer a très bien fonctionné.

Temps et nombre de participants :

Nous recommandons que votre groupe de 10 jeunes mentors donne au total 20 heures d'ateliers sur les IT avec 20 à 40 participants. Les jeunes mentors peuvent animer les ateliers en groupe, ou seuls, selon les possibilités de votre organisation d'organiser ces ateliers.

2.1.5. EVALUATION DE L'EXPERIENCE

Concept:

À la fin de la formation Digital Welcome, vos jeunes mentors auront acquis de nombreuses compétences numériques et une expérience pédagogique précieuse. Il est toujours intéressant de recueillir des informations sur ceux qu'ils ont appris.

Pour ce faire, les jeunes mentors doivent élaborer un produit final basé sur l'un des modules du programme, afin d'obtenir leur certificat de fin de cours. Ce produit peut être une vidéo d'animation réalisée en Scratch à partir du premier module Codage, un Digital Story à partir du second module Digital Storytelling ou un documentaire/entretien à partir du troisième module Journalisme numérique.

Vous pouvez choisir ou laisser le groupe choisir le module sur lequel vous baserez votre méthode d'évaluation, en fonction des emplois ou des opportunités numériques locaux ou du module qui a le plus touché votre groupe.

La manière dont chaque module peut être utilisé comme outil d'évaluation se trouve dans le contenu du programme de chaque module séparé:

Module 1 : Codage avec Scratch et autres technologies : 3. Utiliser Scratch comme outil d'évaluation pour l'ensemble du programme

Module 2 : Digital Storytelling : 3. Utiliser Digital Storytelling comme outil d'évaluation pour l'ensemble du programme

Module 3 : Journalisme numérique : 3. utiliser le journalisme comme outil d'évaluation pour l'ensemble du programme.

Temps :

Le minimum de temps dont vous avez besoin pour créer un produit où vos jeunes mentors approfondissent suffisamment les expériences qu'ils ont vécues, les compétences qu'ils ont acquises et la façon dont ils les utiliseront à l'avenir est de 10 heures d'évaluation, mais nous recommandons 20.

Résumé

Un bref résumé de la durée de chaque période:

- 60 heures de formation avec 10 jeunes mentors: 10 pour chacun des 4 modules et 20 heures qui peuvent être allouées à un module ou réparties sur d'autres modules.

- 40 heures d'autoformation
- 20 heures d'ateliers IT pour des groupes mixtes avec 20 à 40 participants
- Minimum 10 heures d'évaluation.

2.2. Modules du programme Contenu et directives

Comme chaque module a son propre document détaillé dans le Contenu du programme et les Directives avec toutes les informations dont vous pourriez avoir besoin pour la mise en œuvre de ces modules, nous n'allons pas entrer dans les détails ici. Il ne s'agit que d'un aperçu de chaque module et de ce qu'il comprend, de sorte que les références que nous y faisons dans la suite de cette méthodologie sont claires.

2.2.1. MODULE 1: CODAGE AVEC SCRATCH

Introduction au codage avec Scratch (ou Codage simple avec Scratch) est dédié à l'apprentissage du codage avec l'outil en ligne Scratch. Grâce à lui, les participants acquerront des techniques de codage de base d'une manière non-formelle en apprenant par l'exploration et l'expérimentation de Scratch qui mènera à la création de leur propre jeu ou jeu vidéo interactif qui pourra être facilement partagé en ligne par le biais de la plate-forme Scratch.

2.2.2. MODULE 2: DIGITAL STORYTELLING

Ce module est dédié au Digital Storytelling. Grâce à ce cours, les participants acquerront des techniques de narration, en mettant l'accent sur la recherche, la narration et le partage d'expériences personnelles par le biais d'un support numérique, telle que la vidéo. Ils apprendront également à animer une séance de digital storytelling ainsi qu'à faire leur propre digital storytelling.

2.2.3. MODULE 3: JOURNALISME NUMÉRIQUE

Ce module est consacré au journalisme numérique. Grâce à ce programme, les participants acquerront des techniques de journalisme numérique mobile, en mettant l'accent sur deux aspects:

- L'utilisation des technologies mobiles pour produire de petits sujets multimédias (productions vidéo et audio), les publier et les promouvoir sur l'Internet. Comme alternative, les applications liées à des ordinateurs (applications cloud ou de PC) peuvent être utilisées avec des appareils photo numériques et des enregistreurs numériques.

- L'utilisation de techniques de journalisme qui permettront aux participants d'établir des relations avec leur environnement immédiat, de poser des questions et d'obtenir des réponses qui les aideront à mieux connaître leur environnement.

2.2.4. **MODULE 4: COMPÉTENCES SOCIALES**

Le module non numérique des quatre modules. Ce module met l'accent sur les compétences générales, les aptitudes à la communication et la capacité d'insertion professionnelle. La formation théorique et la description de ces compétences ainsi que plusieurs activités non formelles pour les jeunes demandeurs d'asile/réfugiés y sont incluses. Les principaux objectifs des compétences non techniques sont axés sur la communication, la pédagogie et le mentorat. Cela comprend des activités de cohésion d'équipe, des exercices énergisants, des outils sur la façon d'autonomiser les jeunes réfugiés pour en faire des mentors.

2.2.5. **DES ACTIVITES SPÉCIFIQUES DANS LA FORMATION**

Il n'est pas mentionné dans les modules, mais certains conseils qui pourraient améliorer la formation dans son ensemble sont l'inclusion d'activités parallèles telles que la visite de musées, la projection d'un film, des excursions ou toute autre sortie qui pourrait être appropriée et pertinente pour connaître la ville et les coutumes locales, rencontrer les gens du quartier. Dans le module Journalisme numérique, l'accent est mis sur l'interview de professionnels locaux. Visiter l'organisation de ces personnes avec vos mentors les aidera à comprendre comment fonctionnent les différents aspects de la vie dans le pays d'accueil (par exemple, visite à la mairie, cabinet médical, organisation des travailleurs sociaux, école, etc.)

D'autres excursions liées aux modules pourraient être organisées, par exemple :

- Un film ou un documentaire sur la migration dans un cinéma
- Une pièce de théâtre sur la migration, le journalisme,
- Un fabricant de produits dans votre pays qui présente les dernières technologies accessibles.
- Un local fablab
- Une rédaction locale d'un journal ou d'une chaîne de télévision
- Une école ou une organisation travaillant autour du STEM



METHODOLOGIE DIGITAL WELCOME

- Petites excursions ou activités liées à l'informatique comme travailler avec des imprimantes 3D, la réalité virtuelle, la réalité amplifiée, la capture de mouvement, etc., si cela est possible dans votre région. Ils pourraient élargir la vision du travail ou du profil de l' e-animateur.



3. LES BUTS ÉDUCATIFS

Comme ce programme couvre un certain nombre de possibilités d'apprentissage, nous pouvons les résumer en quatre objectifs d'apprentissage principaux :

- Stimuler la résolution de problèmes et la recherche de solutions
- Améliorer la capacité de communiquer, d'exprimer des idées et des pensées et d'interagir avec les personnes, en particulier d'autres cultures (locales).
- Favoriser la réflexion numérique
- Promouvoir l'intégration dans la société

3.1. Stimuler la résolution de problèmes et la recherche de solution

Pousser nos participants à chercher eux-mêmes une réponse ou une solution augmente la créativité, rend le résultat final plus satisfaisant et lui donne plus d'impact, il tiendra plus que lorsque la solution est simplement donnée. Des conseils sur la façon de trouver une solution s'accumuleront également progressivement au fur et à mesure que nous nous considérons comme des coaches. L'intention n'est pas de les laisser se noyer, mais de leur donner des indices et de les soutenir au besoin. La frustration n'est jamais une option lorsqu'il y a suffisamment de place pour le défi.

