

Valorizar a mobilidade profissional

Uma ação de formação não-comportamentalizada para fazer amadurecer a postura e a prática profissional



SETÚBAL - 2023

RELATÓRIO DE INVESTIGAÇÃO

Estudo realizado por:

Manon Binet, doutora em sociologia

e traduzido pela Associação Faisca Voadora



AS EXPETATIVAS FORMULADAS PELO GRUPO

INTERCÂMBIO DE PRÁTICAS

Aprender novos métodos, maneiras de trabalho e descobrir novas iniciativas para questionar-se e progredir.



VIVER UMA MOBILIDADE

Compreender como funciona uma mobilidade e experienciar os pontos a vigiar, ao pôr-se no papel de participante.



SABER CRIAR UM PROJETO DE MOBILIDADE

Aprender a criar segurança e compreender as etapas de construção de um projeto de mobilidade. Adquirir mais competências para adaptar-se a grupos específicos.



CONHECER ENTIDADES PARCEIRAS

Descobrir entidades da rede local bretão e parcerias europeias da mesma área.



ENRIQUECER-SE CULTURALMENTE

Ver como as coisas funcionam em Portugal para ganhar distanciamento sobre a própria realidade profissional e o contexto local.



TRABALHAR COM ELEMENTOS CONCRETOS

Desenvolver ações concretas e parcerias de longo prazo para permitir mobilidades de jovens de França e de Portugal.



A RECIPROCIDADE

Dar e receber para gerar reações e trocas na rede e projetos, mutualizando recursos.



FORMAR-SE EM BOAS CONDIÇÕES

Formar profissionais num contexto enriquecedor e empoderador para transmitir a capacidade de defender os programas de mobilidade.



5

BENEFÍCIOS DE UMA MOBILIDADE FORMATIVA

1

A complementaridade entre os momentos formais e informais, que multiplica o efeito de capacitação

2

Compreender a rede local e internacional do trabalho de juventude

3

Viver a interculturalidade e os desafios inerentes à mobilidade para melhor organizá-la no futuro

4

Formar pessoas multiplicadoras que sabem criar e defender um projeto de mobilidade



5

Um formato intenso que permite aprendizagens multi-dimensionais

Saber mobilizar uma rede local e internacional com ramificações alargadas

Adquirir uma caixa de ferramentas de atividades e métodos da educação não-formal

Compreender as várias etapas de um projeto de mobilidade jovens

Fazer amadurecer a postura e a prática profissional

Ter pontos de referência no estrangeiro para poder conceber um projeto

Integrar aprendizagens universitárias a transpôr na realidade

Poder começar um projeto de mobilidade com a própria entidade

Saber antecipar as dificuldades e as necessidades dos jovens em mobilidade

Ativar um método de trabalho não-compartmentalizado

Adotar uma postura profissional flexível

Desenvolver a inteligência intercultural

Tomar consciência das competências adquiridas

Saber comunicar sem dominar a línguas

Distanciar-se da própria prática profissional

Estar à vontade com uma situação de mobilidade

Índice

1. O CONTEXTO DE INTERVENÇÃO	5
1.1. UMA MOBILIDADE ERASMUS+ INTEGRADA NO PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE LA GOÉLETTE	5
1.2. SETÚBAL COMO ESPAÇO FORMATIVO	6
1.3. O CONSÓRCIO JTM E FAÍSCA VOADORA	6
1.4. PARTICIPANTES: PROFISSIONAIS DO TRABALHO DE JUVENTUDE	6
1.5. O PROGRAMA SIMPLIFICADO DA ESTADIA	5
1.6. A MISSÃO SOCIOLÓGICA	6
2. O MÉTODO DE INVESTIGAÇÃO	6
2.1. UMA POSTURA HÍBRIDA: ENTRE OBSERVAÇÃO, PARTICIPAÇÃO E INTERVENÇÃO	6
2.2. AS ENTREVISTAS: ENTRE PARTICIPANTES E EQUIPA PEDAGÓGICA	7
3. PERCEBER A REALIDADE DA MOBILIDADE JOVEM	8
3.1. OS DESAFIOS INERENTES À MOBILIDADE	9
3.2. UM PÚBLICO-ALVO ESPECÍFICO: JOVENS E “JOVENS COM MENOS OPORTUNIDADES”	10
3.3. PROFISSÕES COMPARTIMENTADAS, MAS UNIDAS EM TORNO DA JUVENTUDE	11
4. APRENDIZAGENS NÃO-COMPARTIMENTALIZADAS	12
4.1. UM PROGRAMA E CONTEÚDOS ESTRUTURADOS	12
4.1.1. Uma pedagogia não-formal que incentiva múltiplas formas de aprendizagem	12
4.1.2. A interculturalidade como bússola para encontrar parcerias	15
4.1.3. Apropriar-se conceitos universitários	17
4.1.4. Regressar com elementos concretos: identificar, iniciar, estuturar	18
4.2. O PAPEL CENTRAL DA APRENDIZAGEM INFORMAL	19
4.2.1. Interdependência com os momentos formais	19
4.2.2. O omnipresente universo do trabalho	20
4.2.3. Aprender através do prazer	21
4.2.4. Aprender através da experiência	22
5. A MOBILIDADE PARA FAZER AMADURECER A POSTURA E A PRÁTICA PROFISSIONAL	23
5.1. AGENTES DE TERRENO NÃO TÃO HETEROGÉNEOS	23
5.1.1. Toda a gente tem uma história de mobilidade	23

5.1.2.	Um encontro de profissionais com valores partilhados	24
5.1.3.	A língua não é uma barreira	25
5.2.	UMA OPORTUNIDADE PARA IMPULSIONAR AS COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS	25
5.2.1.	Os efeitos positivos da “bolha”	25
5.2.2.	Questionar as certezas expondo-se	26
5.2.3.	Dar um passo atrás graças à interculturalidade	28
5.3.	UMA AÇÃO DE FORMAÇÃO MAL COMPREENDIDA	28
6.	UMA REDE E PERSPECTIVAS MAIS ALARGADAS	30
6.1.	RECONNECTAR COM O TRABALHO COM JOVENS COMO UM TODO	30
6.2.	UMA REDE COM RAMIFICAÇÕES MUITO ALARGADAS	31
6.3.	PESSOAS EMPENHADAS NA MOBILIDADE DOS JOVENS	32
7.	REFERÊNCIAS	33

« Neste momento, é como se nós fôssemos uma equipa de jovens. Fazendo atividades linguísticas, workshops, refletindo sobre as nossas práticas, fazendo brainstorming coletivo, definindo as nossas expectativas e receios [...]. Por isso, acho esta abordagem muito relevante. Porque nos dá, enquanto profissionais, uma ideia clara de como apoiar os jovens durante estes períodos, mas também uma ideia clara do que acontece antes, durante e depois da mobilidade. »

1. O CONTEXTO DE INTERVENÇÃO

1.1. Uma mobilidade ERASMUS+ integrada no programa formativo de La GOÉLETTE

La GOÉLETTE (Centre breton de formation et d'éducation populaire à la mobilité) é uma iniciativa de parceria regional liderada por um grupo de associações e dinamizada pela associação Jeunes à Travers le Monde. É implementada no âmbito do Comité Régional de la Mobilité européenne et internationale des Jeunes (COREMOB), apoiado em particular pela Região da Bretanha.

A mobilidade em Portugal está incluída no primeiro bloco de competências deste programa. O objetivo deste bloco é formar profissionais e voluntários para trabalhar no campo da mobilidade europeia e internacional. O objetivo é que os profissionais adquiram informações sobre os programas de mobilidade europeia e internacional, bem como os conhecimentos necessários para acompanhar os jovens nos seus projetos de mobilidade, tendo em conta as necessidades específicas de cada indivíduo.

A mobilidade profissional no estrangeiro é financiada pelo programa Erasmus +, sector da educação de adultos, e insere-se num eixo de intercâmbio europeu de práticas entre profissionais da juventude, da integração e do trabalho social, nomeadamente com vista a otimizar o acompanhamento das pessoas com menos oportunidades. Esta ação insere-se no âmbito de uma parceria de cooperação simplificada entre a Bretanha e o distrito de Setúbal e entre duas redes de actores locais dinamizadas pelas associações JTM e Faisca.

O módulo 3 deste bloco de competências consiste em experienciar uma mobilidade e participar num curso de formação temático para profissionais europeus. Este pode ser realizado na Alemanha, na Bretanha ou em Portugal. O nosso inquérito realiza-se numa mobilidade de cinco dias em Portugal que teve lugar entre 5 e 10 de novembro de 2023 em Setúbal. Os objectivos de formação declarados são os seguintes:

- Imersão em Portugal com o objetivo de perceber o sistema educativo e social do país; encontro com profissionais de juventude e inserção do país
- Formar-se e trabalhar o acompanhamento de “jovens com menos oportunidades” (JAMO) nos programas de mobilidade
- Ganhar distância sobre a própria prática profissional e explorar novas perspectivas durante uns dias

1.2. Setúbal como espaço formativo

A formação decorreu em Setúbal, a menos de 50 km a sul de Lisboa. Setúbal é uma cidade de média dimensão com uma população de 120.000 habitantes. Setúbal faz parte da rede nacional de cidades interculturais de Portugal, acreditada pelo Conselho da Europa.

Durante a sua estadia, os participantes ficaram alojados no centro histórico da cidade. Foram disponibilizados dois apartamentos, lado a lado. A formação teve lugar maioritariamente na Casa do Largo, a cinco minutos a pé do alojamento. Esta proximidade, muito confortável, facilitou a deslocação entre os diferentes locais-chave durante a estadia.

É também de salientar que a formação não se realizou exclusivamente na Casa do Largo. Durante a semana, os participantes levaram a sua aprendizagem fora das paredes. Quer fosse durante as sessões formais, visitando vários parceiros (na cidade, nos subúrbios ou no campo), durante uma atividade de rua ou durante as sessões informais, Setúbal, em toda a sua amplitude, foi um palco de aprendizagem.

1.3. O consórcio JTM e Faísca Voadora

O programa da semana foi organizado pelas associações : Jeunes à Travers le Monde e Faísca Voadora. Este consórcio estruturou-se no âmbito de uma parceria de cooperação simplificada (KA2) - Educação de Adultos do programa europeu Erasmus+. O seu título é: "Otimizar o apoio aos jovens com menos oportunidades através da mobilidade na formação profissional em França e Portugal". Está dividido em quatro fases ao longo de dois anos.

Jeunes à Travers le Monde (abreviado para JTM) é uma associação ao abrigo da lei de 1901, fundada em 1990, cujo objetivo é promover a mobilidade internacional para jovens adultos entre os 16 e os 35 anos na Bretanha (trabalhar no estrangeiro, fazer um estágio, descobrir uma cultura diferente, envolver-se numa ação de solidariedade internacional, partir como voluntário)¹.

A Associação Faísca Voadora (abreviado para Faísca) é uma associação portuguesa fundada em 2018. O seu objetivo é promover a interculturalidade através da criação de projectos interculturais locais e internacionais, sempre de uma forma criativa².

1.4. Participantes: profissionais do trabalho de juventude

O grupo era composto por 12 profissionais. Constatamos a presença de binómios da mesma entidade. É o caso do Breizh Insertion Sport, do Steredenn, do CRIDEV e da Divisão de Juventude de Lamballe.

¹ Jeunes à Travers le Monde. *Historique*. <https://international-jtm.com/historique/> [consulté le 17/12/23]

² Associação Faísca Voadora. <https://fr.associacao-faisca.pt/associacao-faisca-voadora> [consulté le 20/12/23]

Entidade	Localidade	Atividade
ARC. Accompagnement dans la rencontre Culturelle	Rennes (35)	Estrutura de intervenção e apoio em sociologia e interculturalidade para jovens, profissionais e voluntários.
Breizh Insertion Sport	Rennes (35)	Uma associação que promove a inclusão social através da atividade física e do desporto, principalmente em bairros desfavorecidos e zonas rurais.
CRIDEV	Rennes (35)	Centre de Ressources et d'Interpellation pour un monde sans rapports de domination (Centro de Recursos e de Interpeção para um mundo sem relações de dominação) sobre questões relacionadas com a injustiça social, a discriminação, a interculturalidade, o neo-colonialismo, a solidariedade e a mobilidade internacionais, a resistência dos cidadãos e os direitos não cumpridos das populações oprimidas.
Jeunes à Travers le Monde	Rennes (35)	Cf. parágrafo 1.3
Mission locale	Ploermel (56)	Plataforma de orientação e de integração de jovens. Responde a pedidos de formação, emprego, alojamento, deslocação e cuidados.
Mission Locale	Pontivy (56)	Cf. acima
Steredenn	Dinan (35)	Associação de acompanhamento à habitação, projectos profissionais, emprego, mobilidade e bem-estar.
Service Jeunesse (Divisão da Juventude)	Lamballe (35)	Estrutura de acolhimento, de informação e de animação juvenil para os jovens dos 12 aos 25 anos da municipalidade de Lamballe.

