



CADRE DE RÉFÉRENCE EDI GO!

L'APPROCHE ORGANISATIONNELLE GLOBALE
DE L'ÉGALITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION



Cofinancé par
l'Union européenne

IMPRESSUM

TITRE

CADRE DE RÉFÉRENCE EDI GO - L'APPROCHE ORGANISATIONNELLE GLOBALE DE L'ÉGALITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

EDITEUR

Forum for Freedom in Education
Đorđićeva 8
10 000 Zagreb

POUR L'ÉDITEUR

Ana Munivrana

AUTEURS : Višnja Pavlović, Georgia Alexandrou, Camille Petersen, Adriana Garriga, Ana Bustamante Rosero, Lisa Avarello

CONTRIBUTION DE QUALITE A L'EXAMEN PAR LES PAIRS: Karolina Kraljić, Alberto Biondo, Vasileios Margaritis, Claudia Lopez Monteagudo, Terje Kõlamets, Ana Munivrana, Vanja Kožić Komar

CONCEPTION GRAPHIQUE

Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci
Zagreb, 2023

PROJET : EDI GO - introduire l'approche organisationnelle pour l'intégration du modèle d'égalité, de diversité et d'inclusion dans le travail avec les jeunes



Co-funded by
the European Union

Cette publication [communication] n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

Numéro projet: 2022-1-HR01-KA220-YOU-000086395

TABLE DES MATIERES

A PROPOS DU PROJET.....	4
INTRODUCTION	5
LES INSTRUCTIONS DU CADRE DE RÉFÉRENCE EDI.....	6
DIMENSION 1 : GESTION ET DIRECTION.....	9
b) SOUS-THÈME : POLITIQUE DE RECRUTEMENT	12
c) SOUS-THÈME : FORMATION CONTINUE DU PERSONNEL ET DES BÉNÉVOLES.....	14
AUTO-ÉVALUATION POUR LA DIMENSION 1.....	16
DIMENSION 2 : ENVIRONNEMENT PHYSIQUE.....	18
a) SOUS-THÈME : LA CONCEPTION ET LE CONTENU DU BÂTIMENT THE BUILDING'S DESIGN AND CONTENT.....	18
b) SOUS-THÈME : L'UTILISATION DE L'ESPACE PHYSIQUE.....	20
AUTO-ÉVALUATION POUR LA DIMENSION 2.....	22
DIMENSION 3 : ATTITUDES ET RELATIONS	23
a) SOUS-THÈME : LANGAGE ET COMMUNICATION.....	23
b) SOUS-THÈME : CULTURE ORGANISATIONNELLE	25
c) SOUS-THÈME : APPROCHE INTERCULTURELLE.....	28
AUTO-ÉVALUATION POUR LA DIMENSION 3.....	30
DIMENSION 4 : COMMUNAUTÉ ET PARTENARIAT	32
a) SOUS-THÈME : COLLABORATION AVEC LA COMMUNAUTÉ LOCALE	32
b) SOUS-THÈME : CONSTRUIRE DES PARTENARIATS AVEC LES FAMILLES	35
AUTO-ÉVALUATION POUR LA DIMENSION 4.....	38
DIMENSION 5 : TRAVAIL DIRECT AVEC LES JEUNES.....	39
a) SOUS-THÈME : CONCEPTION ET PLANIFICATION DE PROJET	39
b) SOUS-THÈME : FORMATION / EDUCVATION DES JEUNES.....	41
c) SOUS-THÈME : MATÉRIEL ÉDUCATIF	44
AUTO-ÉVALUATION POUR LA DIMENSION 5.....	47
BIBLIOGRAPHIE.....	48

L'APPROCHE ORGANISATIONNELLE GLOBALE DE L'ÉGALITÉ, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION

A PROPOS DU PROJET

“EDI GO – introduire l’approche organisationnelle pour l’intégration du modèle d’égalité, de diversité et d’inclusion dans le travail avec les jeunes”

Dans divers documents stratégiques, l'UE a fourni des orientations claires pour encourager l'inclusion sociale, valoriser la diversité et promouvoir l'égalité des chances pour les jeunes (par exemple, dans la [stratégie européenne pour la jeunesse](#) et la [stratégie Erasmus+ pour l'inclusion et la diversité](#)). En outre, dans de nombreux pays européens, ces principes constituent la base du travail de jeunesse.

Cependant, il est toujours nécessaire de réfléchir, de réévaluer et, par conséquent, d'améliorer nos pratiques et nos politiques en matière de jeunesse que nous, en tant qu'organisations de travail de jeunesse, appliquons dans notre pratique quotidienne.

L'objectif principal du projet EDI GO est de soutenir les organisations de jeunesse travaillant avec les jeunes par le biais du renforcement et de l'amélioration des bonnes pratiques internes promouvant l'égalité, la diversité et l'inclusion (pratiques EDI). Ce projet a conduit au développement d'une approche organisationnelle globale pour revoir ses propres pratiques EDI dans les différents aspects de l'organisation, ce qui a permis d'initier des changements organisationnels.

Partenaires: [Forum for Freedom in Education](#) (Croatie); [KMOP – Education Hub](#) (Grèce); [Centre for Creative Development “Danilo Dolci”](#) (Italie); [La Xixa](#) (Espagne); [ADICE](#) (France); [Humana Nova](#) (Croatie)

L'EDI : C'EST QUOI ?

- Egalité**
Veiller à ce que des individus ou des groupes d'individus ne soient pas traités de manière moins favorable. L'égalité vise à promouvoir l'équité, qu'il s'agisse de l'accès à l'emploi ou à un programme d'études, à la formation, aux opportunités de carrière, etc.
- Diversité**
Impliquer la représentation ou la composition de divers groupes d'identité sociale ou d'une communauté. L'accent est mis sur les identités sociales qui correspondent à des différences sociétales de pouvoir et de privilège, et donc à la marginalisation de certains groupes sur la base d'attributs spécifiques.
- Inclusion**
Un environnement qui affirme, célèbre et apprécie les différentes approches, styles, perspectives et expériences, permettant ainsi à tous les individus de s'exprimer pleinement (et d'exprimer toutes leurs identités) et de démontrer leurs forces et leurs capacités.

Découvrez en plus sur <https://edi-go.eu/>

INTRODUCTION

Cette publication vise à inspirer les organisations de jeunesse et à leur indiquer la voie à suivre pour améliorer les pratiques existantes et éventuellement en adopter de nouvelles qui garantiraient une approche plus holistique de la pratique du travail de jeunesse orientée vers la justice sociale, l'égalité et les droits. Cela signifie qu'il faut faire un effort délibéré pour intégrer dans les organisations, des pratiques qui répondent aux besoins des jeunes défavorisés afin de favoriser leur sentiment d'appartenance et leur sens de la communauté. En outre, il s'agirait d'adopter une pratique qui répond aux comportements oppressifs et discriminatoires et aux préjugés inconscients présents dans la société dans laquelle vivent les jeunes.

Ce n'est qu'en écoutant l'expérience des jeunes en matière d'exclusion et les travailleurs de jeunesse qui travaillent avec eux que la pratique du travail de jeunesse peut évoluer et devenir plus inclusive, diversifiée et réactive, et que le secteur de la jeunesse peut s'adapter et répondre au mieux aux besoins des jeunes en les aidant à réaliser leur potentiel. Les perspectives et les voix des jeunes et des travailleurs de jeunesse avec lesquels les organisations partenaires se sont entretenus dans cinq pays de l'UE entre avril et juin 2023 (30 organisations de jeunesse et près de 100 jeunes) font partie intégrante de cette publication. Leurs points de vue sont présentés en détail dans le rapport comparatif [“Key issues in applying equality, diversity and inclusion in youth organizations – experience of five EU countries”](#).

Outre les recommandations et les bonnes pratiques des travailleurs et des jeunes interrogés, les auteurs ont également utilisé leur propre expertise et expérience du travail de jeunesse et, en consultation avec les diverses publications, ont élaboré des recommandations pour cinq dimensions organisationnelles garantissant une approche plus holistique de l'intégration des valeurs d'égalité, de diversité et d'inclusion dans vos organisations.

En explorant ces dimensions, l'organisation peut décider de développer un plan d'amélioration continue adapté à son profil ou d'ajouter un suivi aux politiques d'égalité, de diversité et d'inclusion déjà existantes. Bien entendu, il peut s'agir simplement d'un point de départ pour réfléchir aux pratiques de l'organisation et entamer un dialogue entre le personnel et les bénévoles. Cette ressource n'offre pas de solution définitive et n'a pas l'ambition de mettre en œuvre toutes les étapes, mais des recommandations qui espèrent inspirer votre réflexion sur le travail d'inclusion de votre organisation.