3.2. Communiquer, exprimer ses idées et interagir

Comme la formation est donnée dans les langues nationales, cela crée une occasion de tester et d'exercer les compétences linguistiques. Cette question est abordée plus en détail dans la partie Apprentissage par les pairs (5.1 Principes essentiels de l'apprentissage par les pairs). Cependant, notre objectif ne se limite pas à l'acquisition d'une langue pour améliorer la communication. Dans le module Digital Storytelling, nous tendons fortement vers l'apprentissage et le feedback constructif, de même que pour tester réciproquement le jeu dans le module Coding with Scratch. Dans les modules de journalisme numérique et de Digital storytelling, nous pouvons voir que l'expression des idées et des pensées et le fait de les utiliser pour discuter ou réfléchir sont essentiels ; ces compétences sont essentielles dans tout lieu de travail mais également sur le plan personnel.

3.3. Favoriser la pensée numérique

Nous voulons encourager nos participants à devenir des créateurs avec des outils numériques plutôt que des consommateurs. En les habituant à utiliser des logiciels gratuits ou peu coûteux, ils peuvent créer, modifier et ajouter du contenu et des solutions créatives.

Pour passer du statut de consommateur à celui de créateur, nous devons aborder les outils numériques avec une vision vivante de la citoyenneté active. Les ateliers que nous proposons visent à apprendre à trouver l'information juste, à développer la pensée critique et à favoriser les compétences numériques et humaines. Mais aussi l'adaptation de la langue et des autres formes de communication à l'ensemble de la société locale. L'utilisation efficace et ciblée du multimédia stimule une relation ouverte et sans barrières entre les citoyens, les organisations et les politiques.

Nous utilisons le multimédia pour responsabiliser nos participants et les aider à participer à la vie publique. De cette façon, nous voulons réduire la fracture numérique.

3.4. Promouvoir l'intégration dans la société

Apprendre à apprendre et se concentrer sur les compétences numériques augmente les opportunités sur le marché du travail. Lorsque nos ateliers créatifs et sociaux axés sur la langue et la culture locales sont combinés à d'autres cours et formations destinés à la carrière professionnelle, nous réduisons la fracture numérique et facilitons l'intégration de nombreuses façons. Nous apprenons aussi à parler à la communauté locale et, grâce au bénévolat, à contribuer de manière efficace.

4. LE DÉVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES ET DES COMPÉTENCES

4.1. Apprentissage tout au long de la vie, apprentissage non formel et informel

L'apprentissage non formel consiste en un ensemble de pratiques éducatives qui ne sont pas incluses dans le système éducatif formel. Il s'agit d'un choix délibéré de la personne, en dehors des systèmes d'apprentissage formel, et qui a lieu dans toute organisation poursuivant des buts éducatifs et de formation. Fordham (1993) suggère que dans les années 1970, quatre caractéristiques peuvent être associées à l'éducation non formelle : 1. la pertinence par rapport aux besoins des groupes défavorisés, 2. la prise en compte de catégories spécifiques de personnes, 3. l'accent mis sur des objectifs clairement définis et 4. la souplesse de l'organisation et des méthodes.

L'éducation non formelle peut être un groupe de scouts, une association de défense des droits des femmes, un syndicat, un centre de jeunesse, une école de natation, un club de football, un centre de compétences numériques et bien d'autres.

L'éducation non formelle est participative et les apprenants viennent volontairement à l'organisation (pour les enfants, ils peuvent être encouragés, voire obligés, par les parents ou l'école). Au moment où la théorie de l'apprentissage non formel a été adoptée, l'UNESCO a développé le concept d'apprentissage tout au long de la vie.

L'UNESCO fait la différence entre l'apprentissage formel, non formel et informel, qui font tous partie de l'apprentissage tout au long de la vie. L'apprentissage informel est le processus par lequel chaque individu acquiert des attitudes, des valeurs, des compétences et des connaissances à partir de son expérience quotidienne, tandis que l'apprentissage non formel est organisé en dehors du système formel établi. Dans l'éducation non formelle, l'approche centrée sur l'apprenant est très importante, car elle adapte l'apprentissage aux besoins du groupe de personnes ou de chaque apprenant.

Il est également très important que les apprenants assument la responsabilité de leur propre apprentissage. Ils doivent fixer leurs objectifs d'apprentissage. Et ils ont besoin de voir comment ils peuvent atteindre ces objectifs avec l'aide des formateurs. C'est

pourquoi nous vous suggérons de demander à vos jeunes mentors, au début de la formation, quels sont leurs 3 principaux objectifs d'apprentissage, puis de vérifier s'ils ont été atteints à la fin de la formation pendant l'évaluation. S'ils constatent tout au long du programme que quelque chose ne correspond pas ou que quelque chose ne répond pas vraiment à leurs besoins, les apprenants sont encouragés à donner un feedback aux formateurs, afin qu'ils puissent faire quelque chose pour y remédier.

s un cadre non formel, vous voulez qu'un apprenant s'engage et interagisse, vous voulez fournir un espace pour des participations et des échanges, pour vraiment exploiter les connaissances qui sont déjà là. Et vous devez utiliser des méthodes qui facilitent ce processus. Dans cette façon d'apprendre, vous avez rarement quelque chose comme un cours magistral, parce qu'un cours magistral ne fait qu'alimenter les connaissances des participants, il ne permet pas vraiment l'interaction (sauf s'il s'agit d'un cours interactif).

Dans l'éducation non formelle, il est également préférable que les apprenants trouvent eux-mêmes les réponses. Cela implique que vous choisissiez les méthodes les plus engageantes et les plus interactives. Nous utilisons des outils tels que la technologie des espaces ouverts, ou les cafés du monde, les séances de brainstorming, les petites discussions en petits groupes (au lieu d'un grand groupe, parce que vous ne pouvez pas avoir la participation de manière égale de tous).

Dans notre programme de formation, il est possible que les formateurs et les participants aient des niveaux de compétences numériques très différents, mais dans cette façon d'enseigner, cela n'a pas d'importance car chacun aide l'autre. Il se peut que certains participants soient déjà très compétents dans une partie de la formation, mais pas dans une autre. Par exemple : un participant ayant de l'expérience en programmation avec des langages de codage professionnels comme Java peut aider avec les formateurs dans le module Codage. De cette façon, le participant peut également exercer son rôle de mentor pendant le module de codage, mais il peut encore apprendre beaucoup de nouvelles choses pendant les autres modules.

Notre projet contribue à la réalisation des objectifs du développement durable en offrant à tous les participants une éducation inclusive et de qualité et des possibilités d'apprentissage continu. Pour ce faire, nous fournissons un certificat de type YOUTHPASS appelé Digital Welcome Pass pour chaque participant. Ceci résume chacune des compétences acquises au cours de la formation et les aidera dans leur demande d'asile ou même dans leur recherche d'emploi. Ce titre constituera une

reconnaissance, une validation et une accréditation des connaissances, des aptitudes et des compétences acquises dans le cadre de l'éducation non formelle et informelle, de l'expérience pratique et de la formation.