1.5. O programa simplificado da estadia

SEGUNDA-FEIRA 06/11	TERÇA-FEIRA 07/11	QUARTA-FEIRA 08/11	QUINTA-FEIRA 09/11	SEXTA-FEIRA 10/11
<p>10H30</p> <p>PRÉSENTATIONS & INTRO</p> <p>14H00 ?</p> <p>DÉCRYPTAGE ?</p> <p>18H</p>	<p>9H30 ANIMATION LINGUISTIQUE</p> <p>ACCÈS À LA MOBILITÉ DES JEUNES (SOCIOLOG.)</p> <p>L'ANIMATION ET INTER-VENTION SOCIALE + MOBILITÉ EUROPÉENNE</p> <p>VISITES</p> <p>* I.P.D.J.</p> <p>* SERVICE JEUNESSE</p> <p>SYSTÈME ÉDUC. & SOCIAL PORTUGAIS</p>	<p>BOURSE AUX PARTENAIRES</p> <p>VISITES</p> <p>SEIES SEM (IN)DIFFÉRENCES</p>	<p>VISITES</p> <p>LA CAPOEIRA COMME OUTIL PÉDAGOGIQUE</p> <p>VISITE</p> <p>QUINTA MARAVILHA & MOBILITÉS INTERNATIONALES</p> <p>APRÈS !!</p>	<p>EXPERIENCES & VALORISATION</p> <p>BILAN & PERSPECTIVES</p>

1.6. A missão sociológica

No âmbito deste estágio em Portugal, JTM encomendou um inquérito sociológico para aferir a experiência dos profissionais que frequentaram este programa em Portugal. O inquérito foi realizado por Manon BINET, uma socióloga independente que criou a sua própria organização: ARC. Accompagnement dans la Rencontre Culturelle (Acompanhamento no Encontro Cultural). É especialista e formadora no domínio intercultural. Na sua tese, procurou dar uma luz sociológica aos conceitos de viagem e de exotismo.

O domínio sociológico dá resposta à dificuldade de avaliar o impacto desta mobilidade nos profissionais e no seu ambiente. Um inquérito sociológico oferece uma abordagem sistemática de uma situação social, utilizando uma metodologia rigorosa para fornecer uma análise estruturada com base em dados recolhidos durante um estudo de campo.

O objetivo deste inquérito será utilizar este projeto europeu como um estudo de caso, a fim de destacar os múltiplos benefícios gerados por este tipo de ação de formação para os trabalhadores, a sua organização e a sua região.

2. O MÉTODO DE INVESTIGAÇÃO

2.1. Uma postura híbrida: entre observação, participação e intervenção

Durante o estágio, a socióloga responsável pelo inquérito adoptou uma postura híbrida. Participou no curso, foi investigadora e conferencista. Acompanhou o grupo do princípio ao fim, desde a partida do aeroporto de Nantes no domingo, 5 de novembro, até ao regresso ao mesmo aeroporto no dia 10 de novembro. Participou nos diferentes ateliês propostos, ficou alojada nos mesmos locais e partilhou momentos informais (refeições, serões, pausas, etc.) com os outros participantes. Em vários momentos-chave do programa formal e do tempo informal, a socióloga reservou um tempo para a observação ativa. Um dos efeitos desta postura híbrida foi o de fazer parte do grupo, podendo, em certos momentos, afastar-se para realizar o inquérito. Nestes momentos, a investigadora não participa nas actividades a decorrer. Fica em segundo plano para observar e tomar notas.

A vantagem deste método é que evita certos vieses provocados pela observação.

O efeito Hawthorne é um desses vieses. Os participantes que sabem que estão a ser observados no âmbito de um projeto de investigação tendem a apresentar-se de forma favorável ou a apoiar a investigação. Os formandos estarão numa posição de "desejabilidade social". Para evitar este viés, a pessoa que observa deve abster-se de se singularizar.

O efeito Halo e o efeito Von Restorf são dois outros vieses a evitar, mas desta vez do lado da investigadora.

O primeiro é um viés de notoriedade. Cada indivíduo está impregnado de representações sociais que moldam a sua imaginação, a sua perceção e o seu julgamento. Para evitar ler a realidade com base numa primeira impressão que ativa preconceitos e assume características, é crucial passar algum tempo

com as várias pessoas envolvidas no estudo, de modo a ultrapassar este viés de percepção. O segundo viés é um viés de saliência. Dedicar algum tempo a mergulhar num grupo permite-nos explorar as suas profundezas. A sociologia é o estudo das regularidades. É importante observar os hábitos, o banal, o óbvio, os interstícios.

O efeito Von Restorff é o oposto. Esta tendência realça o excecional e o insólito, porque são mais marcantes. Por isso, é necessário marcar momentos de observação variados para reduzir o risco de perder certos aspectos da situação devido a padrões de comportamento específicos em determinados momentos, determinando-os previamente para detalhar e sistematizar as suas notas com concentração e vigilância.

Para além disso, a socióloga também deu uma palestra de duas horas na qual apresentou uma luz sociológica sobre a influência do estigma na mobilidade.

2.2. As entrevistas: entre participantes e equipa pedagógica

Para realizar um estudo mais completo, decidiu-se diversificar o método de recolha de dados. Assim, foram realizadas entrevistas semi-estruturadas a seis pessoas: três formandos, duas pessoas da organização do estadia e uma pessoa que veio dinamizar um workshop de capoeira. De modo a estruturar e orientar as entrevistas, tendo o cuidado de cobrir os aspectos relevantes da investigação, mantendo um certo grau de flexibilidade, foram elaboradas duas grelhas de entrevista diferentes. Uma para os formandos e outra para as pessoas que contribuíram para a construção da estadia.

É de salientar que a língua materna de dois dos entrevistados é o português. Uma das entrevistas (P6) foi realizada através de uma tradução franco-portuguesa.

No que diz respeito às condições das entrevistas, todas foram efectuadas em momentos diferentes durante a semana da estadia. Como os vários participantes na estadia viviam em diferentes partes da Bretanha, as entrevistas teriam exigido uma organização completamente diferente se tivessem sido efectuadas após a experiência de mobilidade. Como a estadia foi intensa, não foi fácil encontrar oportunidades para organizar estas entrevistas, que duraram entre 45 minutos e 1 hora. Por conseguinte, foram realizadas em momentos intersticiais, ou seja, após o dia de trabalho, durante as pausas para almoço e até mesmo no aeroporto. O ambiente em que o indivíduo se situa quando é entrevistado marca a sua atenção e influencia o seu discurso. É de notar que, antes de serem entrevistadas, as pessoas exprimiram frequentemente o facto de estarem cansadas. Além disso, as entrevistas tiveram lugar todos os dias, o que significa que uma entrevista foi efectuada logo no primeiro dia. Os leitores são, portanto, convidados a considerar que as palavras relatadas são reacções espontâneas e imediatas, formuladas enquanto as pessoas ainda se encontravam numa situação de imersão.

Para proteger as identidades e evitar percepções tendenciosas, os nomes e apelidos das pessoas que participaram na formação e da equipa que organizou a estadia são anónimos. No entanto, os nomes das organizações e as suas localizações são indicados para mostrar a sua diversidade e para melhor compreender o conteúdo das entrevistas.

Nomenclatura das entrevistas:

Nome (P = pessoa)	Entidade	Dia e lugar da entrevista
P1	Jeune à Travers le Monde (Rennes - França)	Segunda-feira (dia 1) num café
P2	La Mission locale (Ploërmel - França)	Terça-feira (dia 2) no alojamento
P3	Steredenn (Dinan - França)	Sexta-feira (dia 5) no aeroporto
A equipa de organização e facilitador externo		
P4	Faísca (Setúbal - Portugal)	Quinta-feira (dia 4) num bar
P5	Faísca (Setúbal - Portugal)	Sexta-feira (dia 5) num restaurante
P6	Capoeira Malembe (Lisboa - Portugal)	Quinta-feira (dia 4) num restaurante

3. PERCEBER A REALIDADE DA MOBILIDADE JOVEM

Para compreender o valor dos vários benefícios da mobilidade profissional, é importante compreender o contexto das acções de mobilidade da juventude. É necessário ter em conta uma série de dimensões para compreender os desafios e as dificuldades específicas. A presente secção apresenta uma perspetiva geral da situação em que a acção se insere.

3.1. Os desafios inerentes à mobilidade

Quando uma pessoa viaja, parte para um território estrangeiro. A pessoa cria uma certa distância entre si e o seu mundo. Por outras palavras, esta distância provoca uma rutura na sua rotina, no seu mundo, nas suas referências e nas suas familiaridades.

Quando uma pessoa é desenraizada do seu ambiente conhecido, é "desterritorializada"³. A desterritorialização caracteriza o apagamento do estado territorial e o enfraquecimento dos constrangimentos espaciais. Segundo G. Deleuze e F. Guattari, a desterritorialização efectua-se através de um impensado: a distância; e de um imposto: o destino. Segundo Deleuze: "Várias multiplicidades heterogéneas coabitam, parasitam e interligam-se, porque são definidas pelo exterior: pela linha abstrata, a linha de fuga ou de desterritorialização ao longo da qual mudam de natureza ao ligarem-se a outras"⁴. Deixar o ponto de partida conhecido para chegar à alteridade fora de si provoca esta desterritorialização que cria algo novo. Guattari e Deleuze falam de "reterritorialização".

A perturbação repentina do quadro de referência de um indivíduo perturba a sua compreensão do mundo. A deslocação desestabiliza e descentraliza. Quanto mais radicalmente o ambiente muda, mais desorientado e desterritorializado fica o indivíduo.

³ Gilles Deleuze et Félix Guattari, *Mille Plateaux*, Paris, Éditions de minuit, 1980.

⁴ *Ibid.* p.214

Assim, experienciar uma mobilidade significa também deixar-se invadir por emoções dispendiosas ao encontrar o desconhecido. P4, que pertence à Faisca e faz parte da equipa que organiza a viagem, recorda-nos esta realidade:

"Acho que nos esquecemos facilmente do que exigimos dos nossos participantes. É fácil esquecer o quão difícil pode ser a mobilidade. Temos de sair da nossa zona de conforto e aceitar cometer erros."

O que se pede aos jovens que aceitam esta aventura da mobilidade é que experimentem o espanto da distância. Esta desterritorialização é uma experiência de aprendizagem preciosa. Desafia e questiona o óbvio. Alarga e enriquece a nossa visão do mundo. É uma etapa que os profissionais da mobilidade sabem gerir, sabendo que é uma aprendizagem incontornável para quem quer mergulhar numa nova cultura.

Este choque cultural, que não deve ser confundido com o choque cultural (ideologia largamente desqualificada pela comunidade científica), é a experiência de acontecimentos invulgares e de circunstâncias inesperadas. O psicólogo N. Adler descreve o choque cultural como: "Um conjunto de novas reacções emocionais devido à perda de percepções conhecidas. Os novos estímulos culturais têm pouco ou nenhum significado para os indivíduos que os experimentam". A perda de estímulos familiares e a exposição a novos estímulos são avassaladoras. Podemos alargar esta perda de estímulos para além da cultura. O choque também tem lugar a nível biológico. O corpo também é posto à prova quando se chega a um país estrangeiro. O clima, a comida e a diferença horária são coisas novas que o corpo tem de enfrentar e a que se tem de adaptar.

O choque cultural é brutal e afecta diferentes níveis do nosso ser. O indivíduo é abalado psicologicamente, culturalmente e fisicamente. Além disso, a tomada de consciência do nosso relativismo cultural pode também ser um abalo existencial.

3.2. Um público-alvo específico: jovens e “Jovens com Menos Oportunidades”

Os participantes neste projeto de mobilidade profissional trabalham todos com jovens.

Não vamos estabelecer uma idade para caracterizar a categoria social "jovens", mas é possível dizer que este período é propício à transformação pessoal. O indivíduo desenvolve a sua própria identidade, tentando encontrar um equilíbrio entre os diferentes agentes de socialização (pais, escola, meios de comunicação, grupo de pares, etc.).

O período da juventude é caracterizado por perturbações pessoais, devido ao seu carácter de transição entre a adolescência e a idade adulta⁵. Esta transição é influenciada por factores sociais, económicos e históricos, o que torna a juventude instável e em constante mudança⁶. G. Mauger salienta que a juventude é um período de dupla passagem, marcado pela incoerência e indeterminação social⁷. Por fim, R. Sand sublinha a liberdade de espírito, a vontade de agir e o sentido de responsabilidade adquiridos pela juventude, que podem levar a uma grande reestruturação pessoal⁸.

⁵ Bernard Roudet, « Qu'est-ce que la jeunesse ? », s.l., 2012.

⁶ Karine Tourné, « Le chômeur et le prétendant », Égypte/Monde arabe, 4-5 | 2001, 191-206.

⁷ Gérard Mauger, « Jeunesse : essai de construction d'objet », s.l., 2010.