L'ÉQUIPE DU PROJET EDI GO

LES INSTRUCTIONS DU CADRE DE RÉFÉRENCE EDI

CINQ DIMENSIONS au sein de l'organisation du point de vue de **l'égalité, de la diversité** et de **l'inclusion**.

Chaque **DIMENSION** couvre 2 à 3 **SOUS-THÈMES** en relation avec les pratiques EDI.

DIMENSIONS	SOUS-THÈMES
<p>DIMENSION 1 : GESTION ET DIRECTION</p> <p>La gestion des organisations non gouvernementales comprend le processus de développement d'une direction stratégique, comme la définition des orientations, la prise de décisions stratégiques, l'évaluation des performances et la garantie de la responsabilité et de la transparence. Si l'organisation envisage de nouvelles approches et pratiques en rapport avec l'EDI, il est important de les intégrer dans les documents clés de l'organisation et/ou de développer une politique/des lignes directrices pour leur mise en œuvre ainsi que pour le renforcement des capacités.</p>	<p>Développement d'une politique organisationnelle basée sur l'EDI</p> <p>Politique de recrutement</p> <p>Formation du personnel et des bénévoles</p>
<p>DIMENSION 2 : ENVIRONNEMENT PHYSIQUE</p> <p>Il comprend la conception organisationnelle et le contenu du bâtiment, considéré non seulement comme des pièces et un bâtiment, mais aussi comme l'ensemble des personnes qui utilisent l'espace. Il est important de veiller à ce que l'environnement physique soit impartial en termes de conception, de sécurité et de représentation.</p>	<p>Conception et contenu des bâtiments</p> <p>L'utilisation de l'espace physique</p>
<p>DIMENSION 3 : ATTITUDES ET RELATIONS</p> <p>Ces éléments sont essentiels à l'établissement et au maintien d'une éthique EDI. Il s'agit notamment d'être conscient du caractère inclusif du langage utilisé, car les (micro)exclusions passent trop souvent inaperçues ou ne sont pas remises en question. Il s'agit également de prendre conscience des préjugés inconscients et de savoir s'il existe des attentes stéréotypées de la part du personnel, des bénévoles</p>	<p>Communication et langage</p> <p>Culture organisationnelle</p> <p>Approche interculturelle</p>

et des jeunes en fonction de leur sexe, race, religion, handicap, etc.	
<p>DIMENSION 4 : COMMUNAUTÉ ET PARTENARIATS</p> <p>L'engagement communautaire est essentiel pour que les familles comprennent pourquoi le travail de l'organisation sur l'EDI est important et comment ils peuvent le soutenir. Travailler en réseau tout en étant sensibilisé à l'EDI implique d'établir des relations avec les différentes parties prenantes des communautés et de défendre les intérêts des jeunes issus de minorités et d'identités marginalisées.</p>	<p>Collaboration avec la communauté locale</p> <p>Construire des partenariats avec les familles</p>
<p>DIMENSION 5 : TRAVAIL DIRECT AVEC LES JEUNES</p> <p>Le travail avec les jeunes doit être sensible à la culture et à la critique. Des facteurs tels que le sexe, l'origine ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, la culture et la langue, les capacités, l'alphabétisation et l'âge doivent être pris en compte et traités de manière appropriée dans le cadre des projets et des programmes.</p>	<p>Conception et planification du projet</p> <p>Formation / éducation</p> <p>Matériel pédagogique</p>

Dans chacun des **SOUS-THÈMES**, vous trouverez les sections suivantes :

RESULTATS – expliquant de quelle manière les valeurs de l'EDI sont visibles dans ce thème.

OBJECTIF – expliquant ce que l'on souhaite atteindre en intégrant les recommandations de ce thème.

RECOMMANDATIONS – suggestions concrètes pour contribuer à la réalisation des résultats et des objectifs mentionnés.

BONNES PRATIQUES – description des bonnes pratiques existantes et/ou des outils de soutien à la mise en œuvre pratique.

LECTURE COMPLÉMENTAIRES – permet d'accéder à des ressources et à des bonnes pratiques déjà existantes en rapport avec le thème en question.

L'idée est de fournir des arguments et des suggestions spécifiques pour développer (davantage) votre pratique organisationnelle dans le sous-thème spécifique.

Vous pouvez décider de lire toutes les dimensions ou, parmi les dimensions et sous-thèmes énumérés ci-dessous, d'aller directement (en utilisant le lien) à la dimension que vous jugerez la plus intéressante pour votre organisation.

Une autre possibilité, recommandée par les auteurs, consiste à remplir **[l'OUTIL d'AUTO-ÉVALUATION DE l'EDI](#)** (l'outil de soutien au cadre de référence de l'EDI) et à répertorier les pratiques de votre organisation qui sont liées aux valeurs de l'EDI. Cet outil peut également servir de liste de contrôle, comme il est présenté après chaque dimension dans cette publication.

En remplissant cet outil, il est possible de cartographier les pratiques qui ne sont pas en place ou qui le sont mais à un certain degré. Cela peut aider à se concentrer sur les thèmes qui mériteraient d'être explorés plus avant sur la manière de les développer et/ou de les intégrer dans la pratique organisationnelle.

DIMENSION 1 : GESTION ET DIRECTION

A propos : La gestion des organisations non gouvernementales comprend le processus de développement d'une direction stratégique, comme la définition des orientations, la prise de décisions stratégiques, l'évaluation des performances et la garantie de la responsabilité et de la transparence. Pour améliorer et introduire les pratiques EDI, il est important de les intégrer dans les documents clés et de s'engager dans le renforcement des capacités de l'organisation.

Adressé à : La direction organisationnelle

Sous-thèmes : a) Elaboration d'une politique organisationnelle en matière d'EDI, b) Politique de recrutement, et c) Formation de l'équipe salarié et des volontaires

a) SOUS-THÈME : DÉVELOPPEMENT D'UNE POLITIQUE ORGANISATIONNELLE DE L'EDI

Résultat (ou de quelle manière ça sera visible ?)	<p>Les valeurs d'égalité, de diversité et d'inclusion (EDI) font partie de la vision et de la mission de l'organisation à long terme. Elles sont incluses dans les documents et les politiques de l'organisation.</p> <p>Le personnel et les bénévoles, ainsi que les jeunes, sont impliqués et contribuent à l'élaboration des politiques et à la réalisation de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion dans le travail de leur organisation.</p>
Objectifs (ou qu'est-ce que l'on veut atteindre ?)	<p>L'égalité, la diversité et l'inclusion sont reconnues au sein de l'organisation comme des valeurs fondamentales auxquelles l'organisation de jeunesse et les travailleurs de jeunesse sont attachés.</p> <p>Travail et réflexion continus des animateurs de jeunesse, des volontaires et des jeunes sur leur implication dans la réalisation de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion au sein de l'organisation.</p>
Recommandations (ou comment peut-on contribuer à cela ?)	<ul style="list-style-type: none">• La direction de l'organisation doit être d'accord avec tout début de (poursuite du) processus d'élaboration de la politique d'EDI. Informez chaque niveau de direction (par exemple, le conseil d'administration, le directeur.ice

"Prévoir des plans et des étapes avant d'introduire une politique d'inclusion, par exemple, organiser un groupe de discussion pour déterminer les besoins des groupes minoritaires."

Jeune (Croatie)

"Créer des partenariats avec des communautés et des organisations sous-représentées"

Travailleur de jeunesse (Grèce)

exécutif, les responsables de programmes, etc.) du processus d'élaboration de la politique EDI que vous êtes sur le point d'entamer en tant qu'organisation.

- Élaborer les étapes sur mesure de ce processus d'information des dirigeants qui convient à votre organisation. Ça signifie qu'il faut estimer le degré de formalité de ce processus ainsi que la base de connaissances sur les valeurs et les pratiques EDI dont vos dirigeants ont besoin pour les faire adhérer le plus possible au processus d'élaboration de la politique.
- Rendre les valeurs de l'EDI visibles dans vos documents organisationnels (statut, déclaration de mission, vision, etc.).
- Intégrer les dimensions de l'EDI dans le plan stratégique de l'organisation et les rendre visibles sur le site web et les réseaux sociaux de l'organisation.
- Désigner une personne et/ou former un groupe de travail (dans les grandes organisations) pour coordonner les pratiques organisationnelles en matière d'EDI, avec pour mission d'examiner les pratiques actuelles.
- Donner un mandat au coordinateur EDI ou au groupe de travail EDI pour planifier l'amélioration stratégique des différents aspects des pratiques et politiques de l'organisation.
- Inclure une représentation diversifiée de votre personnel dans le groupe de travail, ainsi que les personnes externes nécessaires qui travaillent dans le domaine de l'EDI.
- Recherchez et établissez les données démographiques locales des personnes issues de groupes défavorisés dans les communautés où votre organisation opère.
- Étudier la pratique organisationnelle permettant d'atteindre ces groupes dans votre communauté et, si nécessaire, établir une plus grande portée pour les communautés sous-représentées.
- Impliquez les jeunes avec lesquels vous travaillez, en particulier ceux d'origines diverses, dans l'examen des pratiques existantes. Consultez-les de manière sensible sur les pratiques et les expériences en matière d'acceptation, de respect et d'appréciation au sein de votre organisation.