N'oublions pas que l'apprentissage non formel et informel est généralement reconnu dans les systèmes éducatifs de notre société occidentale. Pour de nombreux jeunes nouveaux arrivants, cependant, cette façon de travailler et d'apprendre est complètement nouvelle, et nous avons eu des réactions pendant les phases pilotes : les participants n'étaient pas convaincus des avantages au départ et n'avaient pas l'impression d'apprendre beaucoup. Ce n'est qu'après avoir dressé la liste des aptitudes et compétences acquises après l'ensemble du programme et les avoir fait reconnaître par le Digital Welcome Pass qu'ils ont été très impressionnés par eux-mêmes. Il est important de ne pas tenir pour acquis que chacun est conscient du concept d'apprentissage non formel et qu'il l'adoptera immédiatement.

En enquêtant sur le secteur de l'éducation, en interviewant des leaders de l'industrie et en étudiant la force de travail mondiale en général, Tony Wagner, expert en éducation, a identifié sept compétences pour la survie dans le futur. Il s'agit de compétences et d'états d'esprit dont les jeunes auront indispensablement besoin pour mettre leur potentiel à profit de la meilleure manière possible:

1. La pensée critique et la résolution de problèmes
2. La collaboration à travers les réseaux et le leadership par l'influence
3. L'agilité et l'adaptabilité
4. L'initiative et l'esprit d'entreprise
5. La communication verbale et écrite
6. L'évaluation et l'analyse de l'information
7. La curiosité et l'imagination

Dans nos quatre modules: Codage avec Scratch, Digital Storytelling, Journalisme numérique et Compétences sociales, nous couvrons toutes ces compétences. La façon dont ils améliorent les compétences du 21e siècle est expliquée respectivement dans les contenus des programmes qui y sont liés. Nous expliquerons ce que sont ces compétences du 21e siècle et comment elles sont acquises dans la prochaine partie de ce chapitre dans 5. 2 Acquisition de compétences du 21e siècle.

4.2. Acquérir les compétences du 21e siècle

L'expression "compétences du 21e siècle" désigne un vaste ensemble de connaissances, de compétences, de comportements au travail et de traits de caractère que les éducateurs, les enseignants, les professeurs de collège, les employeurs et autres considèrent comme essentiels au succès dans notre monde contemporain, particulièrement dans les programmes universitaires et sur le marché de travail contemporain et de carrière.

Les nouveaux progrès de la technologie et de l'intelligence artificielle ont le pouvoir d'offrir des environnements d'apprentissage stimulants. À l'ère numérique, chacun devra s'adapter aux progrès rapides de la technologie et aux changements majeurs du monde du travail pour relever des défis complexes. A l'ère de Google, de nombreux systèmes éducatifs restent basés sur l'hypothèse du manque d'informations, ce qui, à long terme, conduira à un échec pour les apprenants.

L'université des sciences du comportement d'Helsinki, en Finlande, a mené des recherches sur la façon dont, par exemple, peut créer des environnements d'apprentissage virtuels lorsqu'elle est utilisée pour l'apprentissage des aptitudes et compétences du 21e siècle nécessaires dans la vie professionnelle future des étudiants. **Dans cette étude, les chercheurs ont " analysé les expériences en utilisant une conceptualisation théorique du partage global de la pédagogie qui définit des catégories de processus ou d'outils qui servent de médiateurs : 1) la création de connaissances et de compétences axée sur l'apprenant, 2) la collaboration, 3) le travail en réseau et 4) la culture numérique. "**

Ce sont les conclusions en bref de cette étude : Les résultats montrent que les élèves aiment créer des vidéos. Ils travaillent activement, recherchant de nouvelles connaissances et construisant leurs vidéos en utilisant différentes sources d'information. Un tableau général qui se dégage est qu'ils auto-évaluent aussi leur travail. On peut également observer qu'il est difficile pour les étudiants de donner leur avis sur le travail des autres. Donner et recevoir du feedback n'est pas une évidence. Bien que les élèves trouvent intéressant de regarder les vidéos des autres, faire des commentaires actifs est encore assez rare parmi eux. Le processus de travail en groupe est important, mais pas nécessairement sans tensions. On peut noter que la collaboration exige de la pratique et de l'apprentissage sur les processus de prise de décision, et qu'il faut prendre en considération différents points de vue et perspectives.

Nos quatre modules : Le codage par Scratch, le digital Storytelling, le journalisme numérique et les compétences non techniques constituent une base solide pour de nombreux types de Littératie, tels que celle en matière d'information, visuelle, technologique et médiatique. Résumant le travail de plusieurs chercheurs dans ce domaine, Brown, Bryan et Brown (2005) ont qualifié ces compétences multiples qui sont en lien avec la technologie " Littératie du XXIe siècle ", qu'ils décrivent comme la combinaison de :

- Littératie numérique - la capacité de communiquer avec une communauté en constante expansion pour discuter des enjeux, recueillir de l'information et demander de l'aide ;
- Littératie globale - la capacité de lire, d'interpréter, de répondre et de contextualiser les messages dans une perspective globale ;
- Littératie technologique - la capacité d'utiliser les ordinateurs et d'autres technologies pour améliorer l'apprentissage, la productivité et le rendement ;
- Littératie visuelle - la capacité de comprendre, de produire et de communiquer par le biais d'images visuelles ;
- La maîtrise de l'information - la capacité de trouver, d'évaluer et de synthétiser l'information.
- Compétences en recherche : Documenter une histoire, trouver et analyser des informations pertinentes ;
- Compétences en rédaction : Formuler un point de vue et développer un scénario ou une opinion ;
- Sens de l'organisation : Gérer la portée du projet, les matériaux utilisés et le temps qu'il faut pour accomplir la tâche ;
- Techniques de présentation : Décider de la meilleure façon de présenter une histoire ou une présentation à un auditoire ;
- Compétences en matière d'entrevue : Trouver des sources à interviewer et déterminer les questions à poser ;
- Compétences interpersonnelles : Travailler au sein d'un groupe et déterminer les rôles individuels des membres du groupe ;
- Aptitudes à la résolution de problèmes : Apprendre à prendre des décisions et à surmonter les obstacles à toutes les étapes du projet, du début à la fin ; et
- Compétences en matière d'évaluation : Acquérir une expertise en critiquant leur propre travail et celui des autres.

5. APPROCHE PÉDAGOGIQUE POUR LES JEUNES RESSORTISSANTS DE PAYS EN VOIE DE DÉVELOPPEMENT

5.1. Le principe de l'apprentissage entre pairs

L'apprentissage par les pairs est un meilleur moyen d'apprentissage pour les personnes issues de groupes défavorisés. Il présente également de nombreux avantages pour les personnes qui s'intègrent dans une nouvelle communauté et est mis en œuvre à plusieurs niveaux dans le cadre de ce projet : dans le programme de formation des jeunes ressortissants de pays en voie de développement, ainsi que dans les ateliers informatiques créatives qu'ils organisent en guise de stage.