⁸ René Sand, « Quelques aperçus de L'action de la jeunesse dans le monde. », Revue Internationale de la Croix-Rouge et Bulletin international des Societes de la Croix-Rouge, 1935, vol. 17, p. 407-421.

Alguns destes jovens têm dificuldades estruturais identificadas. A sua situação específica dá origem a necessidades particulares. Assim, foi criada uma classificação que tem em conta estas realidades: JAMO (jovens com menos oportunidades). Segundo a OFAJ (Agência Franco-Alemã pela Juventude, estes jovens enfrentam as seguintes realidades:

- **Barreiras sociais:** jovens que enfrentam discriminação devido ao seu género, orientação sexual, deficiência, etc.; jovens com competências sociais limitadas, comportamento antissocial ou sexualmente
- comportamento antissocial ou sexualmente arriscado; jovens em situação precária; jovens que estão (ou estiveram) presos, dependentes de drogas ou de álcool (ou que tenham sido); jovens de famílias monoparentais; órfãos.
- **Barreiras económicas:** jovens com meios de subsistência reduzidos, com fontes de rendimento reduzidas, dependentes do sistema de prestações sociais, desempregados de longa duração ou em situação precária; jovens sem residência fixa, jovens endividados ou com problemas financeiros.
- **Deficiência** (participantes que necessitam de assistência especial): jovens com deficiências mentais (intelectuais, cognitivas, de aprendizagem), físicas, sensoriais ou outras.
- **Dificuldades educativas:** jovens com dificuldades de aprendizagem, abandono escolar precoce; jovens pouco qualificados, jovens com resultados escolares insuficientes.
- **Diferenças culturais:** jovens imigrantes ou provenientes de famílias de imigrantes ou refugiados; jovens pertencentes a uma minoria nacional ou étnica; jovens com dificuldades de adaptação linguística ou de integração cultural.
- **Problemas de saúde:** jovens com problemas de saúde crónicos, doenças ou condições psiquiátricas graves; jovens com problemas de saúde mental.
- **Barreiras geográficas:** jovens de zonas rurais ou isoladas; jovens que vivem em pequenas ilhas ou em regiões periféricas; jovens que vivem em zonas com serviços limitados (transportes públicos limitados, poucas instalações, aldeias abandonadas)⁹.

Os jovens em situação de rutura podem ter uma história pessoal difícil, como problemas familiares, sociais ou académicos. Isto pode colocar desafios aquando da organização de viagens, exigindo uma abordagem sensível e adaptada.

⁹ OFAJ-DFJW. *Jeunes avec moins d'opportunités*.

<https://www.ofaj.org/sites/default/files/media/jeunes-avec-moins-dopportunités-definition-selon-les-directives-de-lofaj.pdf>

3.3. Profissões compartimentadas, mas unidas em torno da juventude

Como podemos constatar na secção 1.4, várias organizações com missões diversas estiveram presentes durante esta mobilidade em Portugal.

Também podemos ver que a sua dimensão e área de ação são igualmente variadas. Por exemplo, podemos constatar que associações como o CRIDEV ou Breizh Insertion Sport desenvolvem acções principalmente em Rennes e na sua área metropolitana, enquanto as organizações filiadas em Missions Locales ou Info Jeunes France fazem parte de uma rede nacional. A dimensão da organização não é, portanto, um fator determinante para o lançamento de projectos de mobilidade para jovens.

As organizações presentes operam em diferentes áreas do trabalho de juventude. São várias as profissões que trabalham nos domínios da informação, do aconselhamento, da assistência, do apoio e da coordenação de projectos, abrangendo um vasto leque de questões: integração, coesão social, precariedade, alojamento, bem-estar, saúde, empenhamento, cidadania, prevenção, sensibilização, etc.

Isto conduziu, por vezes, a criar disparidades durante a formação:

P2 : « Por vezes, acho que isso pode levar a mal-entendidos e frustração. Tivemos um exemplo disso no momento de feedback no final do dia. Houve perguntas que me interessaram muito e outras que não me interessaram de todo, porque não é a minha atividade principal. Não é que não me interesse de todo, estou a exagerar. Mas tendo em conta que tínhamos de escolher as perguntas e que o tempo era limitado, houve algumas perguntas que me interessaram mais. »

O comentário de P2 revela uma vontade de integrar informações relacionadas com as suas missões. Isto revela uma tendência para compartimentar a informação de acordo com o que poderá ou não ser utilizado no seu dia a dia profissional.

Outra consequência de se manter dentro do papel que lhe foi atribuído é a dificuldade de se projetar para além das tarefas definidas explicitamente na sua descrição de funções. P3 explica:

P3 : « Porque, sabes, quando a mobilidade não faz necessariamente parte da tua descrição de funções, mas é uma forma de fazeres o teu trabalho, vai ser menos óbvio. Mas também para mim, de facto. Acho que este projeto de mobilidade me obriga a reformular regularmente porque é que não há problema em estar aqui como parte do meu trabalho. Como se tivesse sempre de justificar a mim próprio ou aos meus colegas porque é que o estou a fazer. »

P4 explica que tem consciência desta compartimentação. Uma das razões para isso é o facto de a cultura profissional em Portugal ser muito diferente. P4 salienta que um dos objetivos do projeto é aproximar as diferentes profissões ligadas à juventude. Eis as razões apresentadas:

P4 : « Queríamos que os profissionais franceses, onde tudo é ultra compartimentado, onde cada posição é ultra rígida, se apercebessem da sua riqueza. Esse é um dos objectivos do projeto. Queremos quebrar essas barreiras. Queremos que eles se apercebam do valor do trabalho em conjunto e que se compreendam melhor uns aos outros. Porque quando os jovens são acompanhados, são acompanhados por várias profissões diferentes. Muitas vezes, estas diferentes profissões não se compreendem umas às outras, ou até têm vários preconceitos em relação umas às outras. Em geral, isto melhora a qualidade do acompanhamento dos jovens. »

A França tem uma tradição de segmentação com uma divisão burocrática do trabalho com diferentes papéis e funções. Neste sistema, se cada um desempenhar o seu papel, o trabalho é feito como

planeado¹⁰. Quando olhamos para o trabalho social, podemos constatar esta realidade. A profissionalização do serviço social tem-se efectuado em resposta às mudanças nas questões sociais. A expansão dos papéis e das missões deste grupo profissional baseia-se nas múltiplas realidades e nas diversas necessidades do público a atender¹¹. Em França, há uma multiplicidade de formações que oferecem diplomas de Estado em serviço social, tais como "Moniteur éducateur", "éducateur spécialisé", "éducateur jeunes enfants", "assistant de service social", "assistant familial", "ingénierie sociale", "technique de l'intervention sociale et familiale", etc. Quando olhamos para os outros países, não temos toda esta diversidade. Quando olhamos para outros países, não temos toda esta diversidade. Em Portugal, por exemplo, só existe um diploma de assistente social. Durante a visita, os animadores de juventude portugueses explicaram que ficaram positivamente impressionados com este reconhecimento do trabalho social. Os parceiros disseram várias vezes que tinham inveja deste modelo. No entanto, este modelo, baseado na especialização, tem a desvantagem de isolar estes profissionais das suas realidades. Contudo, os jovens entram em contacto com eles ao longo da sua vida, pelo que há interesse em conhecerem-se e compreenderem as realidades uns dos outros.

4. APRENDIZAGENS NÃO-COMPARTIMENTALIZADAS

As aprendizagens adquiridas pelos participantes durante a sua estadia são múltiplas. Podemos distinguir dois períodos em que esta aprendizagem teve lugar: momentos formais e informais.

Como veremos, estes momentos são indissociáveis e complementares. O objetivo desta secção é mostrar as vantagens deste tipo de mobilidade em termos de reforço das competências dos profissionais.

4.1. Um programa e conteúdos estruturados

Nesta secção, tentaremos destacar a aprendizagem que a Faisca e a JTM transmitem durante o tempo programado e acompanhado.

4.1.1. Uma pedagogia não-formal que incentiva múltiplas formas de aprendizagem

A associação Faisca pretende adotar um método pedagógico baseado na educação não-formal:

P4 : « *Queremos ser capazes de lhes transmitir novos métodos e uma nova abordagem profissional. Queremos que as pessoas possam repensar o que é a mobilidade. [...] Queremos transmitir metodologias pedagógicas criativas. Criatividade artística, criatividade política e criatividade relacional.* »

Durante toda a estadia, a equipa organizadora assegurou sempre a participação ativa dos profissionais. Todas as manhãs, o dia começava com uma animação linguística que lhes permitia aprender palavras

¹⁰ Fons Trompenaars et Charles Hampden-Turner, *L'Entreprise multiculturelle : le livre de référence sur le management interculturel*, 3. éd. augmentée., Paris, Maxima, 2008, p276.

¹¹ Gisèle Dambuyant-Wargny, « Du travail social à l'intervention sociale », Empan, 2018, p. 18-26.

portuguesas. Estas actividades nunca foram escolares, mas sim sistematicamente dinâmicas, tornando os formandos actores e não espectadores do seu processo de aprendizagem.

P4 explica esta escolha:

P4 : « com P5 [colega de P4] também fazemos muito trabalho, remunerado ou não, sobre pedagogias alternativas: teatro do oprimido, pedagogia feminista, pedagogia antirracista, organização colectiva, pedagogia crítica, etc. É a experiência que temos. É importante não nos limitarmos a usar palavras. Nunca devemos esquecer que no "falar", há poder. »

Ao colocar as pessoas no centro da sua aprendizagem, elas tomam consciência do que aprenderam de uma forma lúdica, o que permite integrar estas ferramentas na sua vida profissional quotidiana:

P2 : « Gosto do conteúdo e gosto dos métodos. Gosto das abordagens de animação linguística. Adorei o "Décryptage". Pensei que poderia facilmente reutilizá-lo. Precisamos de inovar nas oficinas que oferecemos e esta pode ser uma forma de trabalhar uma série de temas. »

Na construção dos diferentes momentos, podemos ver que cada atividade proposta é multi-objetiva e multidimensional.

Uma boa ilustração deste facto foi o feedback em formato de "World Café" no final da primeira visita a um parceiro no dia 2 (terça-feira). No início da tarde, o grupo foi convidado a dividir-se e a visitar dois potenciais parceiros diferentes: o Instituto Português do Desporto e da Juventude (I.P.D.J) e o Gabinete da Juventude da Câmara Municipal de Setúbal. É de salientar que todos os pares provenientes das mesmas estruturas se dividiram para visitar os dois parceiros. Cada grupo passou pouco mais de uma hora com um potencial parceiro. Para além dos franceses, vários portugueses de outras organizações juntaram-se ao grupo. Também eles estavam interessados em fazer visitas para alargar as suas próprias redes. Em seguida, os dois grupos reuniram-se numa sala para dar um feedback coletivo sob a forma de um "Word Café".

« O World Café é um processo criativo concebido para facilitar o diálogo construtivo e a partilha de conhecimentos e ideias, com vista a criar uma rede de intercâmbios e acções. O processo reproduz o ambiente de um café, onde os participantes debatem uma questão ou um tema em pequenos grupos à volta de mesas. A intervalos regulares, os participantes mudam de mesa. ¹²»

Cada mesa tinha uma folha de papel onde todas as pessoas podiam escrever. Quando um grupo passava para outra mesa, podia, assim, aproveitar as reflexões do grupo anterior.

Esta atividade foi realizada em três fases: anotar todas as informações que conseguimos recolher, escrever perguntas e, finalmente, em plenário, tentar responder às perguntas com os profissionais presentes.