	<ul style="list-style-type: none"> ● Demandez au coordinateur de l'EDI, aux collaborateurs et/ou au groupe de travail d'élaborer la politique de l'organisation en matière d'EDI (voir ci-dessous les bonnes pratiques). Cette politique doit servir de ligne directrice sur la manière d'améliorer vos pratiques en matière d'EDI dans différents domaines et d'adapter les programmes déjà en cours. ● Planifier systématiquement l'introduction de la politique et/ou des lignes directrices en matière d'EDI auprès du personnel et des bénévoles. Fournissez un modèle et un espace de réflexion et de discussion afin de leur laisser le temps de s'approprier la politique. ● Identifier les besoins en formation sur la base des pratiques EDI du personnel et des bénévoles et élaborer le plan de formation. ● Fixer un calendrier et suivre les indicateurs et les progrès réalisés en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion dans les communautés sous-représentées. ● Coopérer avec d'autres organisations pour l'échange d'expériences et de bonnes pratiques. ● Planifier des moyens systématiques et efficaces d'informer les jeunes et votre communauté des politiques et procédures de l'organisation en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion. ● Répertorier et rechercher le soutien et la collaboration avec les institutions de votre pays traitant de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion et/ou des organisations de la société civile axées sur ces sujets.
Bonnes pratiques et ressources	<p>Bonne pratique : Politique en termes de genre et de diversité (en version anglaise uniquement)</p> <p>Outil 1: Idées à prendre en considération lors de l'élaboration de la politique d'égalité, de diversité et d'inclusion</p> <p>Outil 2: Suggestion de structure pour une politique en faveur de l'égalité, de l'inclusion et de la diversité</p>
Aller plus loin	<p>➤ 8 étapes pour une meilleure inclusivité dans le travail de jeunesse - Promouvoir des pratiques inclusives de qualité dans les structures d'animation socio-éducative (en version anglaise uniquement)</p>

b) SOUS-THÈME : POLITIQUE DE RECRUTEMENT

Résultat (ou de quelle manière ça sera visible ?)	<p>La politique de recrutement de l'organisation avec une dimension EDI garantit que l'organisation attire un large éventail de personnes diverses, ce qui favorise une main-d'œuvre dynamique et représentative. Il en résulte une augmentation de la créativité, de l'innovation et de la compréhension culturelle au sein de l'organisation.</p> <p>L'engagement en faveur de pratiques équitables et inclusives est visible avec une main-d'œuvre diversifiée ainsi que dans l'implication de groupes diversifiés de bénévoles et de jeunes. L'organisation est attachée à la réputation de l'organisation de jeunesse qui embrasse la diversité dans sa composition et défend un environnement où chaque membre se sent valorisé, contribuant ainsi à une culture de responsabilisation collective et d'impact social positif.</p>
Objectifs (ou qu'est-ce que l'on veut atteindre ?)	<p>Une politique de recrutement efficace qui intègre la dimension EDI cherche à faire tomber les barrières qui peuvent exister dans les processus traditionnels de recrutement du personnel et des bénévoles, tout en promouvant l'équité et en s'attaquant de manière proactive aux préjugés systémiques et aux injustices existantes dans l'accès aux opportunités d'emploi/de bénévolat.</p> <p>L'objectif principal est de cultiver un lieu de travail représentatif d'un large éventail de milieux, d'identités, d'expériences et de perspectives. Il s'agit de rechercher activement et de promouvoir la diversité en termes de sexe, d'âge, d'ethnicité, d'orientation sexuelle, d'incapacité et d'autres caractéristiques ou expériences. Ce faisant, l'organisation vise à créer un environnement plus inclusif et plus équitable où chaque individu se sent valorisé et a des chances égales de réussir</p>
Recommandations (ou comment peut-on contribuer à cela ?)	<ul style="list-style-type: none">● Identifiez les caractéristiques démographiques des communautés locales dans lesquelles votre organisation opère et vérifiez si la diversité démographique des communautés est représentée au sein de votre personnel et bénévoles, ainsi que parmi les jeunes avec lesquels vous travaillez.

"Faire de la diversité dans le recrutement : mélanger les âges, les milieux sociaux, les origines, etc."

*Animateur jeunesse
(France)*

"Veillez à donner une chance aux jeunes de se présenter et à ne pas vous contenter de lire leur CV."

Jeune (Croatie)

- Décidez stratégiquement s'il est judicieux de diversifier davantage le personnel, y compris les bénévoles, afin de représenter et de refléter la diversité de votre communauté et éventuellement de mieux atteindre certains jeunes défavorisés au sein de votre organisation.
- Examiner votre pratique de recrutement au cours des périodes récentes, identifier les éventuels obstacles qui empêchent les personnes d'origines et d'identités diverses de postuler, et de planifier vos interventions en conséquence.
- Entrez en contact avec d'autres organisations ou groupes qui rassemblent et travaillent avec des personnes issues de milieux défavorisés et de communautés sous-représentées, et explorez les possibilités de collaboration. Ils pourraient être une source possible de connaissances, de recrutement de bénévoles et de personnel et de soutien à l'intégration de ces embauches dans vos équipes de personnel et de bénévoles.
- Adaptez vos offres d'emploi/de bénévolat en fonction de votre politique de recrutement. Ajoutez éventuellement des déclarations encourageant les personnes d'origines diverses à postuler. Traduisez éventuellement les offres d'emploi/de bénévolat dans d'autres langues présentes dans vos communautés et adaptez-les aux personnes souffrant de déficiences visuelles.
- Identifiez les différents canaux et plateformes où se rassemblent des candidats divers, tels que les groupes dirigés par des minorités ou les groupes et organisations destinés à des groupes démographiques spécifiques, et transmettez-leur les offres d'emploi/de bénévolat. Il peut s'agir de sites d'emploi, de plateformes de médias sociaux, d'associations professionnelles, d'organisations axées sur la diversité et d'événements de réseautage ciblant spécifiquement les groupes sous-représentés.
- Garantir l'équité et la sensibilité au cours du processus d'entretien dont le candidat pourrait avoir besoin. Prévoyez d'éventuelles adaptations (par exemple, pour un candidat avec un ou des handicaps).
- Inclure un minimum de deux personnes pour le processus de sélection et, dans le cas d'un plus grand nombre de candidats, inclure davantage de personnel (éventuellement les personnes impliquées dans les processus EDI de votre organisation). De cette manière, vous cherchez à éviter les préjugés inconscients dans le processus de prise de décision en matière de recrutement.

	<ul style="list-style-type: none"> Planifiez la mise en place d'un retour sensible à tous les candidats non retenus, et si vous reconnaissez qu'ils sont potentiellement un bon atout pour votre organisation (peut-être pas pour l'offre d'emploi postulée, mais autrement), vous pouvez les tenir informés des opportunités futures (emplois, bénévolat, participation à des activités).
Bonnes pratiques et ressources	<p>Bonne pratique : Duo Day</p> <p>Outil 1 : Checklist a envoyé aux candidatures pour des ajustements raisonnables au cours du processus de recrutement</p> <p>Outil 2 : Recommandations pour une politique de recrutement équitable qui vise une main-d'œuvre inclusive :</p>
Aller plus loin	<ul style="list-style-type: none"> Comment mener des entretiens structurés : 7 étapes pour utiliser les entretiens structurés dans le recrutement et les promotions afin d'améliorer l'égalité et la représentation des sexes (en version anglaise uniquement) Recrutement inclusive : Guide pour les employeurs (en version anglaise uniquement) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Le projet Geneus: Outils et tests non sexistes pour les processus de sélection (ensemble des outils) (en version anglaise uniquement)

c) SOUS-THÈME : FORMATION CONTINUE DU PERSONNEL ET DES BÉNÉVOLES

Résultat (ou de quelle manière ça sera visible ?)	<p>La direction de l'organisation s'engage à assurer le développement professionnel du personnel et des bénévoles dans les domaines de l'EDI en proposant des formations internes et externes et des opportunités de supervision pour soutenir la création d'un environnement de travail inclusif, diversifié, réactif et durable, ainsi que le travail direct avec les jeunes.</p> <p>Le personnel et les bénévoles ont une attitude, un engagement et une conscience des valeurs fondamentales de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion en tant que partie intégrante du travail avec les jeunes.</p>
Objectifs (ou qu'est-ce que l'on veut atteindre ?)	<p>Le personnel et les bénévoles qui sont ouverts à la réflexion et à un processus de sensibilisation sur les croyances, perceptions, préjugés et attentes dans leur travail avec une population diversifiée de jeunes. Pour qu'une pratique inclusive, diversifiée et réactive se mette en</p>