Cette façon d'apprendre et d'enseigner favorise l'estime de soi et la confiance en soi grâce à l'utilisation de modèles de comportement. Nous formons nos participants à donner des ateliers à des groupes mixtes composés d'autres réfugiés et migrants, ainsi que de membres de la communauté locale. En ce qui concerne les autres réfugiés et migrants, cela les mettra sous "la lumière", fera d'eux un modèle à suivre car c'est "l'un d'eux" qui enseigne l'atelier au lieu d'un étranger local. Cela réduit également la distance entre l'enseignant et l'élève et facilite l'acceptation par les deux parties. L'élève et l'enseignant ont vécu des expériences similaires, peuvent s'entendre et mieux connaître les besoins de l'autre dès le départ. Mais elle va plus loin qu'une simple relation enseignant-élève, car les participants sont encouragés à apprendre les uns des autres sur de nombreux plans :

- Il s'agit d'un double apprentissage linguistique : les participants peuvent pratiquer la langue locale liée à différents sujets qui incluront le vocabulaire en informatique mais aussi des compétences linguistiques liées au travail et nécessaires dans la société en général.
- Cela crée une meilleure cohésion sociale entre les membres du groupe qui apprennent ensemble et les uns des autres.
- Elle augmentera les chances d'obtenir un meilleur emploi, ce qui entraînera une baisse du chômage des jeunes et une amélioration de la situation socio-économique.

Pour les jeunes mentors, donner des ateliers à d'autres migrants et réfugiés est aussi une expérience importante : ils ont une tâche intéressante et responsable dans le centre et cela a pour résultat le respect et l'estime de soi. C'est un travail difficile, mais c'est gratifiant pour eux d'enseigner et d'avoir la chance de jouer un rôle aussi responsable dans le processus d'intégration des autres réfugiés et migrants.

Pour les membres de la communauté locale, ce sera un espace de rencontre, une occasion de voir qui sont les migrants et les réfugiés, de les voir sous un autre jour (en tant que formateurs en informatique !) et de comprendre qu'ils ont aussi des compétences précieuses à transmettre à la communauté locale.

Il y a quelques facteurs à prendre en compte (limitations possibles) :

La composition internationale du groupe agit comme un facilitateur de motivation mais peut aussi devenir un obstacle. Les difficultés de communication découlant de l'utilisation de différentes langues autochtones et de différents environnements culturels peuvent poser certains problèmes.

La meilleure façon d'y parvenir est de suivre les principes du respect culturel des participants. Respecter la diversité culturelle, c'est embrasser et apprécier les différences, célébrer et exploiter les similitudes. Nous devons surmonter notre anxiété et nos peurs. Cela exige que nous comprenions qu'il y a de nombreuses sociétés qui ont émergé dans le monde entier et qui diffèrent non seulement dans leur expression et leurs traditions, mais aussi dans leur organisation. Chacun d'entre nous est né dans une société avec une culture spécifique, qui constitue le fondement de nos croyances, valeurs, connaissances et rituels. Certaines cultures d'aujourd'hui remontent à des milliers d'années. Le respect, c'est s'ouvrir aux autres cultures. Nous devons nous glisser dans la peau des autres cultures, et cela commence par une meilleure compréhension de la nôtre. Plus nous comprenons nos fondements et mieux nous sommes enracinés dans notre culture, plus il est facile de s'ouvrir aux autres sociétés. Si le formateur aborde sa tâche en tant que coach, il se rendra compte que la plupart des jeunes réfugiés échangent quotidiennement toutes les expériences d'apprentissage sur le pays d'accueil et les moyens de survivre avec leurs pairs. Les jeunes réfugiés développent toutes sortes de compétences de survie basées sur l'apprentissage par les pairs et l'échange social. Les animateurs doivent en être conscients et organisent des possibilités d'apprentissage qui sont co-créatives et où les apprenants s'entraident.

Les caractéristiques des groupes ressortissants de pays en voie de développement sont très diverses, notamment sur le plan culturel, mais sont également très riches. Alors que certains jeunes sont désireux de prendre les devants, d'autres préfèrent s'acquitter de tâches plus discrètement. En réalité, il est conseillé de structurer la formation de manière à ce que les différents rôles soient présentés et à ce que la nature de chaque jeune occupe le rôle souhaité. Nous disposons ainsi d'équipes " pluridisciplinaires " (comme dans toute entreprise) où chaque jeune trouve sa place et développe largement ses capacités. Ils peuvent trouver un moyen de se démarquer.

Le principe de cette formation est de rendre les jeunes réfugiés et migrants responsables du succès de la formation et de leurs activités de suivi en tant que volontaires. Donnez-leur les moyens d'agir, donnez-leur des instruments, accompagnez-les et guidez-les vers des objectifs communs. Ils acquerront des expériences qui leur seront utiles pour poursuivre leurs études, travailler dans un milieu de travail et profiter de toutes les occasions qui font appel aux compétences du 21e siècle.

5.2. Apprentissage par le projet

Les projets agissent comme un moteur d'apprentissage. Les techniques d'apprentissage par projet sont intimement liées aux environnements de travail et à l'esprit d'entreprise. Les participants et les formateurs travaillent dans un environnement très proche du monde réel, voire dans le monde réel.

Au cours du processus de réalisation du produit final, les étudiants définissent eux-mêmes les besoins qu'ils ont. L'apprentissage par projet permet de placer les participants au centre du processus ; l'accent est mis sur la réalisation du meilleur produit final possible, en tenant compte des ressources. L'un des aspects les plus remarquables de cette approche est que les solutions, idées ou résultats finaux ont une valeur au-delà de la formation en classe. Ils peuvent être utilisés par d'autres, de sorte que le résultat de l'effort des participants est amplifié. La motivation augmente à mesure que les participants perçoivent l'effet positif que leur production ou leur solution produit dans leur environnement ou leur contexte social. Éventuellement, leur estime de soi s'améliore aussi, car ils se sentent utiles. Le processus de travail peut être variable : vous pouvez réaliser des projets courts ou travailler sur des périodes plus longues.

Tout d'abord, nous définissons le résultat que nous voulons atteindre (le produit, la solution, l'idée que nous voulons produire). La prochaine chose à faire est de demander : pour accéder à ce produit, de quoi ai-je besoin ?

Une fois les besoins définis, les participants développent ou cherchent des solutions pour y répondre, en utilisant les moyens à leur disposition qui sont facilités par le formateur. De cette façon, à chaque étape du processus, les participants résolvent de petits problèmes ou défis, produisant un effet d'autonomisation qui les motive à continuer à travailler. Cependant, ne confondez pas cette approche avec "l'apprentissage par problèmes" très similaire qui part d'un problème pour la conduite vers l'apprentissage. Dans l'apprentissage par projet, le point de départ est une opportunité et le résultat est toujours un produit. En outre, les participants et les formateurs doivent collaborer et coopérer entre eux pour obtenir un bon résultat.

Le projet généré par le processus d'apprentissage peut être très différent, les solutions sont ouvertes. Le fait que les élèves présentent publiquement le résultat de leur travail, le projet développé, est très valorisant. Cette approche offre diverses possibilités de réflexion en groupe, d'évaluation et d'auto-évaluation du processus et du résultat. Travailler sur des projets encourage l'initiative des participants, leur proactivité, leur indépendance et aussi l'inclusion d'éléments innovateurs.

En général, les phases de cette approche de travail sont :

1. Détection de l'opportunité du travail.
2. Organisation des groupes de travail.
3. Définition du produit que vous souhaitez réaliser.
4. Préparation du plan. Quelles sont les tâches à accomplir ? De quelles connaissances, aptitudes ou compétences avons-nous besoin pour les mettre en œuvre ? Quel est la durée de notre travail ?
5. Phase d'apprentissage.
6. Analyse et synthèse : le travail est partagé, les idées sont échangées, les solutions possibles sont discutées.
7. Production du produit.
8. Présentation du produit. L'adéquation de la solution est vérifiée par des personnes extérieures au projet et les ajustements nécessaires sont effectués.