Esta atividade possibilitou :

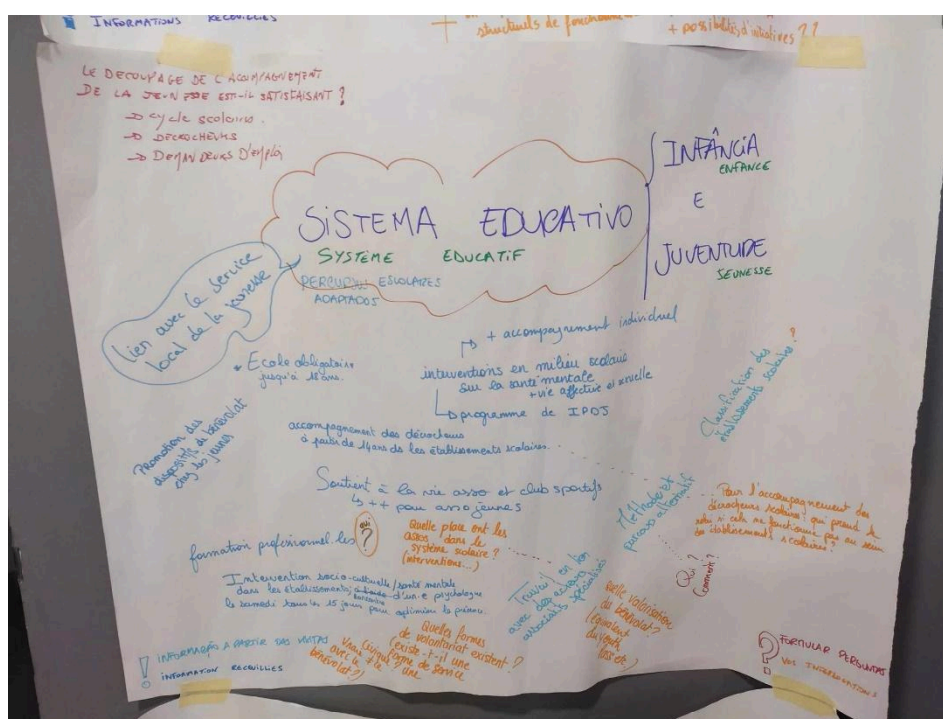
- Recolha coletiva de informações sobre as visitas efectuadas e compreensão das actividades dos dois parceiros visitados
- Aprender um novo método pedagógico de restituição de informações

¹² Méthodes participatives. Un guide pour l'utilisateur 'World Café'.

https://www.afci.asso.fr/wp-content/uploads/2014/09/guide_world_cafe.pdf [consulté le 02/01/24]

- Conhecer outros parceiros, trocar ideias e fazer perguntas uns aos outros
- Compreender o contexto português do trabalho social com jovens

Aqui está uma das folhas do World Café que cada grupo pôde preencher. A azul, a informação recolhida sobre os parceiros, a vermelho e laranja as questões a debater em plenário sobre o assunto. Este formato permitiu que todos se expressassem por escrito ou oralmente. A observação mostrou que vários participantes franceses e portugueses aproveitaram a oportunidade para abordar os respectivos sistemas educativos durante a segunda ronda de conversas à mesa.



Durante a terceira sessão plenária, os formandos franceses fizeram muitas perguntas. Em torno da folha sobre o sistema social, por exemplo, foram colocadas as seguintes questões: o que é que os jovens fazem durante as férias, existem programas nacionais para ajudar os jovens? Como é que os jovens em Portugal foram afectados pela crise da Covid? Existem programas para jovens não-estudantes? Portugal tem um sistema de habitação social? Quais são as estratégias das associações no terreno para criar laços sociais entre os jovens? Os formandos tinham muitas outras perguntas, mas o tempo foi estruturado para deixar espaço para outros temas..

Se a isto juntarmos o interesse em si mesmo representado pelo encontro com os parceiros, podemos constatar a densidade e a intensidade destas poucas horas em que os profissionais integraram aprendizagens importantes.

Outro fator que permitiu aprender tanto foi a forma como o enquadramento da estadia foi concebido. A educação não formal consiste numa pedagogia que tem em conta as realidades sociológicas e as necessidades dos aprendentes. A diversidade dos métodos de aprendizagem (utilização do corpo, jogos, ação participativa, cooperação, criatividade, experimentação) permite uma maior inclusão. Para além

do aspeto sociológico, a abordagem inclui também um aspeto psicológico. O ritmo dos dias foi concebido para ter em conta a capacidade de concentração e de atenção dos participantes. Não esqueçamos que esta formação tem lugar num contexto de imersão intercultural. Seria ilusório e contraproducente desligar do seu contexto a aprendizagem realizada durante estes tempos programados. A equipa organizadora parece ter adotado uma metodologia holística na criação do horário, abordando a estadia como um todo em vez de compartimentar ou negar certos parâmetros que influenciam o indivíduo na sua aprendizagem:

P4 : « Sabemos por experiência que o dia 3 vai ser complicado. Também sabemos que no 1º dia não vale a pena dar demasiada informação. Estar num novo país, numa nova cidade, num novo quotidiano já são muitas informações. No 1.º dia, quero saber como vou tomar banho, não percebo como funcionam as refeições, etc. Por isso, no 1º dia, não vamos sobrecarregar o grupo com mais informação. Já tentámos, não funciona. Sabemos que no 3º dia estamos cansados. Temos de encontrar actividades em que cada um possa estabelecer o seu próprio ritmo, porque o ritmo do grupo vai ser difícil e vai ser uma fonte de tensão. Isso é tudo desde a experiência.

E há pessoas que pensaram nisso antes de nós, nós não inventámos tudo. Há curvas de intensidade e ritmos diários na animação tradicional que é preciso conhecer. E há curvas de intensidade específicas dos encontros interculturais que aprendi no terreno e em cursos de formação. »

Para P4, esta abordagem da formação faz parte de uma "abordagem realista da aprendizagem". Refletindo sobre o conteúdo e o enquadramento. Examinando as relações entre o conhecimento, o poder, o ambiente e o empoderamento, a equipa organizadora evita certos vieses que teriam repercussões negativas na aprendizagem:

P4 : « Sabemos que existe um relação de poder entre a equipa e o grupo. Para nós, a culpa nunca é do grupo. Queremos ser os garantes do grupo e queremos ser realistas. A nossa abordagem pedagógica procura ser realista. Quando o grupo está exausto, porquê teimar em terminar meia hora mais tarde porque não está conseguiste realizar a atividade dentro do tempo previsto? Porque tens objectivos a atingir? De qualquer forma, não os vai atingir. Como defendemos a autonomia e a gestão individual destas energias, temos de cumprir a nossa parte do acordo. [...]. Tenho alergia a situações onde a equipa não consegue gerir a sua parte e é o grupo que paga. Isso anda de mãos dadas com a responsabilidade partilhada. Sacrificar o intervalo, transbordar depois do fim previsto da atividade sem o consentimento do grupo, não pode ser. »

4.1.2. A interculturalidade como bússola para encontrar parcerias

A associação Faisca está localizada em Setúbal, Portugal. Tem uma vasta rede de actores locais e internacionais. Cada vez que o grupo foi encontrar-se com um parceiro, alguém da Faisca estava connosco para traduzir. A relação muito calorosa e amigável, particularmente evidente durante as saudações, ilustra a ligação extremamente forte entre a Faisca e a sua rede. As entrevistas com P4 e P5 mostram que a Faisca quer cuidar dos seus parceiros para manter uma relação duradoura:

P4 « Tentamos não os solicitar em demasia. Temos uma rede alargada, pelo que fazemos também toda uma gestão de acordo com as realidades dos nossos parceiros. Não trabalhamos com catálogos. Tentamos preservar os nossos parceiros locais. É importante para nós. »

Esta energia e vontade de tratar os parceiros com respeito, transparência e integridade contribui para criar confiança mútua. Uma confiança sólida facilita a comunicação, a colaboração e a resolução de conflitos. Por conseguinte, tem a vantagem de simplificar os encontros entre os parceiros em França e

em Portugal. Além disso, ao ter um bom conhecimento das actividades e realidades das organizações parceiras, a Faisca é um intermediário valioso para organizar encontros entre organizações que têm interesse umas nas outras:

P4 : « Adaptamos sempre as visitas (dos parceiros) ao grupo e aos objectivos do grupo. Pensamos no que nos parece relevante, no perfil das entidades. Discutimos isso com X do JTM e com os nossos parceiros. Tudo isto faz parte da co-construção. O mais importante para nós é trabalharmos com a nossa rede. Na nossa opinião, esta é a forma mais qualitativa de trabalhar, porque são com esses parceiros que trabalhamos no acolhimento dos jovens. A forma como os parceiros acolheram o grupo esta semana já não tem nada a ver com a forma como acolheram o grupo há dois anos. Já trabalhamos com eles há muito tempo. E estamos realmente impressionadas. »

P5 : « Fazemos um balanço para compreender o trabalho realizado com os parceiros, os objectivos estratégicos e educativos em relação ao projeto e ao nosso próprio modo de funcionar. Não utilizamos o método de catálogo. Decidimos quem queremos convidar. Não convidamos sempre as mesmas pessoas. Depende do objetivo da mobilidade e das necessidades das organizações sociais. Estrategicamente, é necessário reunir as pessoas que querem experienciar mobilidade nesse momento específico. »

Esta forma de trabalho permite também considerar as diferenças interculturais entre os grupos francês e português.

P5 : « Há uma coisa que sabemos sempre desde o início. Como trabalhamos com profissionais, as pessoas pensam que há sempre uma correspondência com o seu contexto profissional. No entanto, não há. Mas nós sabemos isso e podemos explicar e reenquadrar as pessoas. Para nós, é importante compreender o contexto. É importante ter uma ideia mais desconstruída das identidades. »

O erro seria, portanto, transpor o contexto francês para o contexto português. Países diferentes têm formas diferentes de responder às questões sociais que envolvem o trabalho com jovens. Durante as entrevistas, a equipa organizadora sublinhou que era importante que os profissionais partissem com a sensação de estarem a descobrir um contexto local, de modo a apreenderem as suas características específicas. Para poder conceber um projeto de mobilidade de jovens com actores de Portugal, é necessário conhecer a sua realidade. Numa situação intercultural, temos de ser capazes de nos afastar do óbvio e mudar os nossos pontos de referência. O etnocentrismo é a tendência para avaliar e interpretar as normas, valores e comportamentos de outras culturas a partir da perspectiva da sua própria cultura, considerando-a como normativa. O etnocentrismo pode dificultar a comunicação intercultural e complicar as relações entre grupos culturalmente diferentes. Trata-se, portanto, de antecipar estes obstáculos e de pensar a interculturalidade num quadro coletivo e central, em vez de encarar como uma coisa impensada, deixada ao acaso das experiências individuais. As trabalhadoras da Faisca estão bem conscientes desta realidade, como explicam:

P4 : « Com os nossos parceiros, falamos de muitas coisas. Acima de tudo, não hesitamos em falar sobre o óbvio. Podemos dar respostas surpreendentes a perguntas que parecem óbvias. Não presumimos nada. Há espaço para a espontaneidade, mas não queremos deixar nada ao acaso. Na interculturalidade, o "senso comum" não existe. É aí que nos apercebemos da profundidade das nossas relações com os nossos parceiros. »

A abordagem intercultural da Faisca baseia-se num desejo de reciprocidade. Para P5 :

P4 : « Os profissionais que vêm aqui devem partir com a sensação de que estão a descobrir um novo contexto local, e populações diferentes. Mas é importante que haja reciprocidade. Se as pessoas descobrem um território, é importante que dêem algo em troca. Tem de haver uma troca. »

A reciprocidade é essencial para promover encontros interculturais significativos. Favorece a compreensão mútua e o estabelecimento de relações equilibradas. Em termos de trocas de práticas, esta postura oferece também a vantagem de os profissionais se influenciarem mutuamente e de se

enriquecerem uns aos outros. Esta estratégia demultiplica o potencial de trocas oferecido por este formato de formação.

Além disso, não se deve esquecer que, num contexto intercultural, as interações podem estar sujeitas a mudanças de significado em resultado da "desterritorialização" (ver secção 3.1). A realidade é construída através de jogos de interação social. As regras deste jogo derivam de contextos específicos. Indivíduos diferentes jogam segundo regras diferentes em culturas diferentes. As culturas nunca são estáticas; estão constantemente a ser reinterpretadas. A cultura não pode ser atribuída a características essencializantes e confinantes que têm de ser aprendidas de cor. Isso seria o mesmo que reduzir a interculturalidade a uma simples receita. De acordo com M. Verlot e S. Suijs: "A aprendizagem intercultural reside menos na aquisição de conhecimentos ou atitudes do que na capacidade de utilizar competências sociais e cognitivas para gerir a heterogeneidade da sociedade". A postura é, portanto, mais importante do que o conhecimento intercultural em si. Na sua abordagem da reciprocidade, a Faisca considera também necessário um modo de interação para conhecer o outro. Segundo P4, esta forma de pensar a mobilidade inspira-se na proposta da OFAJ, que tem as suas raízes na amizade franco-alemã.

P4: « Queremos transmitir [um] enquadramento de mobilidade que se inscreve num esforço pela paz, numa pedagogia de reconciliação e pós-conflito. Não estamos apenas a defender uma identidade europeia. Por exemplo, trabalhamos com a Sérvia, o Kosovo, a Bósnia, a Geórgia, a Ucrânia e a Rússia. Não sei, faz-nos sentido. ».

Para além da sua filosofia pedagógica, a Faisca está a desenvolver os meios para atingir este ideal através da implementação de uma estratégia global. Durante a visita, os parceiros que encontramos explicaram que eles próprios tinham participado em programas de mobilidade profissional na Bretanha. Tinham, portanto, já uma ideia da região de onde provêm os profissionais de França. Isto reforçou ainda mais o seu desejo de trabalhar em conjunto e de criar projectos de mobilidade. Para além da experiência de mobilidade, a facilitação da comunicação é também um fator-chave para a aproximação entre profissionais de Portugal e de França.