	<p>place, il faut être ouvert à la prise de conscience par le biais d'une réflexion continue sur la pratique et l'acquisition de nouvelles connaissances.</p> <p>Plus le personnel et les bénévoles sont conscients d'eux-mêmes, plus ils peuvent savoir et comprendre qu'ils pourraient involontairement exclure ou réduire les jeunes au silence. En approfondissant leur compréhension, ils peuvent réagir avec plus d'empathie et s'efforcer de répondre aux besoins des différents groupes de jeunes et de les aider à développer leur sentiment d'appartenance.</p>
<p>Recommandations (ou comment peut-on contribuer à cela ?)</p> <p><i>"Dans le cadre de nos bonnes pratiques à la mission locale, par exemple, nous avons eu une formation sur l'accompagnement des personnes transgenres, ce qui nous a permis de mieux les comprendre. Cette formation a été proposée par notre organisation, sur l'accompagnement des personnes transgenres."</i></p> <p><i>Animateur de jeunesse (France)</i></p> <p><i>"Cette formation devrait mettre l'accent sur la compréhension et le respect des différentes cultures, traditions et identités afin de créer un environnement inclusif et respectueux."</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Investissez des ressources et du temps dans le développement professionnel du personnel et des bénévoles dans les domaines de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion. ● Mettez en œuvre des programmes de formation de sensibilisation aux préjugés, abordant les préjugés liés au genre, à l'ethnicité, à l'âge, à la religion, aux (in)capacités et à d'autres caractéristiques, à l'intention de tous, en particulier des responsables des ressources humaines et des employés. ● Veillez à ce que ces possibilités de formation renforcent les compétences culturelles du personnel et des bénévoles, en particulier en ce qui concerne les divers jeunes et leurs familles avec lesquels vous travaillez. ● Planifiez et mettez en œuvre la formation du personnel et des bénévoles sur le guide du langage inclusif qui ont été préalablement préparées. ● Pour le personnel travaillant directement avec les jeunes, veillez à la mise en place régulière de la supervision - le groupe d'apprentissage animé par le superviseur expert par lequel les praticiens explorent et abordent les questions ou préoccupations qui peuvent survenir dans le cadre de leur pratique (Herman, 2012, voir lecture complémentaire). ● Renforcer l'expertise des travailleurs de jeunesse ayant une formation en conseil et/ou en psychologie pour la prévention et le soutien en cas de problèmes de discrimination. ● Identifier les experts et les intervenants de la communauté locale sur le thème de la pratique de l'EDI et planifier leur engagement pour renforcer les capacités du ou des coordinateurs EDI au sein de l'organisation. ● Créer un espace et des structures pour soutenir la pratique réflexive - l'espace où le personnel et les bénévoles peuvent

<i>Jeune (Grèce)</i>	<p>aborder et discuter ouvertement des questions d'inclusion, d'égalité et de diversité.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Introduire ou renforcer la possibilité de réfléchir au sein de l'équipe à des questions éthiques et fondées sur des valeurs afin de parvenir à un consensus sur la manière dont l'organisation dans son ensemble répond à la discrimination, s'adapte à la diversité et remet en question l'injustice et l'inégalité auxquelles sont confrontés les jeunes et leurs communautés. ● Planifier un calendrier annuel des programmes de formation sur la politique et les pratiques organisationnelles de l'EDI afin d'atteindre tous les nouveaux employés et bénévoles (cela concerne particulièrement les grandes organisations).
Bonne pratiques et ressources	<p>Bonne pratique 1: Formation sur la manière d'aborder une personne en situation d'handicap (Zagreb Youth Centre)</p> <p>Bonne pratique 2: Formation du personnel sur le langage inclusif(CSC Danilo Dolci)</p>
Aller plus loin	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Introduction au management de la diversité (en version anglaise uniquement) ➤ Guide sur le management de la diversité pour les organisations actives dans le travail interculturel de jeunesse (en version anglaise uniquement) ➤ Séminaire web du réseau PYD : Les préjugés cachés : Est-ce une préoccupation pour les professionnels du travail de jeunesse ? (en version anglaise uniquement) ➤ Check-in sur les compétences culturelles (en version anglaise uniquement) ➤ La pratique réflexive s'accompagne d'une supervision du travail de jeunesse par Margo Herman (en version anglaise uniquement)

AUTO-ÉVALUATION POUR LA DIMENSION 1				
INDICATEURS DE BONNES PRATIQUES	En place	Partiellement en place	Pas en place	En développement
Il existe une politique ou une ligne directrice organisationnelle en matière d'EDI au sein de				

l'organisation (y compris un protocole relatif à d'éventuelles discriminations).				
Les valeurs et pratiques EDI sont mentionnées dans les documents clés de l'organisation, tels que la mission, la vision, le statut, etc.				
Les valeurs et pratiques de l'EDI font partie du plan stratégique de l'organisation.				
Les valeurs et les pratiques de l'organisation en matière d'EDI sont mentionnées sur le site web de l'organisation et sur les réseaux sociaux.				
L'organisation emploie du personnel et des bénévoles issus de divers milieux et minorités.				
Les offres d'emploi et de volontariat encouragent les personnes issues de communautés marginalisées et minoritaires à poser leur candidature.				
Le processus de sélection implique des pratiques concrètes qui améliorent l'inclusivité globale du processus de sélection (par exemple, au moins deux personnes dans la liste restreinte des candidats).				
Le personnel et les bénévoles sont formés aux thèmes de l'EDI et à la manière de soutenir les jeunes issus de communautés marginalisées et minoritaires.				
Il existe une pratique organisationnelle qui offre au personnel et aux bénévoles un espace sûr pour partager et réfléchir à leur pratique du travail avec les jeunes.				
Il existe un calendrier annuel de formation sur la politique et les pratiques organisationnelles de l'EDI pour le personnel et les bénévoles.				

DIMENSION 2 : ENVIRONNEMENT PHYSIQUE

A propos : il est important de considérer les espaces organisationnels non seulement comme des pièces et un bâtiment, mais aussi comme l'ensemble des personnes qui utilisent l'espace. Il est important de veiller à ce que l'environnement physique soit impartial en termes de conception, de sécurité et de représentation.

Adressé à : La direction de l'organisation, le personnel et les bénévoles

Sous-thèmes : a) LA CONCEPTION ET LE CONTENU DU BÂTIMENT et b) L'UTILISATION DE L'ESPACE PHYSIQUE

a) SOUS-THÈME : LA CONCEPTION ET LE CONTENU DU BÂTIMENT THE BUILDING'S DESIGN AND CONTENT

Résultat (ou de quelle manière ça sera visible ?)	<p>La conception et le contenu d'un bâtiment vus sous l'angle de l'EDI se manifestent visiblement par des caractéristiques qui donnent la priorité à l'accessibilité et au sentiment d'appartenance pour tous les individus, indépendamment de leurs capacités ou de leurs antécédents.</p> <p>Dans la pratique, cela peut se traduire par des éléments architecturaux inclusifs, des symboles culturels divers, des œuvres d'art, des éléments de conception, des espaces de communication ouvert et des zones de collaboration, favorisant un environnement où chacun se sent bienvenu et valorisé au sein de l'espace de travail.</p>
Objectifs (ou qu'est-ce que l'on veut atteindre ?)	<p>L'objectif de l'intégration des principes de l'EDI dans la conception d'un bâtiment est de créer des espaces accessibles, accueillants et reflétant les divers besoins et identités des personnes qui les utiliseront.</p> <p>En favorisant les espaces qui donnent la priorité à l'EDI, votre organisation s'efforce de renforcer l'équité sociale, d'autonomiser les communautés marginalisées et de contribuer au bien-être général et à la productivité de votre personnel, de vos bénévoles et de vos bénéficiaires. L'objectif est d'éliminer les barrières et de promouvoir un environnement dans lequel les individus d'origines, de capacités et de cultures diverses ont un sentiment d'appartenance et d'inclusion.</p>