9. Les améliorations sont mises en œuvre.

10. Évaluation et auto-évaluation.

5.3. Travailler avec des volontaires

5.3.1. CONTEXTE

Quelques conseils sur la manière d'aborder et de travailler avec les réfugiés et les demandeurs d'asile en tant que groupe cible ayant des caractéristiques spécifiques seront abordés dans la prochaine partie de ce chapitre, mais nous partagerons d'abord quelques informations sur la manière de travailler avec les volontaires, car c'est l'un des objectifs de notre programme - une fois formés pour être mentors, les jeunes réfugiés et migrants seront volontaires pour organiser des ateliers informatiques avec des groupes mixtes de réfugiés et migrants et des personnes issues des communautés locales. Leur bénévolat est soutenu et facilité par l'organisme de formation. Ils peuvent se porter volontaires pour animer un atelier d'une demi-journée ou d'une journée, le minimum est que les 10 mentors se portent volontaires pendant au moins 5 heures. Ils peuvent travailler soit en groupes de deux ou plus, soit seuls. Les ateliers qu'ils organisent peuvent être liés à n'importe quel module ou les combiner (par exemple, un atelier d'une demi-journée sur le codage ou un atelier combinant le codage et la Digital Storytelling). L'important, c'est de leur donner l'occasion de jouer le rôle de mentors et de leur donner les moyens de se sentir valorisés.

Le volontariat est défini comme " une activité qui consiste à consacrer du temps, sans rémunération, au service de l'environnement, d'individus ou de groupes autres que (ou en plus) des proches parents ".

Quatre principes sont fondamentaux pour le volontariat :

- Choix : Le volontariat doit être un choix librement fait par chaque individu.
- Diversité : Le volontariat devrait être ouvert à tous, quels que soient leur origine, leur race, leur nationalité, leur religion, leurs origines ethniques ou nationales, leur âge, leur sexe, leur état civil, leur orientation sexuelle ou leur handicap.
- Avantage mutuel : Les volontaires offrent leur contribution sans salaire, mais devraient en bénéficier d'une autre manière en contrepartie de leur contribution. Donner du temps et des compétences volontaires doit être reconnu comme l'établissement d'une relation réciproque dans laquelle le volontaire bénéficie également d'une contribution personnelle et se sent épanoui.

- Reconnaissance : La reconnaissance explicite de la valeur de la contribution des volontaires est fondamentale pour une relation équitable entre les volontaires et l'organisation dans laquelle ils travaillent. Le volontariat est souvent considéré comme faisant partie d'un type de travail et est mis dans la même catégorie que les stages et les affectations, mais dans ce programme, nous ne parlons que de volontariat pur comme défini ci-dessus.

Les volontaires peuvent :

- Permettre à votre organisation d'offrir plus de soutien ou de services aux personnes que vous aidez.
- Vous permettre d'impliquer un groupe de personnes plus diversifié et d'ouvrir de nouveaux canaux pour la participation locale.
- Donner à votre organisation une nouvelle perspective, qui reflète souvent le point de vue de la communauté.
- Apporter une nouvelle énergie et enthousiasme à votre organisation. Les volontaires se joignent à votre groupe parce qu'ils veulent être là, pas seulement parce que c'est leur travail, alors ils apportent une énergie unique.
- Apporter de nouvelles compétences et de l'expérience qui, autrement, pourraient ne pas être accessibles à votre organisation. Ceci est particulièrement utile pour les petits groupes.
- Augmenter la crédibilité de votre organisation. Le fait que les volontaires donnent gratuitement de leur temps suggère que votre travail doit avoir de la valeur.

5.3.2. DIRECTIVES SUR LE TRAVAIL AVEC LES BÉNÉVOLES

La plupart des directives de travail avec des volontaires sont également valables pour ce programme.

Bien que nos participants ne soient pas rémunérés pour leur travail, ils ne sont pas un cadeau ou un remplacement pour un employé rémunéré. Avant d'investir dans le volontariat, assurez-vous de bien comprendre pourquoi vous voulez l'impliquer et pourquoi vous vous mettez sur la voie du succès. Avant d'aller plus loin, vous devriez :

- Déterminer les rôles et les responsabilités que votre organisation attribuera aux volontaires. Vous n'avez pas besoin d'une description complète du rôle, juste une idée de ce qu'ils pourraient faire.
- Réfléchir à la façon dont l'engagement volontaire contribue à la poursuite de vos objectifs globaux.
- Penser à la façon dont vous évalueriez si votre investissement dans le volontariat porte ses fruits ou non.

5.3.3. ATTIRER DES VOLONTAIRES

Lorsque vous prévoyez de faire appel à des volontaires, vous devez rendre votre groupe attrayant pour les volontaires en identifiant les avantages que vous pouvez leur apporter. Pour identifier comment vous pouvez rendre les volontaires plus susceptibles de choisir votre organisation plutôt qu'une autre organisation ou activité similaire, demandez-vous :

- Que faites-vous et en quoi cela est-il inspirant ?
- De nombreux volontaires sont très attachés à une cause et s'impliqueront en fonction de vos objectifs. Il peut s'agir d'une motivation beaucoup plus forte que la "satisfaction au travail" réelle découlant de la tâche que vous demandez aux volontaires d'accomplir. Pour y répondre, cela dépend de l'individu, y compris dans notre programme. L'un des éléments clés de la réponse est cependant l'aspect peer-to-peer : C'est inspirant parce qu'ils deviennent inspirants pour les autres pairs.

Voici d'autres questions que vous devriez poser :

- Qu'est-ce qui rend votre organisation unique ? (Réponse possible : Il existe d'autres cours d'informatique pour les réfugiés. Notre facteur unique est l'aspect peer-to-peer, l'expérience et les ateliers créatifs bien testés et l'opportunité d'apprendre et d'enseigner en même temps).
- Quelles opportunités de développement pouvez-vous offrir ? (Réponse possible: Les ateliers sélectionnés se concentrent sur les compétences techniques et non techniques qui pourraient mener à un emploi ou à un développement personnel plus poussé).
- Tandis que certains volontaires participeront parce qu'ils sont passionnés par votre cause, d'autres seront plus intéressés à acquérir une expérience pratique. Demandez-vous ce qui est intéressant, captivant ou stimulant dans les

fonctions de volontaire que vous offrez ? Comment votre possibilité de faire du volontariat pourrait-elle aider quelqu'un à se développer professionnellement ? Ce type d'avantage est particulièrement intéressant pour les personnes qui envisagent une nouvelle carrière ou qui cherchent une expérience professionnelle..

- En quoi le fait de faire partie de votre organisation pourrait-il être bénéfique pour un volontaire ?

Dans le cas du programme de Digital Welcome, les réponses sont claires, mais il est important de le faire comprendre et de le communiquer aux participants au moment de les recruter.