4.1.3. Apropriar-se dos conceitos universitários

O programa da semana (manhã do dia 2) incluiu uma sessão sobre a influência do estigma na mobilidade. Esta sessão mais concetual adoptou os paradigmas da sociologia e da psicologia social para explicar certos mecanismos e parâmetros a ter em conta na criação de um projeto de mobilidade. Durante esta sessão de duas horas, os formandos foram capacitados para compreender: o que é a estigmatização; como é construída através das dinâmicas de categorização, hierarquização e essencialização; como dá origem à discriminação e quais são as suas consequências para a mobilidade dos jovens. Foram utilizados autores como E. Goffman, H. Tajfel, P. Bourdieu, I. Maalouf, C. Reynauld-Paligot, I. Regner, P. Huguet e M. Clark.

O objetivo desta apresentação foi mostrar que a sociologia não é um assunto exclusivo do mundo académico, mas que tem interesse para os profissionais da área, enriquecendo as suas perspetivas, alargando a sua compreensão do contexto social e reforçando as suas capacidades de análise.

Embora seja concetual, a sociologia não tem nada de abstrato. Ela explica os mecanismos e os elementos implícitos da vida quotidiana que são tão óbvios e habituais que se tornam invisíveis para os indivíduos. Ao ajudar a resolver problemas sociais e ao melhorar a compreensão da realidade social, esta disciplina tem uma utilidade prática. Incentiva o pensamento crítico e o questionamento em vez de

promover ideias preconcebidas. Para os profissionais, o conhecimento destas dinâmicas permite-lhes compreender melhor o contexto em que evoluem os jovens e as famílias com que trabalham. Os problemas individuais podem muitas vezes ser melhor compreendidos quando são situados num contexto social mais amplo. A sociologia ajuda os assistentes sociais a contextualizar os desafios que os jovens enfrentam, tendo em conta os factores estruturais e culturais. O reforço da sua sensibilidade cultural e social facilitará o desenvolvimento de intervenções mais adequadas.

Durante a apresentação, houve vários momentos de troca de impressões entre os participantes. Durante um desses momentos, a mobilidade foi analisada de forma crítica. O grupo reconheceu que a mobilidade não é um ideal e que não devemos tentar prescrevê-la a todos os jovens. O contexto e o ambiente dos jovens têm de ser tidos em conta. Para alguns jovens, a mobilidade não é (ainda) adequada por uma série de razões, como a saúde mental, o choque cultural, preocupações familiares, questões sociais, etc.

4.1.4. Regressar com elementos concretos: identificar, iniciar, estruturar

Tendo em conta que os participantes só estiveram presentes durante uma semana, muitos tiveram comportamentos que demonstram o desejo de tirar o máximo partido do que aprenderam. Todos os profissionais afirmaram ter falado com as suas chefias ou colegas antes da formação, de modo a trazerem informações concretas que beneficiassem a organização. As estratégias adoptadas foram duas.

A primeira estratégia é vir com um projeto de mobilidade já em construção. Foi o caso da JTM e da Breizh Insertion Sport.

P1 : « Estou aqui porque há um programa de mobilidade a ser criado em junho, onde tudo está por fazer. Até agora, havia um programa de mobilidade na Polónia que foi cancelado. Portanto, está a faltar um, se quiseres. Quando fui recrutado, disseram-me claramente que tinha de desenvolver um programa para substituir a Polónia. [...] a oportunidade de visitar empresas e conhecer potenciais mentores de estágio. Além disso, o facto de estar no local permite-me ver onde os jovens podiam ser alojados, conhecer a cidade, ver como as coisas podiam ser organizadas e ter uma ideia das coisas. No final da semana, poderei regressar com algo de concreto com a Faisca. Poderemos ver como nos podemos organizar e em que condições. »

P1 tem um prazo a cumprir e a necessidade de criar um programa de mobilidade. A vantagem de estar no local é que poder encontrar-se com a parceria e descobrir os locais.

Os dois funcionários da Breizh Insertion Sport também explicaram que tinham vindo procurar parceiros para um projeto que já estava a tomar forma na sua organização. Aproveitaram mesmo o facto de estarem no local para organizar reuniões no seu tempo livre com parceiros que não tinham sido agendados.

A segunda estratégia consiste em utilizar esta formação e imersão intercultural para dedicar tempo e disponibilidade cognitiva ao desenvolvimento de um projeto de mobilidade. Foi o que fizeram Steredenn e o Ponto de Informação Juvenil de Lamballe:

« No ano passado, já tínhamos falado sobre a criação de um K2, um programa de mobilidade para profissionais. Queríamos analisar dois eixos, mas não sabíamos bem em qual deles nos concentrar. Ou outros métodos de apoio a projectos de cidadãos na Europa. Para ver como as coisas são feitas noutros locais. Ou podíamos utilizar o espaço das mulheres e fazer um projeto sobre questões LGBTQIA+ e como apoiar estes jovens na prevenção e sensibilização para a violência sexista e sexual. O X e eu decidimos que

íamos pensar no assunto e mergulhar durante 5 dias para ver realmente o que queríamos fazer. [...] Também vamos ver como falar sobre isso pode abrir possibilidades. Agora temos um bloco, e vamos ter de escultá-lo. »

A imersão num projeto de mobilidade permite-lhes ver as coisas em termos concretos e pensar em termos de viabilidade.

Foi feita uma observação durante a bolsa de parceiros (3º dia). Durante a bolsa, os profissionais (havia pessoas de França e de Portugal) foram convidados a estruturar o seu projeto. Foi-lhes entregue um documento no qual lhes foi pedido que fornecessem um certo número de elementos concretos: título do projeto, público-alvo, duração e fases, datas provisórias, temas e objectivos, financiamento previsto. Foram criados vários postos de apoio para questões técnicas: OFAJ, Erasmus+, apoio metodológico. Os participantes adquiriram métodos de trabalho para validar as diferentes fases de um projeto, bem como informações essenciais para a preparação de pedidos de financiamento (dispositivos existentes, linguagem técnica, temas atuais, etc.).

Para alguns profissionais, como os do Ponto de Informação Juvenil de Lamballe, este momento constituiu um verdadeiro passo em frente no desenvolvimento do projeto. O seu projeto consistia em criar uma mobilidade juvenil centrada na transição ecológica e no compromisso cívico, no âmbito de um intercâmbio franco-português. No início, escrever o seu projeto parecia muito abstrato. Este exercício permitiu-lhes dedicar tempo a pôr em prática a sua ideia e lançaram as bases. À medida que iam construindo o seu projeto, incorporaram o que tinham aprendido sobre o contexto português, como a importância das raízes locais. Utilizaram também os recursos de que dispunham para aperfeiçoar o seu projeto e desenvolvê-lo de forma mais gradual. Um fator decisivo foi a constatação de que, para poder planear um projeto de mobilidade, era necessário poder contar com elementos tangíveis. A presença no local e o encontro com parceiros internacionais permitiram a estes profissionais refletir sobre a clareza, a viabilidade e as necessidades do seu projeto nas condições adequadas.

4.2. O papel central da aprendizagem informal

Este formato de formação caracteriza-se pelo facto de os profissionais passarem uma semana juntos num local desconhecido. O programa é composto por momentos formais (conteúdos programados) e informais (refeições, intervalos, noites, manhãs, transportes, etc.). Para tirar partido dos benefícios desta formação, não devemos limitar-nos a observar apenas o tempo formal. Se o fizéssemos, estaríamos a perder o essencial.

4.2.1. Interdependência com os momentos formais

Como em qualquer ação de formação, o que se aprende está intimamente ligado ao programa, mas em torno destes momentos formais, os debates permitem aos profissionais trocar ideias, fazer perguntas e comparar notas. O formal e o informal não podem ser separados. Estão ligados e a sua interdependência cria dinâmicas virtuosas. Estas dinâmicas põem em evidência os processos de aprendizagem polimorfos que fazem parte da própria formação e do quadro de experiências que lhe está associado.

O inquérito no terreno revela uma sensibilização crescente para a importância do tempo informal na formação:

P2 : « *Mesmo em momentos informais, estamos envolvidos em dinâmicas de formação, informação e aprendizagem. »*

Para a Faisca, esta ligação entre o formal e o informal é tida em conta e valorizada:

P4 : « *Não esperamos nada, mas sabemos que é aí que as coisas mais importantes vão acontecer. Estou convencida de que o programa formal é a base que permite que aconteçam coisas interessantes nos momentos informais. Não sei se isto é tão verdade para os profissionais como para os jovens. Em todo o caso, para os jovens, a aposta é no sector informal. O que eu quero é que os jovens se arrisquem no informal para viverem experiências em conjunto. Queremos que o programa seja realmente interessante, mas penso que atingimos os nossos objectivos maioritariamente no informal. »*

Para outra pessoa de Faisca, não há dúvida:

P5 : « *O formal não pode funcionar sem o informal. »*

Os participantes na formação explicam também que estes tempos complementam os tempos formais:

P3 : « *De facto, num ambiente informal, fala-se de muito mais do que aquilo que aconteceu durante o dia. Há muita coisa a acontecer. »*

A observação mostra que o fim do horário dos tempos formais não significa o fim das discussões sobre os temas abordados. Podemos tomar como exemplo uma conversa entre o grupo e P4. Após uma reunião de uma hora com um parceiro (I.P.D.J), o grupo aproximou-se de P4 (que, recorde-se, trabalha em Portugal com a Faisca) para colocar questões, dar opiniões e compreender as diferenças. Esta troca improvisada prolongou-se durante o intervalo.

A mesma observação foi feita após a sessão de sociologia. Durante o almoço, quando metade do grupo escolheu espontaneamente comer num mercado coberto, as discussões voltaram-se para a sociologia. Várias pessoas compararam a sua compreensão dos vários conceitos discutidos, fizeram perguntas ao orador que também estava presente na refeição e até pensaram em possíveis intervenções na sua estrutura, pensando que isso poderia beneficiar os jovens ou os seus colegas.

4.2.2. O omnipresente universo do trabalho

Como já vimos, o tempo informal é uma extensão do tempo formal. Um dos elementos-chave deste mecanismo é o facto de, durante o tempo informal, os participantes permanecerem na sua postura profissional.

P3 : « *As nossas conversas informais são todas sobre os nossos universos profissionais. »*

P1 : « *E o mais engraçado é que, o que é que fazemos durante estes momentos informais? Bem, na verdade, falamos de trabalho! E é isso que é importante notar. É evidente que estes momentos são momentos de trabalho. Mesmo que nestes momentos informais nos conheçamos uns aos outros, conhecemo-nos em torno do que fazemos, das nossas acções, das nossas missões. »*

De facto, durante o tempo informal, os profissionais falam muito pouco da sua vida pessoal. Isto foi visível nos primeiros contactos do grupo no aeroporto de Nantes, onde as pessoas se apresentaram dizendo o seu primeiro nome, a sua organização e a sua cidade. Durante as primeiras conversas, o desafio foi perceber qual era o trabalho de cada um e onde estava a trabalhar. P2 explicou também que,

durante a sua estadia, se identificou e apresentou como profissional. O seu testemunho mostra que em todos os momentos do dia, informais e formais, ela age como se estivesse a evoluir num contexto profissional:

P2 : « *Falamos muito pouco da nossa vida pessoal. Mais uma vez, é apenas o 2º dia, mas estamos numa postura profissional durante todo o dia e é por isso que não são férias. Neste momento não estou de férias, sou conselheira de inserção social e profissional na Missão local de X. desde que me levanto de manhã até à hora de me deitar à noite. Acho que desde que chegámos já disse pelo menos 10 vezes por dia que trabalho na Missão local [risos].* »

Esta postura leva a discussões sobre as realidades profissionais de cada um de nós e, assim, a uma melhor compreensão das missões e acções dos membros do grupo, todos eles envolvidos com jovens. Para além dos efeitos já mencionados na secção 3.3, isto também facilita a criação de projectos comuns. O tempo informal permite uma melhor compreensão das competências de cada um e dá tempo para imaginar o que pode ser possível.

P1 : « *Bem, mesmo agora, no 1º dia, já vejo afinidades a formarem-se. Já houve conversas informais que nos ajudaram a encontrar pontos de contacto com este ou aquele projeto ou com este ou aquele público. Veja-se o caso da E. [Steredenn], por exemplo. A E. [Steredenn], por exemplo, está muito interessado em trabalhar com grupos marginalizados. Para mim, estas são as coisas que interessam.* »

Isto pode levar à criação de parcerias, como mostra P4 :

P4 « *Com o Dennis, o nosso parceiro da Clash em Berlim, tivemos as nossas melhores ideias para projectos às duas da manhã, enquanto bebíamos Pastis! Porque estávamos sempre em movimento e, uma vez terminado o dia de trabalho, fomos beber uns copos, dançar, conversar com o tipo do bar... [...] Precisamos destes espaços porque também trabalhamos de forma criativa. Se só trabalharmos à pressa, não temos tempo para isso. Muitas vezes estamos sob pressão de tempo, mas as nossas melhores ideias surgem quando temos tempo.* »

4.2.3. Aprender através do prazer

A associação Faisca denuncia uma visão do trabalho enquanto algo que deve ser penoso. Um dos projectos da associação é mostrar que é possível ter prazer em trabalhar em imersão: "Na Faisca, queremos que haja alegria" (P4). A Faisca explica a sua abordagem:

P4 : « *nas nossas profissões, estamos exaustos. O burn-out é uma realidade... realidades difíceis que nem sempre são reconhecidas. Ter um espaço que é muito intenso, mas onde somos recebidos, é também, de certa forma, um descanso. Proporcionamos um ambiente seguro que permite sair da zona de conforto. Estas estadias são extremamente exigentes, mas também temos uma pessoa que nos guia e nos dá segurança. Não é frequente ter a oportunidade de experienciar isso.* »

Uma das consequências da adoção deste paradigma é que os participantes, receptivos a este conceito, explicam que a sua motivação aumenta. O quadro tranquilizador expresso pela Faisca também ajuda a criar uma atmosfera agradável que une o grupo, estabelece condições de aprendizagem favoráveis e cria uma confiança que facilita as trocas.