<p>Recommandations (ou comment peut-on contribuer à cela ?)</p> <p><i>Mettez de petits signes sur les murs ou partout pour montrer que vous incluez tout le monde (elle avait un drapeau LGBT+ sur son mur).</i></p> <p><i>Animateur de jeunesse (France)</i></p> <p><i>"Concernant les personnes handicapées : faites contrôler votre espace de travail par une personne spécialisée dans le handicap ; travaillez avec les communautés concernées".</i></p> <p><i>Jeune (Croatie)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Évaluer l'espace pour déterminer dans quelle mesure il est accessible aux jeunes en situation d'handicap. Demandez l'aide d'un expert ou d'une organisation qui travaille avec les jeunes handicapés. ● Apportez les changements possibles et/ou planifiez les changements à venir pour améliorer les caractéristiques d'accessibilité (rampes, mobilier réglable en hauteur, éléments de navigation tactiles et outils de communication multisensoriels) afin de créer un espace de travail physiquement inclusif qui réponde à des besoins divers. ● Demandez aux jeunes avec lesquels vous travaillez s'ils considèrent l'espace de l'organisation comme accueillant et inclusif pour tous les jeunes. Si possible, demandez spécifiquement au personnel et aux jeunes issus de groupes minoritaires et marginalisés de contribuer à l'aspect de votre espace. ● Essayez de trouver des moyens créatifs et innovants de transformer l'espace afin que les travailleurs de jeunesse et les jeunes puissent venir et travailler ensemble. ● Si possible, tenez compte du bien-être mental et de la neurodiversité des occupants de l'espace en prévoyant des espaces de méditation, des zones privées, des éléments biophiliques et des matériaux qui réduisent le stress. ● Si possible, pensez aux dispositions telles que des salles privées pour les nouvelles mères, des installations neutres en termes de genre, des espaces de prière et un décor culturel inclusif au sein de l'espace de travail. ● Placez les utilisateurs de l'espace au centre. Que signifient pour eux l'égalité, la diversité, l'inclusion et la représentation ? Demandez aux travailleurs de jeunesse et aux bénévoles qui utilisent régulièrement l'espace ce qu'il faut faire pour que l'espace devienne plus accueillant, inclusif et adapté à leurs besoins. ● Encouragez vos collègues et les jeunes avec lesquels vous travaillez à se poser ses questions : <ul style="list-style-type: none"> ❖ Que vois-je autour de l'espace lorsque je franchis la porte de l'organisation de jeunesse ? ❖ Ai-je un sentiment d'appartenance à cet espace ou dois-je m'y intégrer ? ❖ Ai-je un accès facile à l'espace compte tenu de mes capacités ? ❖ Est-ce que je me sens en sécurité ? Est-ce que je me sens à l'aise dans l'espace ? ❖ Mon identité est-elle reflétée dans l'espace ?
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Discutez ensemble des commentaires ci-dessus et convenez des améliorations à apporter à l'inclusivité de votre espace.
Bonne pratiques et ressources	Outil : Checklist pour un espace de travail et un environnement respectant l'EDI
Aller plus loin	Inclusion par la conception. Égalité, diversité et environnement bâti (en version anglaise uniquement) Conception du lieu de travail pour l'inclusion sociale et culturelle (en version anglaise uniquement)

b) SOUS-THÈME : L'UTILISATION DE L'ESPACE PHYSIQUE

Résultat (ou de quelle manière ça sera visible ?)	<p>L'organisation s'engage à garantir l'utilisation de l'espace physique par son personnel, ses bénévoles et les jeunes d'une manière qui assure la sécurité et encourage un sentiment d'appartenance.</p> <p>Le personnel et les bénévoles sont conscients que l'utilisation de l'espace doit être inclusive et organisée de manière sensible. Ils agissent de manière appropriée pour que chacun se sente accueilli dans l'espace grâce à une variété de sièges et à des attitudes inclusives.</p>
Objectifs (ou qu'est-ce que l'on veut atteindre ?)	<p>L'organisation de jeunesse s'engage à garantir une utilisation de l'espace physique qui crée une atmosphère de partage, de respect mutuel, d'apprentissage parmi le personnel, les bénévoles et les jeunes avec lesquels elle travaille.</p> <p>Le personnel et les bénévoles sont conscients que l'utilisation formelle et informelle de l'espace doit favoriser l'acceptation, l'attention, la connexion et l'engagement proactif. Ils sont sensibles au fait qu'un groupe particulier utilise un espace qui pourrait en exclure d'autres et sont prêts à faire des efforts pour se réunir, de manière formelle et informelle, avec des personnes d'origines diverses.</p>

<p>Recommandations (ou comment peut-on contribuer à cela ?)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Cartographier l'utilisation intérieure et extérieure de l'espace et identifier l'utilisation habituelle par le personnel, les bénévoles et les jeunes du point de vue de l'EDI. Par exemple, les gens ont tendance à se rassembler de manière informelle en fonction de leur sexe, d'autres identités communes ou peut-être de leur position au sein de l'organisation. ● Investissez du temps pour sensibiliser le personnel, les bénévoles et les jeunes à la dynamique des groupes internes et externes (voir ci-dessous pour des lectures complémentaires) et ouvrez le dialogue sur la manière dont l'utilisation de l'espace peut être axée sur les valeurs, en promouvant l'attention et l'acceptation mutuelles. ● Engagez les jeunes à observer la manière dont leurs pairs utilisent l'espace physique de manière formelle et informelle et à vous faire part de leurs commentaires (en particulier dans les groupes de soutien et les centres/clubs de jeunes). ● Analysez ce retour d'information et, si nécessaire, explorez et ouvrez le dialogue au sein de l'organisation (par exemple, lorsqu'il est remarqué qu'un seul groupe utilise un certain espace). Explorez au sein de ce groupe quels sont ses besoins et réfléchissez à la meilleure façon de les satisfaire. ● Gardez à l'esprit que, parfois, les jeunes ayant certaines identités sont victimes de discrimination et d'exclusion dans la société en général, et que, parfois, une organisation de jeunesse est un espace où ils se sentent en sécurité et ont besoin d'être ensemble (par exemple, les membres d'une certaine ethnie ou les jeunes appartenant à la communauté LGBTQI+). ●
<p>Bonne pratiques et ressources</p>	<p>Bonne Pratique : Les bénéficiaires possèdent le lieu de décoration Ariadne's (KMOP)</p>
<p>Aller plus loin</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Comment crée un lieu inclusif et accessible ? (en version anglaise uniquement) ➤ Les dynamiques de inter-groupe et de hors-groupe expliquées (en version anglaise uniquement)

AUTO-ÉVALUATION POUR LA DIMENSION 2

INDICATEURS DE BONNES PRATIQUES	En place	Partiellement en place	Pas en place	En développement
Le bâtiment de l'organisation est accessible aux personnes ayant des besoins physiques ou sensoriels, et des handicaps.				
L'évaluation avec le personnel et les jeunes est entreprise pour comprendre leur point de vue sur l'espace organisationnel, son inclusivité et sa pertinence par rapport à leurs besoins.				
Les jeunes issus de communautés marginalisées et minoritaires contribuent à l'élaboration de l'espace organisationnel afin d'atteindre leur sentiment d'appartenance.				
Des évaluations régulières sont mises en œuvre pour découvrir l'expérience de l'utilisation de l'espace de l'organisation du point de vue du personnel et du public.				
L'utilisation inclusive de l'espace dans le cadre du travail de l'organisation avec les bénéficiaires fait régulièrement l'objet de réflexions, de discussions et d'améliorations au sein du personnel et des bénévoles.				

DIMENSION 3 : ATTITUDES ET RELATIONS

A propos : Cette dimension soutient la mise en place d'une éthique de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion au sein de l'organisation. Il s'agit notamment d'être conscient de la manière dont le langage peut être biaisé et passe souvent inaperçu ou n'est pas remis en question. Il s'agit également de prendre conscience des préjugés inconscients et de savoir s'il existe au sein de l'organisation des attitudes et des comportements propices aux stéréotypes et aux préjugés de toutes sortes.

Adressé à : La direction de l'organisation, le personnel et les bénévoles

The sous-thème : a) LANGUE ET COMMUNICATION, b) CULTURE ORGANISATIONNELLE et c) APPROCHE INTERCULTURELLE

a) SOUS-THÈME : LANGAGE ET COMMUNICATION

Résultat (ou de quelle manière ça sera visible ?)	<p>L'organisation veille à ce que toute la communication qui passe par les canaux internes et externes suive les mêmes principes partagés d'inclusion linguistique, conformément aux lignes directrices et aux règles communes dont chaque membre du personnel est conscient.</p> <p>Les lecteurs ou les auditeurs se sentent inclus, quels que soient leur sexe, leur religion, leur handicap ou la situation sociale et/ou économique à laquelle ils appartiennent ou par laquelle ils se sentent représentés.</p> <p>La communication est à la fois inclusive et cohérente, grâce à une réflexion et une formation commune et à l'adoption d'un ensemble de règles ou de suggestions.</p>
Objectifs (ou qu'est-ce que l'on veut atteindre ?)	<p>L'objectif global de l'utilisation d'un langage inclusif est de promouvoir le respect, la justice et l'équité pour tous en valorisant les différentes identités et réalités. Les objectifs secondaires mais importants sont la promotion de la diversité, l'amélioration de la réputation de l'organisation en tant qu'organisation qui valorise l'inclusion dans les aspects de la communication, et la promotion d'un dialogue ouvert et d'une pensée critique parmi le personnel qui est invité à réfléchir sur les lignes directrices et les politiques et à les adopter.</p>