5.4. Travailler avec les réfugiés et les migrants

5.4.1. CONTEXTE

Les jeunes immigrants sont plus diversifiés comme jamais auparavant, arrivant de différents points d'origine. En 2015, plus d'un million de personnes ont demandé l'asile dans l'Union européenne. Aujourd'hui encore, des milliers de personnes risquent leur vie pour atteindre l'Europe. Qu'ils fuient le conflit, la pauvreté ou une situation politique défavorable, nous sommes face à de nombreux nouveaux venus dans nos pays. Certains sont les enfants de parents instruits, tandis que d'autres ont des parents analphabètes.

L'afflux croissant de demandeurs d'asile dans les pays européens a souligné l'importance, aujourd'hui plus que jamais, de prendre des mesures pour améliorer leur intégration dans la société. Certains reçoivent une excellente éducation dans leur pays d'origine tandis que d'autres quittent des systèmes éducatifs en ruine. Certains sont des réfugiés fuyant les conflits politiques, religieux et sociaux ou les catastrophes environnementales. D'autres sont motivés par la promesse de meilleurs emplois, tandis que d'autres encore considèrent leurs migrations comme une opportunité d'offrir une meilleure éducation à leurs enfants.

5.4.2. BESOINS DES DEMANDEURS D'ASIL

Toutes les personnes qui demandent l'asile en Europe ont une histoire différente. Certains sont des " migrants économiques " qui tentent leur chance, d'autres fuient des situations épouvantables et se verront accorder le " statut de réfugié ". C'est difficile à comparer. Mais le plus souvent, ils ont en commun les besoins urgents suivants, lorsqu'ils arrivent dans un nouveau pays :

- Statut juridique : documents administratifs, procédures, titres temporaires, refus éventuel ;
- Sécurité financière : trouver un emploi, rembourser ses dettes, envoyer de l'argent chez soi, survivre ;
- Compétences linguistiques : la porte vers le nouveau pays, vers le système, vers les gens, vers un emploi ;
- Soutien psychologique : traumatisme, être perdu dans le système, partir de zéro ;
- Apprentissage interculturel : découvrir comment fonctionne la culture d'accueil, ce qu'il faut faire et ce qu'il ne faut pas faire ;
- Liens sociaux : créer un réseau social, se faire de nouveaux amis, se faire de nouveaux amis, avoir du temps libre.

Bien que ce programme ne puisse pas répondre à tous ces besoins, nous visons au moins à soutenir les quatre derniers : comme mentionné dans les objectifs d'apprentissage de cette méthodologie, nous mettons l'accent sur la communication et l'apprentissage de la langue locale. Grâce à la formation, mais aussi à l'expérience de volontariat qui suivra, les participants établiront des liens sociaux interculturels et créeront des environnements sûrs dans lesquels les traumatismes pourront être partagés et où l'estime de soi et la confiance pourront être nourries pour pouvoir aller de l'avant et s'intégrer

5.4.3. ESPACES DE SOUTIEN

La migration est un processus de transformation qui a des implications profondes pour la famille ainsi qu'un impact durable sur le développement socio-émotionnel.

L'immigration est l'un des événements les plus stressants auxquels une famille peut être confrontée lorsqu'elle retire des membres de sa famille d'un contexte paisible - liens communautaires, emplois et coutumes - en les privant de liens sociaux importants - membres de sa famille élargie, meilleurs amis, voisins, etc. Les nouveaux arrivants qui ont subi un traumatisme (soit avant leur migration, soit comme événements secondaires à la "traversée") peuvent demeurer préoccupés par la violence et se sentir coupables de s'être échappés pendant que leurs proches restaient derrière. Les sans-papiers font face à des situations encore plus incertaines qui peuvent mener à des séparations traumatisantes et brutales.

Nous avons identifié six domaines spécifiques dans lesquels un travail de fond est nécessaire pour soutenir l'orientation des immigrants vers les nouvelles sociétés : l'information pré-migration, le mentorat des adultes, la connaissance du parcours scolaire, les informations relatives à la citoyenneté, l'emploi et les services de santé. Pour comprendre l'impact de ce programme, nous allons voir comment il peut soutenir certains de ces domaines : Mentorat pour adultes, information sur la citoyenneté et l'emploi.

- Mentorat pour adultes : Déménager dans un nouveau pays peut être profondément déstabilisant. Les migrants sont confrontés à de multiples défis alors qu'ils tentent de construire leur vie dans de nouvelles sociétés. Les attentes et les procédures culturelles, sociales, juridiques et administratives peuvent changer considérablement d'un pays à l'autre. Il peut s'écouler de nombreux mois, voire des années, avant que les nouveaux arrivants n'apprennent à connaître les règles explicites et implicites de vie dans le pays d'accueil. Des tâches apparemment simples comme l'obtention d'un numéro de sécurité sociale, le paiement d'une facture, l'inscription d'un enfant à l'école ou la demande d'emploi peuvent être très compliquées, surtout lorsque les différences linguistiques sont prises en compte. Comme nous nous concentrons sur les compétences du 21ème siècle dans ces formations, nous essayons d'apporter un soutien supplémentaire pour s'intégrer et survivre dans la communauté. Le programme n'inclut pas le mentorat des adultes en tant que tel, mais en familiarisant les participants avec différents logiciels et applications ou pratiques linguistiques, il contribue à cet aspect.
- Renseignements sur la citoyenneté : Ce que signifie être citoyen peut varier considérablement d'un contexte national à l'autre. L'idée de citoyenneté peut se référer à des questions de statut juridique ou à des conceptions plus symboliques de l'appartenance à une société ou à une communauté, indépendamment du statut juridique. Fournir aux immigrants des informations explicites sur les étapes nécessaires pour accéder à la citoyenneté est un élément essentiel du processus d'intégration. Néanmoins, des conceptualisations plus larges de la citoyenneté, y compris d'autres types d'information, sont également très utiles pour faciliter la transition des immigrants à de nouveaux modes de vie sociale.
- Renseignements sur l'emploi : La recherche d'un emploi convenable peut être l'une des tâches les plus stressantes et les plus difficiles auxquelles les immigrants

sont confrontés lorsqu'ils arrivent dans un nouveau pays. C'est le cas des immigrés peu qualifiés et peu scolarisés, ainsi que des immigrés très scolarisés dont les titres de compétences ne se traduisent peut-être pas facilement dans d'autres contextes professionnels. Offrir de l'aide aux immigrés désireux d'entrer sur le marché du travail est une entreprise bénéfique pour les deux parties, car elle favorise l'intégration des immigrés et augmente leur contribution économique à la société. Des activités comme nos ateliers qui aident les immigrés à développer des compétences sur le plan de la productivité à l'aide d'outils numériques peuvent fournir les compétences essentielles nécessaires pour trouver un emploi approprié.

5.4.4. DES COMPÉTENCES UTILES LIÉES À L'INTERCULTURALISME ET À LA MIGRATION

La transition vers un nouveau pays et une culture différente devient encore plus traumatisante dans l'atmosphère politique actuelle. De nombreux jeunes immigrés sont confrontés à l'exclusion sociale, à la marginalisation et à d'autres formes de discrimination. Certains sont confrontés à un danger physique réel ou à la menace de séparation familiale, de harcèlement ou d'expulsion. Que faut-il pour travailler efficacement avec les jeunes immigrés ?

La première exigence, et la plus fondamentale, s'applique à tout le travail de jeunesse - le formateur ou le membre du personnel doit être ouvert d'esprit, empathique, débrouillard, avoir de bonnes aptitudes de réseaux et une opinion positive de tous les jeunes.