Ainda numa dinâmica multidimensional, P4 da Faisca explica que esta visão do prazer deve fazer parte do espírito da organização de um programa de mobilidade para que este seja bem sucedido:

P4 : « *Não se pode trabalhar com pessoas de quem não se gosta, especialmente a longo prazo. Não temos de ser os melhores amigos, mas temos de gostar de passar tempo juntos. Imagina, em mobilidade, se o grupo não se conhece, mas se o grupo vê que a equipa gosta de se encontrar e trabalhar em conjunto e se respeita mutuamente: "vá lá, faz tu, quero ver como fazes", "vamos beber um café juntos", "e a tua mãe, como está?" Em dois segundos, o grupo imita-nos. Se houver conflitos na equipa, relações de dominação,*

preconceitos, o grupo vai repercutir isso diretamente em nós. Temos de cuidar disso. Acho que isso é 50% do sucesso dos nossos projectos. »

4.2.4. Aprender através da experiência

Porquê experienciar a mobilidade para organizar uma? Muito simplesmente porque os participantes precisam de aprender através da experiência.

As pessoas que organizam um programa de mobilidade terão de conceber um projeto em que enviem ou recebam jovens numa viagem de mobilidade. Compreender os desafios da mobilidade sem a ter experimentado é complexo:

P1 : « Não é fácil falar de uma viagem. Especialmente quando é uma viagem longa. Tenta contar a história de um ano da tua vida. Ou mesmo um mês da tua viagem. Aconteceram coisas ao nível da logística, da saúde mental, da vida afectiva, das relações com as pessoas, da alimentação, das paisagens que viu e das caminhadas que fizeste. »

Ao vivenciar a mobilidade, o participante tem uma compreensão em primeira mão dos aspectos práticos, emocionais e culturais de viver num ambiente diferente. Isto ajuda-o a compreender os desafios que os jovens participantes podem enfrentar.

P1 : « Somos como uma equipa de jovens. Realizar animações linguísticas, workshops, refletir sobre as nossas práticas, fazer brainstorming coletivo, definir as nossas expectativas e receios, é exatamente o que podemos pedir aos jovens. Por isso, considero esta abordagem extremamente relevante. Porque nos dá, enquanto profissionais, uma ideia clara de como apoiar os jovens durante estes períodos, mas também uma ideia clara do que acontece antes, durante e depois da mobilidade. »

Além disso, a participação num programa de mobilidade permite-nos identificar melhor as necessidades específicas dos jovens, seja em termos de apoio, alojamento, horários ou outros aspectos importantes para garantir o êxito do projeto. Isto marcou o P2 :

P2 : « É apenas o segundo dia, mas algo que me chamou a atenção foi o facto de estar muito cansada. Quando organizamos algo, temos uma certa postura. Como somos responsáveis pelo que vai acontecer, acabamos por abrir caminho para nós próprios. Quando se experimenta como participante... não é que se tenha de aguentar, porque tínhamos o programa e tudo é muito acolhedor, é difícil conseguir melhor com o cenário, há um bom ambiente, é ótimo... mas à noite estamos exaustos [risos], estamos completamente fritos. Esta experiência faz-me perceber que, no dia em que levo um grupo de jovens comigo, é preciso ter isso em conta. Ter em conta o cansaço na conceção pedagógica do programa. [...] Também significa pensar em como posso deixar espaço suficiente e tempo calmo para as pessoas recarregarem as baterias. Pensar assim pode limitar os conflitos que podem surgir e distorcer o contributo educativo que se está a tentar dar. Se não tivesse passado por esta experiência, teria aprendido da forma mais difícil, penso eu, ao sobrecarregar um programa. Por isso, digo a mim próprio: "Está bem, tem cuidado, lembra-te como estavas". »

Por último, a mobilidade proporciona a imersão numa nova cultura, incentivando o desenvolvimento da consciência intercultural. Esta compreensão mais profunda das diferenças culturais pode ser essencial para a conceção de projectos que respeitem e valorizem a diversidade.

P3 : « É onde encontramos os habitantes locais, seja na padaria ou no supermercado. Quando se anda pela cidade, a pessoa fica imersa na zona. É nestas alturas que se compreende realmente a necessidade de ter mobilidade. A imersão numa cultura nem sempre é confortável. É preciso habituarmo-nos a novos pontos de referência e a línguas diferentes. É uma forma de sair do equilíbrio e desenvolver as suas capacidades. »

Como demonstrámos no ponto 3.1, a mobilidade é uma coisa difícil. Viver a mobilidade é também uma forma de compreender que ela não é para todos.

P2 : « *é importante fazê-los [aos jovens] compreender que a mobilidade não é uma varinha mágica.* »

A idealização da mobilidade pode criar riscos significativos ao obscurecer os desafios inerentes a esta experiência. A glorificação constante dos aspectos positivos pode criar expectativas irrealistas, ignorar as verdades locais e minimizar os potenciais impactos negativos. Uma perspetiva equilibrada da mobilidade, que tenha em conta tanto os benefícios como os obstáculos, é crucial para orientar os jovens no sentido de aproveitarem ou não esta oportunidade.

5. LA MOBILIDADE PARA FAZER AMADURECER A POSTURA E A PRÁTICA PROFISSIONAL

5.1. Agentes de terreno não tão heterogéneos

Como referimos na secção 3.3, os profissionais que participam neste programa de formação têm profissões diferentes. Como veremos nesta secção, existem algumas semelhanças nos perfis dos membros do grupo que explicam o bom funcionamento desta associação heterogénea.

5.1.1. Toda a gente tem uma história de mobilidade

Um aspeto a ter em conta é que cada pessoa tem uma apetência pela mobilidade:

P2 : « *E é isso que me interessa quando viajo, para além do aspeto de ver novas paisagens, é não ter quaisquer pontos de referência.* »

P3 : « *Um elemento importante foi sempre sentir-me a mover-me.* »

P4 : « *[A mobilidade] está de facto no ADN da família. [...] Os meus pais sempre nos incentivaram, a mim e à minha irmã, a viajar.* »

No entanto, seria um erro pensar que o gosto pela mobilidade significa ter viajado muito. A mobilidade, seja ela própria ou dos outros, afecta todos, direta ou indiretamente.

Turismo, migração, tecnologias de comunicação, influências culturais, histórias familiares e nacionais, viagens, etc., a mobilidade assume muitas formas e tem implicações diversas que se estendem a todos os aspectos da vida quotidiana. Quer se trate de deslocações físicas, de intercâmbios culturais ou de interações virtuais, a mobilidade é um fenómeno omnipresente.

O grupo de Setúbal é representativo destas diversas relações com a mobilidade. No último dia, os participantes foram convidados a avaliar a sua estadia em grupo. As instruções eram para utilizar todos os meios de expressão possíveis sem recorrer ao francês ou ao inglês. Foram utilizadas nada menos que sete línguas nesta atividade: marroquino, khmer, alemão, italiano, espanhol, bretão e português.

Verifica-se que todos os membros do grupo têm uma história de mobilidade diferente. Alguns aprenderam a língua, ou pelo menos algumas das palavras, através da família, do bairro, da escola, das viagens e dos encontros com amigos ou amantes. Não são especialistas em mobilidade, mas sabem como utilizar a sua experiência e aproveitá-la.

5.1.2. Um encontro de profissionais com valores partilhados

Os profissionais presentes em Setúbal têm realidades profissionais diferentes, mas todos eles trabalham no domínio social e com jovens. Seria simplista e errado considerar estas profissões como simples relações de serviço entre utentes e instituições. Estas profissões são intrinsecamente relacionais. De facto, estas profissões resultam da necessidade de interagir diretamente com os indivíduos, a fim de compreender as suas necessidades, apoiá-los nos seus desafios e promover o seu bem-estar geral. A qualidade da relação entre o profissional social e a pessoa ajudada é muitas vezes um fator determinante para o sucesso das intervenções.

P1 : *« Quando vemos os primeiros contactos desta forma, apercebemo-nos de que, de facto, há muitos de nós que têm esta apetência e que estão a tentar lançar sementes e ver como criam raízes. »*

Para P4, para além desta dimensão do trabalho social, as relações interpessoais também fazem parte dos valores que constituem o domínio da mobilidade e da interculturalidade:

P4 : *« o nosso trabalho é muito relacional, especialmente no que diz respeito à mobilidade e à interculturalidade. »*

Durante as entrevistas, surgiu frequentemente a ideia de trabalhar com pessoas que têm "valores em comum":

P1 : *« Com a JTM, tive a oportunidade de conhecer a Faisca porque elas vieram para a Bretanha durante uma semana num programa de mobilidade. E foi com as colaboradoras da Faisca que vi realmente que partilhávamos os mesmos valores. »*

P4 : *« Ficamos a conhecer-nos uns aos outros observando as interações informais. Denis [um dos parceiros da Faisca] costuma dizer: "Soube que queria trabalhar com a X quando entrámos juntos num táxi a caminho de casa depois do bar e ela sentou-se à frente e começou a conversar com o motorista e, dois minutos depois, sabia quantos filhos ele tinha, o que fazia nos tempos livres e que ia ser avô em breve". Ele não sabia exatamente o que eu fazia na minha associação, mas sabia que queria trabalhar comigo. »*

P2 : *« Tendo visto o ambiente e as pessoas que vão ser capazes de tomar conta da situação, sinto-me confortável se os enviar para cá. Confio. Vejo que partilhamos os mesmos valores. »*

P3 : *« Claro, há diferenças, sem dúvida, mas penso que somos muito parecidas. Não necessariamente em termos dos nossos métodos de trabalho e da nossa vida quotidiana, mas temos valores em comum. »*

Ao centrar-se em valores partilhados, o grupo pode ultrapassar as diferenças profissionais para se concentrar em ambições de mobilidade partilhadas, promovendo uma colaboração intercultural harmoniosa. Os valores partilhados reforçam o empenho nos objectivos da formação, criam uma comunidade de aprendizagem dinâmica e incentivam a diversidade de perspectivas. Baseando-se em valores, o grupo torna-se mais adaptável e resiliente, desenvolvendo competências interpessoais que transcendem as fronteiras profissionais e contribuem para um impacto a longo prazo no desenvolvimento pessoal e profissional dos participantes.

5.1.3. A língua não é uma barreira

Uma das coisas a destacar desta estadia é o facto de nunca ter sido necessário os participantes saberem falar inglês ou português.

Mostrámos que, através das suas várias ligações com a mobilidade, os profissionais presentes são sensibilizados a várias línguas. O facto de se dar destaque a várias línguas (mesmo que fossem apenas noções) durante uma atividade ajuda a promover outros meios de comunicação para além do domínio do inglês.

A Faisca referiu que um dos seus objectivos era dar-nos a conhecer uma outra forma de aprender a língua. Através das animações linguísticas diárias em português, os profissionais aprenderam palavras que poderão utilizar ao longo da estadia para se fazerem entender. Para além das palavras, a abordagem de Faisca consistiu em desconstruir muitos dos pressupostos que as pessoas têm sobre a aprendizagem de línguas. Baseando-se na cultura pedagógica do OFAJ, que criou métodos para apoiar o processo de compreensão entre a França e a Alemanha, as actividades centraram-se no "desbloqueio" (não corrigir, utilizar a comunicação física e não verbal, etc.), no interesse do grupo (partindo do desejo do grupo de aprender), na sistematização (fixar o conhecimento, tornar as pessoas conscientes do que foi aprendido) e no multilinguismo (valorizar todas as línguas).

Para além das animações linguísticas, havia sempre uma pessoa durante as actividades que traduzia simultânea ou consecutivamente para francês e português. Mais uma vez, esta situação pouco habitual e potencialmente perturbadora foi planeada e preparada. Para se habituarem a esta forma de comunicar, foram propostos vários exercícios no início da estadia para familiarização com a ação de tradução.

P2: « Uma coisa que apreciei muito foi a tradução. Muda muito a forma como valorizamos as línguas maternas e também permite que toda a gente se expresse. É difícil porque não se fala com a mesma fluência, mas dá uma nova dimensão intercultural que eu não conhecia e que acho muito interessante. »

Trata-se da primeira vez que o Erasmus+ financia actividades relacionadas com a tradução.