	<p>Les lecteurs ou auditeurs se sentent inclus, quels que soient leur sexe, leur religion, leur état de santé ou leur situation sociale et/ou économique.</p>
<p>Recommandations (ou comment peut-on contribuer à cela ?)</p> <p><i>"Nous devons fournir Les annonces organisationnelles et des posts sur les médias sociaux dans toutes les langues parlées par les bénéficiaires et planifier des stratégies de diffusion pour les groupes minoritaires et la population en général."</i></p> <p><i>(Animateur de jeunesse, Grèce)</i></p> <p>Fournir un environnement de groupe où les jeunes sont autorisés à réfléchir sur les mots et à construire une signification mutuelle et une confrontation, permettant ainsi un dialogue ouvert, "des mots comme paix, non-violence, lutte contre la mafia auraient moins de sens si nous ne réfléchissions pas tous ensemble à ce sujet".</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Écouter plusieurs voix avant d'agir sur toute politique linguistique d'inclusion. ● Examiner les documents clés de l'organisation ainsi que le caractère inclusif de la langue sur les sites web de l'organisation et des projets. ● Impliquer dans ce processus tous les représentants des différents groupes. ● Veiller à ce que les définitions soient claires pour tout le monde et qu'il n'y ait pas de malentendus : fournir des définitions claires des termes clés liés à l'inclusivité tels que le genre, la race, l'orientation sexuelle, l'appartenance ethnique et les capacités. Consultez le guide du langage inclusif d'EDI GO. ● Tenez compte de la ou des langues nationales et des pronoms et entamez une réflexion sur la manière dont les pronoms peuvent véhiculer un sens ou un autre. ● Désignez une équipe travaillant sur un axe thématique, enthousiaste à l'idée de créer des politiques internes concernant la pratique d'un langage inclusif. ● Demandez à tous les membres de l'équipe de commenter et/ou d'approuver le projet, et accueillez tous les commentaires car ils apportent des perspectives de la part de ceux qui sont mandatés pour l'appliquer. ● Inclure un langage neutre du point de vue du genre ; éviter de faire des suppositions sur l'identité ou l'expression du genre. Par exemple, dans la langue anglaise, il s'agirait de " they/them ". Éviter les stéréotypes et les suppositions liés à la race, au sexe, à la sexualité et aux capacités. Encouragez l'appréciation des différences individuelles, mais évitez de forcer les gens à se définir eux-mêmes. ● Faites toujours comprendre qu'il existe un espace de débat lorsque cela est utile, mais qu'il n'y a aucune tolérance pour les discours de haine ou les propos discriminatoires se propageant à partir de la volonté d'insulter quelqu'un sur le ton de la plaisanterie. ● Fournir du matériel et des programmes scolaires inclusifs où il est clairement et facilement expliqué pourquoi c'est important et comment se comporter. ● Mettre en place des espaces sûrs pour signaler les propos discriminatoires, si nécessaire.

(Animateur de jeunesse, Italie)	<ul style="list-style-type: none"> • Fournir la formation au langage inclusif au personnel et aux bénévoles, ainsi qu'un suivi de la formation tous les quelques mois ou années.
Bonnes pratiques et ressources	<p>Bonne pratique : Gender & Diversity Management Policy (En version anglaise uniquement)</p> <p>Outil : Le Guide du Langage Inclusif EDIGO</p>
Aller plus loin	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Principe clé pour l'utilisation du langage inclusive (en version anglaise uniquement) ➤ Communication inclusive (Centre pour l'empowerment économique des femmes) (en version anglaise uniquement) ➤ Guide pour une communication inclusive (en version anglaise uniquement)

b) SOUS-THÈME : CULTURE ORGANISATIONNELLE

Résultat (ou de quelle manière ça sera visible ?)	<p>L'organisation veille à ce que les principes et les valeurs de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion soient intégrés dans la culture organisationnelle.</p> <p>La culture organisationnelle concerne les politiques, les pratiques et les procédures ainsi que les comportements qui sont récompensés, soutenus et attendus dans un cadre de travail et la signification qu'ils impliquent pour les membres de l'organisation (Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. 2011).</p> <p>Il s'agit de la manière dont les gens perçoivent leur travail, de ce en quoi ils croient, de la manière dont ils comprennent l'organisation et de la place qu'ils occupent dans l'ensemble de l'organisation. Chaque organisation possède déjà une culture omniprésente, que ce soit intentionnel ou non. En outre, la culture actuelle peut ne pas être fondée sur les valeurs et les pratiques de l'EDI. La reconstruction de la culture de l'organisation ne se fera pas par l'introduction de politiques et de protocoles. Elle doit se faire en parallèle et parfois dans le cadre d'un processus entrelacé d'introduction d'une politique organisationnelle et d'une formation en cours d'emploi à l'EDI.</p>
--	--

	L'organisation ouvre des espaces d'auto-réflexion sur divers aspects du travail, du comportement, des pratiques et des rituels de l'organisation, conformément aux principes de l'EDI.
Objectifs (ou qu'est-ce que l'on veut atteindre ?)	<p>L'organisation s'est engagée à entretenir une culture organisationnelle inclusive où les personnes se sentent valorisées, écoutées et respectées, afin de créer un sentiment d'appartenance pour chacun.</p> <p>La direction et le personnel comprennent comment leur culture organisationnelle actuelle couvre l'égalité, la diversité et la pratique inclusive et adopte une approche de pratique réflexive où tous les membres de l'organisation sont encouragés à s'engager personnellement et professionnellement dans le respect des valeurs et des pratiques de l'EDI.</p>
<p>Recommandations (ou comment peut-on contribuer à cela ?)</p> <p><i>« Le dialogue ouvert est essentiel et l'interaction normale évite la réitération des diversités et des dynamiques de pouvoir".</i></p> <p><i>(Animateur de jeunesse, Italie)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Les dirigeants de l'organisation doivent être d'accord avec tout début d'élaboration de processus de politique EDI (voir Dimension 1) et comprendre qu'il s'agit d'un processus d'apprentissage à long terme pour l'intégrer dans la culture organisationnelle. ● Afin d'intégrer la politique d'EDI dans la culture organisationnelle, il est important de déterminer la culture organisationnelle actuelle. La culture organisationnelle peut être mesurée au moyen d'enquêtes, d'observations ou d'entretiens afin de recueillir un point de vue interne et externe concernant le fonctionnement d'une organisation (Peterson & Fischer, 2004). ● Élaborer l'examen sur mesure de la culture actuelle adapté à votre organisation. Si vous êtes une petite organisation, vous pouvez décider de procéder à des observations et à des entretiens. Dans le cas d'une grande organisation, vous pouvez décider de réaliser des enquêtes et des groupes de discussion. ● Communiquez de diverses manières et dans le cadre de divers forums avec le personnel et les bénévoles sur les points de vue concernant la culture actuelle et la manière dont les " façons de faire " habituelles peuvent influencer positivement les pratiques EDI ou les rendre plus difficiles. Discutez-en, échangez vos opinions et trouvez des moyens de vous mettre d'accord pour aller de l'avant. ● Veillez à ce que l'équipe chargée de l'introduction des politiques d'EDI fasse preuve de sensibilité et de respect à l'égard de l'héritage et de l'histoire de l'organisation, car il s'agit des fondements de votre organisation, même s'ils ne s'articulent pas autour de l'EDI. L'histoire de l'organisation doit être valorisée.