Cependant, d'autres qualités et compétences sont nécessaires pour être efficace auprès des enfants et des jeunes immigrés, notamment : comprendre les enjeux, développer une compréhension fondée sur les atouts, comprendre la culture, écouter, respecter les parents, reconnaître les immigrés sont flexibles et vérifier vos opinions. Examinons-les un peu plus en profondeur:

Comprendre les enjeux

Les programmes devraient encourager les formateurs qui travaillent avec des enfants immigrés à comprendre les défis auxquels sont confrontés leurs bénéficiaires. Il peut s'agir notamment de :

- **Pauvreté** : De nombreux enfants immigrés ont des parents ayant un faible niveau d'instruction et arrivent avec un niveau élevé de pauvreté.- **Séparations** : La majorité

des enfants immigrés vivent une séparation parentale, allant de deux à dix ans, et les enfants moins privilégiés vivent des séparations plus longues. Ces séparations sont très perturbatrices, tout comme les réunifications parentales, car de nombreux enfants se sont rattachés de nouveau à des parents de substitution. En ce sens, de nombreux enfants immigrés ont subi deux pertes.

- Acquisition du langage : L'apprentissage d'une nouvelle langue prend beaucoup plus de temps que ce que le citoyen européen moyen pense.

- Anxiété : La politique d'immigration de l'UE a contribué à l'augmentation du nombre de parents sans papiers et la fin pourrait conduire à davantage d'expulsions. Le fait que les enfants prennent conscience que leurs parents peuvent être expulsés à tout moment provoque des sentiments d'anxiété, d'instabilité et de peur.

Développer une compréhension fondée sur les points forts

En dépit des obstacles mentionnés ci-dessus, il est important de tenir compte de la résilience et de la dureté qu'il faut souvent à une famille pour migrer vers un nouveau pays. En fait, seulement 3 % environ de la population mondiale migre d'un pays à l'autre. Après tout, il faut beaucoup de courage pour quitter sa maison et toutes ses relations. Les gens veulent rester chez eux et dans leur communauté. Les gens qui font le voyage vers un nouveau pays sont incroyablement forts. En fait, les chercheurs ont remarqué que les étudiants de deuxième et de troisième génération ne réussissent souvent pas aussi bien que les étudiants de première génération, qui sont souvent d'une ténacité exceptionnelle.

Comprendre la culture

Les formateurs peuvent avoir des idées préconçues sur les cultures, mais ils devraient prendre le temps de comprendre ce qui compte pour le jeune et ses parents. Il s'agit notamment de comprendre la vision du monde de la famille, le rôle de la religion, ce qui les a poussés hors de leur pays et ce qui se passait quand ils sont partis. En ce sens, il est utile de lire l'histoire, mais aussi les mémoires et les nouvelles qui se déroulent dans cette culture.

Etre à l'écoute

Tu dois supposer que tu ne sais pas tout. Vos bénéficiaires l'apprécieront. La patience est également très importante lorsque l'on travaille avec de jeunes migrants/demandeurs d'asile.

Respecter les parents des bénéficiaires

En tant que personnes de l'extérieur, les formateurs devraient reconnaître que vous courez toujours le risque de marcher sur une corde sensible et que leur relation avec les parents des bénéficiaires peut être tendue.

Reconnaître que les immigrants sont très flexibles en tant que personnes

La plupart des familles immigrées accordent de l'importance à l'éducation et ont la souplesse cognitive qu'apporte le bilinguisme.

Revoir ses opinions

Peu importe ce que vous pensez de l'immigration, le fait est que nous avons tous une sorte d'expérience de la migration dans nos familles.

5.4.5. PLAN D'ACTION DU TRAVAIL JEUNESSE

Lorsque les organisations de jeunesse entreprennent la démarche de se redéfinir pour servir les populations immigrées, la continuité du personnel est essentielle pour maintenir l'élan. Les membres du personnel qui tissent des liens et font du travail en réseau dans les communautés immigrées entretiennent souvent des partenariats significatifs et de confiance. Si ces personnes partent, la confiance peut être affaiblie et les relations peuvent être négligées. Lorsque ces membres du personnel restent au fil du temps, ils amassent souvent des renseignements importants sur l'histoire de l'organisme et sur son engagement à l'égard de l'intégration des immigrants ou du soutien culturel. Ils jouent un rôle précieux en établissant un lien entre le travail actuel et les expériences passées ainsi que les leçons apprises. Les membres du personnel à long terme assument généralement des responsabilités accrues et accèdent à des postes de direction. Ce type de continuité du personnel renforce les liens entre le travail spécifique avec les jeunes immigrants et l'organisation dans son ensemble.

Quelques conseils pour les formateurs:

Connaissance de l'expérience de la communauté et des immigrants:

- Tenez-vous au courant de l'évolution démographique de la population locale.
- Connaître les circonstances et les conditions particulières dans le pays d'origine des participants immigrants.
- Comprendre les coutumes culturelles, les normes et les structures familiales des communautés locales immigrées.

- Comprendre le contexte juridique et politique de l'immigration dans l'UE, tant au niveau national que local.

Compétence culturelle;

- Se rapporter à des personnes qui viennent d'horizons culturels très variés.
- Comprendre et respecter les valeurs fondamentales, les traditions et les croyances des immigrants.
- Évitez de préjuger les participants en fonction de leurs antécédents culturels ou de traiter les individus injustement.
- Inciter les jeunes immigrants et leurs familles à s'approprier les programmes et les services qui leur sont destinés et à participer à leur conception.

Compétence linguistique:

- Offrir des services dans la langue des participants donne un avantage sur le rôle de médiateur.
- Veiller à ce que les documents écrits soient traduits ou adaptés afin qu'ils soient accessibles aux divers groupes d'immigrés.
- Reconnaître que les signaux et les styles de communication non verbaux (contact visuel, gestes, etc.) peuvent avoir des significations différentes selon les cultures.

Liens avec les familles

- Accepter les jeunes immigrants et leurs familles comme des participants qui ont le droit d'être ici et de recevoir des services.
- Établir des liens initiaux et établir un climat de confiance avec les parents des participants.
- Faire du réseau efficacement avec les membres de la communauté immigrée.

5.4.6. LA RÉACTION D'UN JEUNE IMMIGRÉ

Dans des projets comme Digital Welcome, il arrive parfois que nous utilisions des méthodes que nous croyons efficaces avec notre groupe cible par manque d'expérience. Nous pensons cependant qu'il est important de toujours vérifier si notre groupe cible est d'accord avec notre vision et s'il a des remarques à formuler. En plus des méthodes ci-dessus, nous avons décidé de laisser quelqu'un de notre groupe cible répondre à ces idées en ajoutant ses points de vue.

Maxim est un jeune immigré vivant à Bruxelles. Il a fui la Syrie en 2016 et a travaillé pour le partenaire Maks vzw en tant que formateur. Il était formateur Digital Welcome local.

"En lisant ces lignes directrices et en repensant à mon expérience actuelle d'immigré assez récente qui travaille encore à trouver un avenir meilleur et les meilleures conditions qui correspondent à ma vision, j'aimerais attirer votre attention sur le fait suivant:

Les six premiers mois de la vie des nouveaux immigrés et réfugiés sont très importants, c'est pourquoi je pense que les institutions gouvernementales et les ONG qui travaillent sur les programmes de réfugiés devraient se concentrer beaucoup sur cette période. Je peux l'expliquer simplement: Un nouveau réfugié au cours des six premiers mois sera comme un nouveau-né. Ils sont généralement désireux d'en savoir plus sur les nouveaux pays qu'ils ont rejoints et encore plus sur le marché du travail et l'intégration.