5.2. Uma oportunidade para impulsionar as competências individuais

5.2.1. Os efeitos positivos da “bolha”

Neste formato de formação, os profissionais deslocam-se ao estrangeiro. Estão longe do seu local de trabalho, da sua família e da sua vida quotidiana. De acordo com o antropólogo N. Graburn, podemos fazer uma divisão sequencial da vida das pessoas: o mundo sagrado e o mundo profano. O mundo profano é um mundo de rotina, de constrangimentos e de responsabilidade, enquanto o mundo sagrado é um mundo de regeneração e de prazer. Quando se está em mobilidade, o peso da vida quotidiana é menos perceptível.

P5: « Para mim, enquanto profissional que acolhe outro grupo de profissionais, considero que tem um grande impacto. Porque nós... “we take out” o profissional do seu meio. Todos aqui têm a oportunidade de sair das suas responsabilidades e da sua posição. Há coisas diferentes que funcionam nesta experiência. »

De acordo com D. Nash, sair de casa permite inclusive ser uma *nonentity* (que poderia ser traduzido como "entidade não particular"), longe das responsabilidades do mundo profano e, portanto, mais disponível e mais presente na experiência¹³.

O efeito de "bolha" do mundo sagrado descrito por Graburn oferece muitas vantagens:

Ao retirarem-se do seu ambiente diário, os participantes podem concentrar-se mais na formação sem as distrações da vida quotidiana. Não esqueçamos que a experiência de aprendizagem num novo ambiente pode ser mais memorável. Pode encorajar uma imersão mais profunda no conteúdo da formação e estimular o desenvolvimento pessoal (adaptabilidade e resiliência, em particular), incentivando as pessoas a aceitarem novos desafios.

P2: Eu diria que sim e que não. Porque estar fora tira-nos da nossa vida quotidiana. Essa é uma das principais vantagens. Saímos da nossa zona de conforto e do nosso campo de intervenção. Para variar. Permite-nos dar um passo atrás. »

Estar longe do local de trabalho permite libertar-se temporariamente das pressões e urgências do trabalho, criando um ambiente mais propício à aprendizagem.

P4: « Na maioria das nossas vidas profissionais quotidianas, se participarmos num curso de uma semana que não seja muito longe de casa e formos para casa à noite, levamos a nossa vida connosco, levamos o nosso trabalho connosco. Por exemplo, é mais provável que saia da sessão para atender o telefone. Quando estamos em movimento, continuamos obviamente ligados à nossa realidade profissional, mas existe também uma força no efeito de "bolha". »

Para além destes benefícios em termos de aprendizagem e desenvolvimento individual, esta "bolha" terá um impacto positivo na qualidade do trabalho do profissional quando este regressar. P3 fala de "espaço para respirar". Ao dar um passo atrás, o profissional aborda o seu trabalho de uma nova perspectiva, com um novo olhar. Este "espaço para respirar" permite-lhes clarificar as suas ideias, refletir sobre a sua prática e otimizar a sua eficácia.

P3: « Os projetos europeus são uma lufada de ar fresco, que considero extremamente importante. E uso sempre esta palavra quando falo, porque fazemos uma pausa no nosso trabalho quotidiano, damos um passo atrás nos nossos métodos quotidianos e é um momento para nós, enquanto profissionais, olharmos para a nossa prática. Preciso disto regularmente. Vou voltar à minha vida profissional quotidiana da mesma forma que se deixa uma dissertação e se volta a ela umas horas mais tarde, porque é preciso algum tempo para ajudar o processo. Tenho essa sensação. »

5.2.2. Questionar as certezas expondo-se

Durante esta semana de viagem, os profissionais trabalham e vivem juntos. A norma das relações sociais no trabalho está orientada para um papel e uma postura profissional que marca a relação entre os colaboradores. Neste formato de ação de formação, as fronteiras entre o mundo do trabalho e o mundo pessoal entrelaçam-se. As posturas deixam de ser tão rígidas e a atividade de comunicação deixa de ser tão controlada. O sociólogo E. Goffman vê o mundo social como um teatro. Nesta situação, os papéis e os cenários sociais são menos claros. Os profissionais terão, portanto, de reinventar a sua postura para se adaptarem a estas novas circunstâncias de encontro.

¹³ *Ibidem*

Esta formação permitiu aos participantes aprenderem expondo-se. Esta exposição oferece uma oportunidade única para desafiar preconceitos, tomar consciência das diferenças sistémicas, adaptar as abordagens às diferentes necessidades dos jovens, desenvolver a flexibilidade profissional, alargar as competências interpessoais, questionar as metodologias de trabalho e reforçar os conhecimentos culturais.

No penúltimo dia de formação, o grupo foi convidado a experimentar uma sessão de capoeira por uma pessoa (P6) que utiliza esta prática como ferramenta pedagógica para os jovens.

P6 explicou que, para ela, a capoeira é uma forma de se adaptar aos jovens. De acordo com P6, trabalhar com jovens obriga os profissionais a repensar as suas abordagens com base nas necessidades específicas desta população. É preciso questionar-se constantemente e ser flexível no pensamento para se colocar no lugar dos jovens. P6 explica que pode ser complexo deslocar os pressupostos e as certezas dos profissionais que ficam presos ao seu papel.

P6 : « Por vezes é mais difícil com os profissionais. Vou ser sincero. Muitas vezes, os profissionais já têm uma forma de estar e a sua forma de estar é: "Eu já sei tudo", "Eu sou um profissional". Mantêm-se na sua postura profissional, mas na minha opinião devia ser ao contrário. Se eu quiser cativar um jovem ou se quiser ajudar um jovem a progredir, tenho de ser o primeiro a fazer figura de parvo. Tenho de dar o exemplo. E assim, se estou a treinar como profissional, não estou disponível para receber o que me querem dar. Se não me expuser, como é que posso conhecer os jovens? Isso é muito importante. Como profissional, tenho de me despir de todas as certezas e do que sei. »

Em duas horas de capoeira, o grupo foi convidado a dançar, cantar, criar música e lutar em círculo. Todos participaram na brincadeira, dispostos a mostrarem-se. O ambiente era amigável, com as pessoas a encorajarem-se e a ajudarem-se mutuamente. Por exemplo, durante um exercício em que cada pessoa tinha de ir em pares para o círculo para lutar utilizando os movimentos que tinham aprendido, o desafio não era de todo dominar o outro, mas sim de construir um diálogo em conjunto. Esta experiência criou uma nova dinâmica que fortaleceu o grupo. No balanço da atividade, várias pessoas disseram-se emocionadas. Alguns que tinham manifestado apreensão alguns dias antes (má experiência em clubes, medo de serem ridicularizados, complexos corporais) disseram que tinham ficado muito agradavelmente surpreendidos.

Esta experiência, que aborda questões sensíveis, convidou-os a abrirem-se. Para além de reforçar os laços do grupo, permitiu refletir sobre o modo como a descoberta desta ferramenta pedagógica poderia ser utilizada com os jovens da Bretanha. O grupo constatou o potencial desta prática para a emancipação social, a criação de dinâmicas virtuosas, a promoção de valores de entreaajuda, a criatividade, etc. O Breizh Insertion Sport observou que é fácil de introduzir no espaço público, o que constitui um trunfo para chegar aos jovens. Algumas pessoas manifestaram o desejo de se aproximarem dos clubes de capoeira da região. P6 explicou que a capoeira é apenas uma ferramenta. Qualquer forma de arte pode ter o mesmo papel. Ela insistiu na adaptação aos jovens; não é tanto a capoeira que oferece essas vantagens, mas uma maneira de trabalhar.

P6 : « O mais importante na capoeira é deixar-se levar. Praticar com o corpo torna a conexão mais fluida. Eu elimino a barreira da língua, aceito mostrar-me. »

Mais do que uma nova ferramenta, os participantes aprenderam um novo método de trabalho e uma nova postura, mais flexível e compatível com o seu trabalho com jovens. Este aumento de competências, benéfico tanto a nível pessoal como profissional, levou a uma mudança na forma como trabalham, o que, por sua vez, os ajudará a criar projectos eficazes e relevantes.

5.2.3. Dar um passo atrás graças à interculturalidade

O facto de estar no estrangeiro para esta ação de mobilidade permite (como já referimos) construir o seu projeto de mobilidade (parceiros, alojamento, estágios, etc.) e utilizar esta experiência para criar projetos adaptados à intensidade da "desterritorialização" (ver parte 4). Podemos também identificar outro benefício: dar um passo atrás graças à interculturalidade.

A interculturalidade funciona como um espelho. Ao sair do seu meio habitual, os participantes vêem o seu ambiente familiar sob uma nova luz. Adquirem uma perspetiva diferente sobre os problemas e desafios que enfrentam no seu trabalho quotidiano. Por exemplo, sobre a questão da valorização do trabalho social, muitos ficaram muito surpreendidos:

P3 : « Sai também com uma visão mais rica e mais aberta dos diferentes contextos que existem na Europa. Em cinco dias, não se tem tempo para traçar um panorama completo do que se passa num país, mas fica-se com uma ideia de como as coisas funcionam e de como certas profissões são valorizadas. Também se pode levar isso para casa. E estou grata pelo sistema associativo em que estou inserida. Também se vê o reconhecimento do nosso trabalho, as instalações e os recursos do dia a dia. É claro que hoje tenho uma perspetiva diferente. »

Para além de terem tomado consciência de direitos sociais valiosos, alguns também viram áreas de melhoria a explorar. Por exemplo, a importância do enraizamento local português causou uma grande impressão:

P1 : « Há também esta ancoragem local que acho muito interessante. É aí que eu já consigo ver uma diferença entre nós. Nós não temos raízes locais. Acolhemos os jovens, mas eles não vêm até nós. Eles vêm através da Mission Locale, através de um site... sabes. E simplesmente, sabes, as suas instalações! Partilham o espaço com muitos outros colectivos de jovens, há um café, há um skatepark à frente, é acolhedor. É um ponto de encontro para os jovens. Os jovens podem socializar aqui. Pelo menos no JTM não temos isso. Conosco, é preciso fazer um esforço para nos vir conhecer. Estamos numa escola secundária que é um símbolo muito, muito forte de uma instituição onde é preciso passar por um portão e introduzir um código. Estamos no quarto andar. Temos de apanhar um elevador. É uma loucura. Temos uma forte rede de associações, mas por vezes estamos demasiado fechados uns nos outros, talvez um pouco confortáveis demais, descansando um pouco sobre os louros. Somos reconhecidos pelo que fazemos, fazemo-lo bem, mas por vezes estamos na nossa torre de marfim. Seria ótimo estarmos um pouco mais presentes nas ruas, nos bairros. Estamos a fazê-lo, mas sinto que é tímido. »

5.3. Uma ação de formação mal compreendida

Os projectos europeus de mobilidade profissional no domínio da educação de adultos contribuem para melhorar as competências dos profissionais de terreno nas mais diversas áreas. No entanto, este tipo de mobilidade depara-se com a resistência dos empregadores, que nem sempre compreendem as vantagens de enviar os seus funcionários para o estrangeiro durante uma semana.

Durante a estadia, a equipa organizadora explicou que esta é uma situação comum, que tende a melhorar graças à sensibilização dos decisores.

Durante as entrevistas, os entrevistados descreveram o trabalho de argumentação que tiveram de fazer com os seus colegas e com a direção: "Tive de o vender", "Tinha de ser aceite e não criar problemas na

equipa", "sim, foi um pouco turbulento", "também tivemos de o apoiar para quebrar a perceção de que eram umas férias das amigas".

Este formato de formação depara-se com dois obstáculos principais.

O primeiro problema é o facto de existirem muitos pressupostos em torno destas iniciativas de formação. Diz-se aos trabalhadores que a mobilidade profissional é um período de férias:

« Recebi perguntas como "Então, já compraste o teu guia turístico?" A forma como o fizeram foi totalmente simpática, para dizer que ia ser ótimo, exceto que não recebi nenhuma pergunta sobre o conteúdo da formação. »

A noção de férias em torno da mobilidade internacional é persistente. Os gestores desconhecem a intensidade destes formatos e o vasto leque de aprendizagens adquiridas. Três participantes explicaram que tinham tirado dias de férias depois do curso para recuperarem do cansaço acumulado durante a semana.

O segundo problema é o facto de estes programas de mobilidade europeus e os seus benefícios para a organização serem relativamente desconhecidos e ignorados.

A análise das entrevistas mostra que os gestores estão preocupados com possíveis tensões na equipa em resultado da saída do seu trabalhador. A coesão da equipa pode ser afetada se alguns membros entenderem a partida para formação no estrangeiro como um tratamento preferencial para certos trabalhadores. Isto pode levar a sentimentos de frustração no seio da equipa.

Além disso, a direção pode reçar dificuldades operacionais durante este período devido à ausência temporária de competências-chave.