	<ul style="list-style-type: none"> ● Promouvoir en permanence auprès des dirigeants, du personnel et des bénévoles le respect et la volonté de comprendre la diversité de l'organisation ainsi que des personnes et des communautés avec lesquelles ils travaillent. Il ne s'agit pas de faire en sorte que l'individu corresponde à la majorité, mais de créer un environnement dans lequel chacun peut avoir un sentiment d'appartenance. ● Pour atteindre la recommandation ci-dessus, vous pouvez travailler sur le développement professionnel continu de votre personnel et de vos bénévoles ainsi que sur un processus de consultation formel et non formel avec le personnel et les communautés avec lesquels vous travaillez sur l'acceptation de la diversité et l'amélioration de l'égalité et de l'inclusion au sein de votre organisation. ● Fournir les ressources nécessaires à l'accueil des nouveaux membres (par exemple, séances d'orientation, manuel d'accueil, aménagement de l'espace de travail, etc.) qui permettraient aux nouveaux membres de se familiariser avec la culture organisationnelle orientée vers l'EDI. ● Trouvez des moyens informels de promouvoir et de célébrer les valeurs de l'EDI qui ont un sens dans votre organisation, avec des moyens variés et même subtils qui montrent que votre politique organisationnelle ne consiste pas à cocher des cases, mais qu'il s'agit d'une chose à laquelle l'organisation est attachée et qui lui donne de l'énergie. Par exemple, apprenez à connaître les antécédents du personnel et des bénévoles, ainsi que des jeunes avec lesquels vous travaillez, et reconnaissez et célébrez leurs identités à l'aide de petits signes (voir ci-dessous les bonnes pratiques).
Bonne pratiques et ressources	<p>Bonne pratique : Un exemple de promotion de la culture organisationnelle chez La Xixa (La Xixa)</p> <p>Outil : Question de réflexion sur votre culture organisationnelle</p>
Aller plus loin	<ul style="list-style-type: none"> ➤ "SOS homophobie" propose un outil de mesure : un questionnaire type pour évaluer la qualité de l'environnement de travail des personnes LGBTI+ au sein des organisations. ➤ L'impact de la culture organisationnelle dans les agences d'aide à l'enfance et à la jeunesse (en version anglaise uniquement)

c) SOUS-THÈME : APPROCHE INTERCULTURELLE

<p>Résultat (ou de quelle manière ça sera visible ?)</p>	<p>L'approche interculturelle est une dimension importante de l'organisation et elle est visible à travers différents segments de la pratique, de la politique et de la visibilité de l'organisation.</p> <p>L'approche interculturelle au sein des organisations de travail de jeunesse promeut le travail de jeunesse avec des personnes issues de milieux culturels différents et considère la diversité culturelle comme un aspect enrichissant de la société.</p> <p>Elle fonctionne également sur le principe du recrutement de personnel et de volontaires de diverses cultures et met en œuvre des activités couvrant une variété de sujets qui s'attaquent à la discrimination, à l'exclusion et promeuvent la diversité, la sensibilisation interculturelle et l'éducation en tant que valeurs de la société moderne.</p> <p>L'organisation peut être fondée sur cette motivation ou adopter cette approche en mettant en œuvre différents programmes et activités qui couvrent différents segments de l'éducation interculturelle. Quoi qu'il en soit, l'approche interculturelle peut être renforcée dans votre organisation en l'identifiant comme un élément important de votre pratique et de votre vision organisationnelle.</p>
<p>Objectifs (ou qu'est-ce que l'on veut atteindre ?)</p>	<p>L'organisation s'engage à assurer une véritable égalité des droits et des chances pour tous, en s'appuyant sur un engagement en faveur de la non-discrimination et de l'équité. La reconnaissance et le respect de la diversité font partie intégrante de l'organisation.</p> <p>La direction et le personnel visent à faciliter la création d'espaces et d'opportunités pour des interactions positives entre divers groupes et le développement de relations saines.</p> <p>La vision de l'organisation est de promouvoir le dialogue interculturel, la participation active et un engagement plus profond en faveur de l'harmonie sociale, et de veiller à ce que l'organisation applique de manière cohérente les principes interculturels dans l'ensemble de ses activités.</p>
<p>Recommandations (ou comment peut-on contribuer à cela ?)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Examinez dans quelle mesure la perspective interculturelle est intégrée dans votre organisation, y compris la structure de

Plusieurs jeunes du groupe de discussion ont déclaré qu'un protocole sur le dialogue interculturel et les compétences en matière de communication devrait faire partie de toute organisation et "être flexible avec les différentes langues", afin de ne pas faire de discrimination sur la base de la langue.

(Groupe de jeunes, Espagne)

l'organisation, les thèmes de vos projets et programmes, et la diversité du personnel et des jeunes impliqués dans vos activités.

- Décidez d'adopter l'approche interculturelle dans votre organisation afin de favoriser la transformation de votre communauté et de votre société vers une société interculturelle qui nourrit l'harmonie sociale.
- Décidez d'adopter l'approche proactive de la prise de position publique de l'organisation en faveur de l'antiracisme et du décolonialisme et de vous joindre aux actions et déclarations qui s'alignent sur ces principes.
- Élaborer un plan pour faciliter l'intégration de la diversité socioculturelle de votre communauté dans les différents aspects de votre organisation - identifier les objectifs à court et à long terme.
- Partagez et communiquez ce plan avec votre personnel et vos bénévoles, en leur permettant d'évaluer les résultats et les avantages de l'intégration de cette perspective.
- Si vous êtes une organisation de locale/proximité (avec un fort ancrage territorial), encouragez l'apprentissage, parmi vos dirigeants, votre personnel et vos bénévoles, des diverses cultures qui font partie de votre communauté locale.
- Si votre organisation opère au niveau régional ou national, proposez une formation continue qui couvre spécifiquement la dimension interculturelle du travail organisationnel et des pratiques d'animation socio-éducative.
- Identifiez les possibilités de participation active des jeunes de différentes cultures, et issus de diverses régions et de divers milieux dans votre organisation.
- Créez des partenariats avec les organisations qui travaillent spécifiquement avec les membres des communautés immigrées ou des minorités ayant moins d'opportunités. Donnez accès aux opportunités que votre organisation offre aux jeunes.
- Créez un accès plus restreint aux opportunités que vous offrez aux jeunes pour les membres des communautés sous-représentées. Des études ont montré que les jeunes membres des communautés immigrées ou des minorités sont sous-représentés de manière disproportionnée dans les programmes de mobilité internationale, par exemple, et que nombre d'entre eux ne parviennent pas à susciter leur intérêt.
- Prêtez attention aux relations et aux liens des individus et des groupes avec l'organisation, en faisant en sorte qu'ils se sentent bien accueillis et qu'ils fassent partie de l'ensemble du projet et

	<p>des activités, car il s'agit là d'un aspect essentiel de la réalisation de la diversité dans la participation.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Intégrer la diversité socioculturelle et lui donner de la valeur, à la fois dans les espaces décisionnels de l'organisation, dans sa base sociale (membres, bénévoles et professionnels), dans les projets et les activités, ainsi que dans les relations extérieures et les réseaux sociaux. ● Créer des mécanismes pour traiter les aspects liés aux diverses cultures et servir de médiateur dans les situations liées à l'harmonie sociale et au respect de la diversité. ● Intégrer un langage inclusif dans les actions de communication de l'association. Si possible, faites en sorte que les principaux documents organisationnels et, par exemple, les polycopiés de formation soient rédigés dans la langue maternelle des jeunes qui s'adressent à votre organisation, afin que tous les individus et groupes issus de milieux culturels divers aient le sentiment de faire partie de votre association et soient invités à vos activités. ● Organiser des activités de célébration internes périodiques, amusantes et festives, favorisant les échanges et l'établissement de relations et permettant d'apprendre à se connaître au-delà des rythmes quotidiens du travail, de l'activisme ou du plaidoyer.
Bonne pratiques et ressources	<p>Bonne pratique 1 : Une bonne pratique pour promouvoir une approche interculturelle à travers la culture organisationnelle (La Xixa)</p> <p>Bonne pratique 2 : L'apprentissage interculturel au service de la mobilité internationale et Jeu du Bargna (ADICE)</p>
Aller plus loin	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Qu'est-ce que le travail interculturel de jeunesse ? ➤ Kit T-4 - L'apprentissage interculturel

AUTO-ÉVALUATION POUR LA DIMENSION 3				
INDICATEURS DE BONNES PRATIQUES	En place	Partiellement en place	Pas en place	En développement
L'organisation a adopté des lignes directrices sur le langage inclusif, qui sont mises en œuvre dans l'organisation.				

Le personnel et les bénévoles de l'organisation sont sensibilisés et compétents pour utiliser un langage inclusif.				
Une partie de la culture organisationnelle consiste à promouvoir et à célébrer les valeurs de l'EDI, de manière formelle et informelle.				
Les pratiques de gestion des conflits sont mises en œuvre au sein de l'organisation.				
L'interculturalité et l'inclusion font partie des valeurs définies dans l'idéologie et les documents officiels de l'organisation.				
La perspective féministe est intégrée en lien avec l'interculturalité et d'autres axes transversaux (intersectionnalité).				
L'organisation connaît et collabore avec des groupes et des associations dirigés et/ou composés de personnes d'origines et de milieux culturels divers.				

DIMENSION 4 : COMMUNAUTÉ ET PARTENARIAT

A propos : L'engagement communautaire est essentiel pour que les familles comprennent pourquoi le travail de l'organisation sur l'EDI est important et comment ils peuvent le soutenir. Travailler en réseau tout en étant sensibilisé à l'EDI implique d'établir des relations avec les différentes parties prenantes des communautés et de défendre les intérêts des jeunes issus de minorités et d'identités marginalisées.