Je pense que les cours d'orientation intensifs sont et seront le meilleur moyen, mais l'utilisation des médias sociaux, des volontaires locaux et des exemples concrets de réussite seront d'un grand secours pour accélérer le processus. La compréhension de la nouvelle société est un élément clé du succès, généralement un long processus, surtout lorsqu'il y a un manque de communication. C'est pourquoi je pense que l'utilisation de nouveaux outils, technologies et médias sociaux est une option fantastique et abordable. Cela permettra aux nouveaux arrivants de communiquer plus facilement et de commencer à mieux comprendre les habitudes, les rôles et le marché du travail.

Nous devons nous concentrer sur cet outil pour fournir de l'information et les efforts doivent être redirigés vers un système qui facilitera le processus. Je crois que la technologie est là pour nous aider, et c'est notre défi de l'utiliser de façon optimale. C'est un défi permanent, mais je pense que je suis en train d'acquérir les connaissances et les outils pour atteindre les résultats attendus.

-Maxim"

5.5. Travailler dans un contexte international

5.5.1. AVANTAGES DE TRAVAILLER AVEC DES PARTENAIRES (INTERNATIONAUX)

Ce programme s'appuie sur l'expérience acquise en travaillant avec des outils numériques avec des réfugiés dans différents pays, ce qui crée de nombreuses opportunités. Comme le contexte d'accueil des réfugiés dans chaque pays est totalement différent, nous pourrions apprendre beaucoup des expériences des uns et des autres. On pourrait en dire autant des compétences numériques. Certains partenaires de ce projet avaient beaucoup d'expérience dans le codage, mais aucun dans le Digital Storytelling. Notre programme était une possibilité de se soutenir mutuellement. Par exemple: un partenaire ayant des connaissances en codage pourrait donner des conseils au partenaire qui a eu des difficultés avec l'aspect purement technique de ce module. Inversement, les partenaires ayant moins d'expertise technique pourraient soutenir les organisations ayant besoin plus de connaissances sur les compétences non-techniques.

C'est pourquoi nous vous recommandons de déployer ce programme en parallèle avec d'autres partenaires, afin que vous puissiez vous soutenir mutuellement dans différents modules. Nous vous recommandons d'utiliser un outil de collaboration professionnel comme Basecamp pour la communication avec vos partenaires. D'autres canaux de communication (gratuits) et plus faciles comme Facebook ou WhatsApp pourraient suffire mais ils sont moins structurés.

6. SOURCES

6.1. Digital Storytelling

Lambert, J., & Hessler, B. (2018). Digital Storytelling: Capturing Lives, Creating Community (5th edition). Routledge

Maks vzw (2018). Brights Methodology <http://www.brights-project.eu/>

Pollet, J. (2016). Chapitre 2. Methodology for making Digital Stories in Yep4Europe Training methodology "Find-Tell-Act" <http://www.yep4europe.eu/outputs/>

6.2. Compétences essentielles su 21e siècle

Niemi, H., Harju, V., Vivitsou, M., Viitanen, K., Multisilta, J., & Kuokkanen, A. (2014). Digital Storytelling for 21st-Century Skills in Virtual Learning Environments. Creative Education, 5, 657-671. <http://dx.doi.org/10.4236/ce.2014.59078>

Wagner, T. (2014). Tony Wagner's Seven Survival Skills <http://www.tonywagner.com/7-survival-skills/>

6.3. Réfugiés

Morse, A. (2005). A Look at Immigrant Youth: Prospects and Promising Practices in National Conference of State Legislatures, Children's Policy Initiative

Kugler, E. (2009). Partnering with parents and families to support immigrant and refugee children at school. Retrieved from George Washington University, Center for Health and Health Care in Schools, School of Public Health and Health Services website. <http://www.healthinschools.org/Immigrant-and-refugeeChildren/~media/48FDB9013C3C454AB6EC9E491D752AA0.ashx>

Flores G. (2006). Language Barrier in Agency for Healthcare Research and Quality. <http://www.webmm.ahrq.gov/case.aspx?caseID=123>.

American Psychological Association (2010). Resilience and recovery after war: refugee children and families in the United States in Mentoring Immigrant and Refugee Youth.

7. LEXIQUE

Attestation: évaluation des connaissances, des aptitudes et des compétences acquises par un apprenant après la formation en fonction des objectifs d'apprentissage de la formation.

Demandeur d'asile: personne demandant la reconnaissance du statut de réfugié et dont la demande n'a pas encore été définitivement statuée.

Titulaire de la carte "Raisons humanitaires" : Elle suppose l'octroi d'une autorisation de séjour temporaire qui est accordée dans certains cas ; aux demandeurs d'asile dont la demande a été rejetée sur proposition de la Commission interministérielle pour l'asile et le refuge.

Evaluation: porter un jugement sur la conduite d'une formation, d'un événement ou d'un atelier en ce qui concerne l'organisation, la performance des formateurs, le lieu, etc. Reflet de l'événement.

Réfugié: Les termes «demandeur d'asile " et " réfugié " sont souvent confondus : "demandeur d'asile", la personne qui demande la reconnaissance du statut de réfugié et dont la demande n'a pas encore été définitivement réglée. Les réfugiés sont des demandeurs d'asile agréés.

Réinstallation: La réinstallation consiste à transférer un réfugié du pays où il a demandé la protection vers un pays tiers qui a accepté de l'accueillir. Cela peut être dû à plusieurs raisons: le premier pays nie les droits fondamentaux des réfugiés; les autorités ne veulent pas ou ne peuvent pas leur fournir une protection efficace; ou sa vie est en danger / sa liberté est menacée dans ce pays.

Apatrides: Le terme apatride désigne toute personne qui n'est pas considérée comme un ressortissant par un Etat conformément à sa législation.

Protection subsidiaire : Le droit à la protection subsidiaire est le droit accordé aux personnes qui, sans remplir les conditions requises pour être reconnues comme réfugiés, donnent des motifs raisonnables de croire que si elles retournaient dans leur pays d'origine, elles courraient un risque réel de subir certains des dommages graves tels que mort, torture, menaces à l'intégrité, etc.

CECR : Cadre européen commun de référence pour les langues : Apprendre, enseigner, évaluer, en abrégé CEFR, CEF ou CEFRL, est une ligne directrice utilisée pour décrire les



METHODOLOGIE DIGITAL WELCOME

réalisations des apprenants de langues étrangères en Europe et, de plus en plus, dans d'autres pays. Il a été élaboré par le Conseil de l'Europe. Son objectif principal est de fournir une méthode d'apprentissage, d'enseignement et d'évaluation qui s'applique à toutes les langues en Europe. En novembre 2001, une résolution du Conseil de l'Union européenne a recommandé d'utiliser le CECR pour mettre en place des systèmes de validation des compétences linguistiques. Les six niveaux de référence sont de plus en plus largement acceptés comme la norme européenne pour l'évaluation des compétences linguistiques d'un individu. Un utilisateur de langue peut développer divers degrés de compétence dans chacun de ces domaines et, pour aider à les décrire, le CECR a fourni un ensemble de six niveaux de référence communs (A1, A2, B1, B2, C1, C2).