Para tranquilizar a direção e os colegas, um membro do grupo tomou a iniciativa, numa reunião de equipa, de explicar o enquadramento e o conteúdo da formação:

« Era para mostrar de onde vinha e que não estava a ser tirado de uma cartola. Mostrei-lhes o programa da semana para lhes dizer "isto é o que vai acontecer, porque sei que enquanto estiver fora vocês vão estar a tratar das minhas emergências". Por isso, disse-lhes também que quando voltasse lhes faria um relatório do que tinha percebido, de como funciona o apoio aos jovens em Portugal, não havendo Missão Local em Portugal. »

A ideia subjacente a esta iniciativa era mostrar que toda a organização beneficiaria com esta viagem. Ao envolver toda a equipa nesta ação, esta pessoa mostra como esta mobilidade europeia representa um investimento que aumentará a eficiência da estrutura. Em particular, isto permite desenvolver projectos de mobilidade internacional que têm um impacto muito positivo nos jovens (não entraremos em detalhes sobre estes impactos, mas convidamos os leitores a consultar as obras sobre este assunto). Cria-se assim uma verdadeira competência de "mobilidade internacional" no seio destas estruturas.

É também de salientar que esta mobilidade faz parte do primeiro bloco de competências do programa de formação GOELLETTE. A experiência desta mobilidade é o culminar de todo um ciclo de formação.

6. UMA REDE E PERSPECTIVAS MAIS ALARGADAS

O facto de reunir profissionais de diferentes origens no mesmo local pode incentivar a troca de experiências, a colaboração e a criação de redes. Os participantes aprendem uns com os outros e desenvolvem relações profissionais valiosas.

O entrelaçamento das esferas formal e informal e, por conseguinte, privada e profissional, cria fortes laços entre os participantes. Devido a esta interligação, as interacções pessoais podem influenciar o contexto profissional e vice-versa.

Esta forma de trabalhar cria laços duradouros. Com o passar dos dias, as relações entre os participantes tornam-se mais fluidas. A confiança é reforçada, o que se reflecte na capacidade de trabalho conjunto do grupo.

6.1. Reconectar com o trabalho com jovens como um todo

Durante este programa de mobilidade, os profissionais trocaram muitas informações sobre o seu trabalho. Para além de conhecerem potenciais parceiros portugueses, os participantes também desenvolveram o seu conhecimento da rede local bretã. Ao compreenderem o quotidiano uns dos outros, estes profissionais podem aconselhar-se e enriquecer-se mutuamente:

P3 : « Haverá alturas em que, durante uma refeição, falas de algo que fizeste porque algo do dia to lembrou. Pode inspirar alguém a fazer-te perguntas sobre um determinado aspeto. Também pode esclarecer algo que aconteceu há três anos, na perspetiva de pessoas que não têm os mesmos empregos. »

Poderão beneficiar de uma perspetiva mais alargada e tomar consciência de questões impensadas. P1, de JTM, explica que o trabalho com os profissionais do Breizh Insertion Sport Ihes permite abordar outros grupos, fornecendo-lhes informações sobre os programas existentes:

P1 : « Temos de ir aos bairros e informar os jovens sobre todos os programas de que podem beneficiar. Eles nunca recebem essa informação. [...] Mesmo entre os profissionais dos bairros, estou convencido de que talvez 20% saibam o que está disponível em termos de programas. Não é nada. E isso é normal, eles estão noutro mundo. É uma proeza conseguir que os jovens venham apenas a uma reunião de informação. É um dia de cada vez. E mesmo que tivessem a informação, estão muito longe de se poderem projetar num projeto destes. Mas o nosso papel é lançar as sementes e ver se elas germinam. É preciso fazer uma tentativa clara. Caso contrário, estamos sempre a falar para o mesmo público. E é evidente que não são os jovens do bairro. »

Os participantes poderão também imaginar como será possível trabalhar em conjunto em determinados projectos:

P3 : « A curto prazo, as pessoas que vou voltar a contactar em breve são pessoas da Bretanha com quem passámos a semana. »

P1 : « Encontrar profissionais e conhecer as suas realidades. [...] Há diferentes formas de trabalhar e diferentes realidades. As realidades dos métodos, as realidades financeiras, as realidades das opções políticas das associações e das instituições. Portanto, aqui estamos nós, a reunir todas estas coisas e a ver o que podemos fazer com elas. »

De facto, esta formação permitiu a alguns deles começar a pensar em parcerias concretas ou em intercâmbios de práticas. Outros também aproveitaram a oportunidade para reativar antigas parcerias:

P2 : « Como vês, com os colegas de Lamballe, as trocas podem ser muito ricas. Em todo o caso, é certo que poderemos trocar práticas. Com os locais das Missões, da mesma forma, gostaria de ver como correm as coisas com os projectos de mobilidade, porque temos um projeto que pode ser bastante semelhante em certos aspectos e que eu gostaria de pôr em prática. Por isso, vou estar atento a isso. »

P1 : « Está a ver ali, o Breizh Insertion Sport. É uma estrutura com a qual já realizei projectos. Portanto, este tipo de iniciativa permite-nos repensar projectos e reativar coisas que já fizemos juntos. »

Um limite a esta dinâmica de trabalho em rede é a compartimentação das estruturas por território e o hábito de silos organizacionais.

P2, da Mission Locale de Ploërmel, explica a sua frustração face a esta realidade:

P2 : « Sim, este trabalho em rede é algo que me toca. Essa era uma das minhas expectativas quando vim para cá. Era compreender os outros participantes, quais são as suas estruturas e como podemos trabalhar em conjunto. O que me custa é que a minha organização, enquanto Mission Locale, é muito territorial. Por isso, é difícil ir para zonas fora do nosso território. A única pessoa com quem sei que vou trabalhar, porque já existe um projeto subjacente sobre mobilidade internacional, é X, porque ela é uma Mission locale de outro distrito bretão. Mas sabes, Steredenn, eu gostaria de trabalhar com eles em termos de valores. Porque, como vês, isso não é algo que tenhamos na nossa zona. Mas sei que se apresentar um pedido, já sei o que me vão dizer. O distrito é responsável pela governação e pelo financiamento. É outro distrito, por isso não é o mesmo financiamento. »

O mesmo se aplica a P1, que está localizado em Ille-et-Vilaine e gostaria de trabalhar com uma Mission Locale em Morbihan:

P1 : « E, sabes, também tive uma conversa com X de uma Mission Locale com quem gostaria de fazer um projeto de mobilidade em Portugal. E, como vês, sempre tivemos dificuldade em estabelecer ligações com Morbihan. Não é uma prioridade política, pelo que ouvi dizer. Porque é preciso lembrar que estamos dependentes do envelope financeiro. Mas, de facto, tenho a impressão de que se trata de uma espécie de stand-by. E, por isso, ninguém faz nada, porque é algo que se estabeleceu por hábito. E, como vêem, a X está lá e quer fazer coisas. Por isso, à hora do almoço, dissemos uns aos outros: "Se a direção quisesse juntar-se, seria muito bom. Queremos trabalhar em conjunto. Se esta semana, por exemplo, criar uma espécie de vontade comum de bater à porta do Conselho Municipal e dizer: "ei, estamos aqui, queremos trabalhar juntos na mobilidade". Estas semanas criam alianças e forças de ataque para criar coisas concretas. Queremos mudar as coisas. »

6.2. Uma rede com ramificações muito alargadas

Para além das redes bretã e portuguesa, esta mobilidade permite a integração de uma rede mais vasta de parceiros. P4 da Faisca explica que, a prazo, será criada uma rede de parcerias:

P4 : « O que também acontece muitas vezes é que o projeto não se concretiza necessariamente com a estrutura que veio. Já aconteceu, por exemplo, que um profissional de uma organização que veio fale sobre o assunto numa reunião do consórcio local, o que inspira outro parceiro a criar um projeto com outro parceiro na região. Isso acontece de forma indireta. »

P4 relata uma história concreta de sucesso deste trabalho em rede mais alargado:

P4 : « Por exemplo, participámos no acolhimento de um programa de mobilidade de formação para profissionais de animação e professores do ensino secundário profissional, que organizam estágios para alunos que abandonam a escola. Depois disso, fomos contactados por uma professora que queria viajar com vendedores e electricistas. Não podíamos acolher o seu grupo. Mas pusemo-la em contacto com a Clash, a nossa parceira em Berlim, que é uma espécie de organização irmã. Dei o contacto a essa professora e disse-lhe que tinham os mesmos métodos que nós e que trabalhar com eles era como trabalhar connosco. Depois, houve pelo menos uma viagem de mobilidade com vários jovens do Nord-Pas-de-Calais. »

Faisca explica que o apoio mútuo nas redes é um fator muito importante para a mobilidade:

P4 : « Não estamos a trabalhar em competição. Há trabalho suficiente para todos. Temos todo o gosto em pôr as pessoas em contacto com os nossos parceiros, sejam eles locais ou internacionais. Fazemos isso muitas vezes. E, neste caso, temos muitos projectos que se concretizaram. »

É também de salientar que esta rede vai muito para além da mobilidade dos jovens. Também cria encontros com outros mundos de trabalho com diferentes disciplinas e experiências. Por exemplo, abre a porta ao mundo académico. De facto, pedir a um sociólogo para realizar esta investigação e dar uma perspetiva sociológica sobre as questões relacionadas com a mobilidade dos jovens faz parte desta estratégia de quebra de barreiras e de trabalho em rede alargada.

6.3. Pessoas empenhadas na mobilidade dos jovens

Verifica-se que esta formação em Setúbal permite que estes profissionais jovens regressem com um know-how e com competências interpessoais. O know-how beneficia a estrutura, partilhando conhecimentos com a equipa e construindo projectos. As competências interpessoais criam pessoas-recurso sobre a mobilidade que sabem mobilizar uma postura, uma sensibilidade, uma pedagogia, uma perícia sociológica, uma inteligência intercultural, uma tecnicidade e uma rede que os torna referências nestas questões.

P4 « Trata-se de pessoas que conheceram parceiros e que podem depois orientar a sua rede local para coisas que viram. »

A sua competência acrescenta um valor real à sua organização, à sua equipa e à sua região. Estas pessoas tornam-se a força motriz das iniciativas :

P3 : « O que é certo é que o trabalho que vamos ter de fazer é ir mais longe no projeto de conceção da mobilidade que gostaríamos de criar. Vamos também ter de o defender para podermos ter tempo para trabalhar nele. Será que o tema vai interessar aos nossos gestores? Será que vamos ter de argumentar muito? »

Estas formações transmitem todos os conhecimentos indispensáveis à criação de projectos de mobilidade dos jovens, mas também dão aos profissionais a capacidade de argumentação necessária para os pôr em prática. Através deste tipo de formação, estes actores do terreno ganham legitimidade e aprendem a conjugar as suas forças para poderem defender o direito à mobilidade para todos e todas.

7. REFERENCIAS

AUTÈS Michel, BIEN-AIMÉ Paul-Antoine, MAHEU Louis et DUBOIS V., « Les métiers du travail social », s.l., 1998.

DAMBUYANT-WARGNY Gisèle, « Du travail social à l'intervention sociale », *Empan*, 2018, p. 18-26.

DELEUZE Gilles et GUATTARI Félix, *Mille Plateaux*, Paris, Éditions de minuit (coll. « Collection "Critique" »), 1980.

MAUGER Gérard, « Jeunesse : essai de construction d'objet », s.l., 2010.

PEDERSEN Paul, *The five stages of culture shock: critical incidents around the world*, Westport, Conn, Greenwood Press (coll. « Contributions in psychology »), 1995.

ROUDET Bernard, « Qu'est-ce que la jeunesse ? », s.l., 2012.

SAND René, « Quelques aperçus de L'action de la jeunesse dans le monde . », *Revue Internationale de la Croix-Rouge et Bulletin international des Societes de la Croix-Rouge*, 1935, vol. 17, p. 407-421.

SCHMITT Olivier, « Le Choc des civilisations : un concept zombie », *Fragments sur les temps présents*, 9 février 2015.

TROMPENAARS FONTS et HAMPDEN-TURNER Charles, *L'Entreprise multiculturelle : le livre de référence sur le management interculturel*, 3. éd. augmentée., Paris, Maxima, 2008.

VERLOT Marcel et SUIJS Stijn, « L'apprentissage pragmatique de l'interculturel », *VEI enjeux*, 2000.

Sites Web:

Associação Faisca Voadora.

<https://fr.associacao-faisca.pt/associacao-faisca-voadora>

Conseil de l'Europe. *Setúbal, Portugal - Cité interculturelle*.

<https://www.coe.int/fr/web/interculturalcities/setubal>

Jeunes à Travers le Monde. <https://international-jtm.com/historique/>

Méthodes participatives. Un guide pour l'utilisateur 'World Café'.

https://www.afci.asso.fr/wp-content/uploads/2014/09/guide_world_cafe.pdf

OFAJ-DFJW. Jeunes avec moins d'opportunités.

<https://www.ofaj.org/sites/default/files/media/jeunes-avec-moins-dopportunités-definition-selon-les-directives-de-lofaj.pdf>