Adressé à : La direction de l'organisation, le personnel et les bénévoles

SOUS-THÈME : a) COLLABORATION AVEC LA COMMUNAUTE LOCALE et b) CONSTRUIRE DES PARTENARIATS AVEC LES FAMILLES

a) SOUS-THÈME : COLLABORATION AVEC LA COMMUNAUTÉ LOCALE

<p>Résultat (ou de quelle manière ça sera visible ?)</p>	<p>La mise en œuvre de pratiques et la collaboration avec la communauté locale constituent un aspect important de l'approche de la diversité et de l'inclusion d'une organisation, car elles peuvent démontrer l'engagement envers les principes de l'EDI et créer un environnement plus inclusif.</p> <p>Si l'approche est inclusive, diversifiée et réactive, elle sera perceptible dans tous les domaines de l'organisation, des activités de jeunesse à la politique et à la planification. Un objectif intrinsèque sera la participation active des personnes issues de minorités et d'identités marginalisées dans l'ensemble de l'organisation - au sein du personnel, des bénévoles, de la direction et au niveau des responsables, ainsi que des membres de la jeunesse.</p> <p>Les membres de la communauté locale auront un sentiment d'appartenance plus fort, car ils auront l'impression de faire partie intégrante des activités et de la mission de l'organisation de jeunesse. En outre, la communauté locale contribuera activement aux ressources (financières, humaines ou autres) destinées à soutenir l'organisation de jeunesse. Enfin, l'équipe dirigeante et les membres seront plus diversifiés et refléteront mieux la diversité de la communauté locale.</p> <p>La mesure des pratiques d'égalité et d'inclusion dépendra de la manière dont une organisation de jeunesse collabore et travaille en réseau avec d'autres pour garantir que les besoins des jeunes ayant des identités minoritaires et marginalisées au sein de la communauté sont satisfaits.</p>
---	---

<p>Objectifs (ou qu'est-ce que l'on veut atteindre ?)</p>	<p>L'objectif est de mieux comprendre les questions, les besoins et les défis uniques liés à l'égalité et à l'inclusion dans le contexte local, en comprenant que les membres de la communauté locale et leurs cultures sont un atout pour le travail de l'organisation sur l'EDI.</p> <p>En établissant un partenariat à long terme avec les organisations communautaires locales et les parties prenantes, l'organisation vise à obtenir un impact durable de ses initiatives en matière de diversité et d'inclusion.</p> <p>En outre, l'organisation vise à sensibiliser la communauté locale aux questions liées à l'EDI ainsi qu'à développer et à maintenir une collaboration avec les membres de la communauté locale. Tout cela afin d'identifier et de mobiliser les ressources susceptibles de soutenir l'initiative de l'organisation dans les domaines de l'EDI (ressources humaines, financières ou matérielles).</p> <p>L'organisation met en œuvre des évaluations de ce qui serait le plus bénéfique pour la communauté et prend en compte les besoins des jeunes.</p> <p>Un bilan organisationnel implique l'évaluation des pratiques actuelles. Il permet à l'organisation de jeunesse de prendre du recul et d'adopter une approche stratégique fondée sur des données probantes, contribue à tisser des liens au sein de la communauté et met en place les ressources nécessaires pour s'engager auprès des personnes issues de différentes minorités et identités marginalisées et les inclure.</p>
<p>Recommandations (ou comment peut-on contribuer à cela ?)</p> <p>"Il est également utile que les jeunes aient un hobby et veuillent le faire partager à d'autres.</p> <p>C'est ainsi que la porte s'ouvre. Comme ce café "Ensemble sous le soleil" où la population locale et nous, les</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mettre en œuvre l'examen organisationnel et l'évaluation des pratiques actuelles de votre travail communautaire, vous permettant ainsi de prendre du recul et de planifier l'approche stratégique sur la base de données probantes. ● Inclure des évaluations de la démographie locale et prendre en compte les besoins des jeunes appartenant à votre communauté. ● Procéder à la cartographie des parties prenantes en vous guidant sur la manière d'identifier et de cartographier les parties prenantes de la communauté locale, les dirigeants locaux et les individus qui peuvent être des partenaires potentiels. ● Planifiez vos interventions spécifiques sur l'engagement des membres de la communauté issus de différentes minorités et marginalisées qui conduiraient l'organisation à créer des liens

migrants, nous sommes rassemblés et avons appris beaucoup de choses les uns sur les autres, voire de nouveaux mots dans différentes langues."

(Jeune, Croatie)

(ponts) à travers la communauté. Planifiez vos ressources humaines et financières pour ces interventions.

- Adapter les canaux d'information de l'organisation pour avoir la capacité d'atteindre les communautés isolées (par exemple, ajuster les expressions linguistiques de manière à ce qu'elles soient compréhensibles pour les jeunes peu alphabétisés, préparer du matériel également dans une langue minoritaire, imprimer des brochures afin d'atteindre les jeunes qui n'ont peut-être pas accès à un ordinateur/Internet, ou vous savez qu'il est peu probable qu'ils tombent sur les informations publiées sur vos canaux en ligne...).
- Priorisez l'embauche de personnes issues de la communauté locale, en particulier de milieux sous-représentés, au sein de votre organisation. Cela offre des possibilités de développement des compétences et d'évolution de carrière. Cela permettra également l'implication et l'engagement de la communauté locale dans la prise de décision pour les organisations de jeunesse.
- Organisez des événements ou des activités qui célèbrent les diverses cultures des communautés locales (par exemple, des foires alimentaires, des expositions d'art ou des festivals culturels). Essayez de ne pas tomber dans les aspects culturels stéréotypés et consultez la communauté locale.
- Collaborer avec des groupes locaux pour plaider en faveur de changements politiques au niveau national, régional ou local qui favoriseront l'égalité, la diversité et l'inclusion pour la communauté locale.
- Évaluer les besoins spécifiques, les défis et les opportunités au sein de la communauté locale (liée à l'EDI). Vous pourriez décider d'organiser des groupes de discussion, des entretiens, des forums sur les questions d'intérêt public, une analyse des données secondaires, des enquêtes et des questionnaires, une cartographie, etc. Vous trouverez des idées à ce sujet dans d'autres ouvrages.
- Pensez à atteindre les jeunes en venant dans leurs espaces de " sortie " et en organisant un travail de rue dans leur communauté (voir la bonne pratique 3).
- Engager la communauté locale dans la planification des politiques et des pratiques qui soutiennent l'EDI au niveau local. Cela peut inclure la création de campagnes de plaidoyer et l'établissement de relations avec les décideurs politiques locaux.
- Planifier des projets impliquant des jeunes de la communauté locale, en commençant par les interroger sur leurs besoins et en

	<p>favorisant leur autonomisation pour développer des collaborations efficaces avec leurs communautés locales.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Organiser des activités ouvertes à tous les membres de la communauté afin de créer et d'entretenir des liens sociaux au sein de la communauté locale. ● Organiser des activités ou des projets qui rassembleront différentes communautés et les relieront à différents niveaux.
Bonne pratiques et ressources	<p>Bonne pratique 1: Inclusion des communautés par le biais d'une sélection anonyme</p> <p>Bonne pratique 2 : Projet pilote de tutorat entre différents groupes de la communauté</p> <p>Bonne pratique 3 : MENTORS SOCIAUX – COLLABORATION AVEC LA COMMUNAUTÉ ROM (Ambidekster)</p>
Aller plus loin	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Impliquer les participants dès le début (en version anglaise uniquement) ➤ Évaluation des besoins de la communauté : Les ressources et les exemples dont votre organisation a besoin (en version anglaise uniquement) ➤ Comment réaliser une évaluation des besoins de la communauté ? (en version anglaise uniquement) ➤ Quel est l'objectif ? Évaluation des besoins et des atouts pour le personnel (en version anglaise uniquement)

b) SOUS-THÈME : CONSTRUIRE DES PARTENARIATS AVEC LES FAMILLES

Résultat (ou de quelle manière ça sera visible ?)	<p>Pour les organisations de jeunesse, l'établissement de relations avec les familles et les tuteurs des jeunes dans la communauté locale où l'organisation travaille est crucial pour l'inclusion de tous dans la communauté locale.</p> <p>L'organisation de jeunesse oriente donc sa communication et certaines de ses activités vers les familles de ses jeunes, comprenant l'importance des relations avec le système de soutien le plus important des jeunes.</p>
--	---

	<p>L'organisation s'est engagée à créer un environnement collaboratif et inclusif dans lequel les familles de jeunes issus de groupes minoritaires sont considérées comme des partenaires, ce qui permet d'améliorer les pratiques d'EDI.</p>
<p>Objectifs (ou qu'est-ce que l'on veut atteindre ?)</p>	<p>L'établissement de partenariats avec les familles de jeunes et, par conséquent, l'inclusion de divers groupes de personnes dans la communauté locale, visent plusieurs objectifs principaux :</p> <p>L'un d'entre eux est d'améliorer la compréhension par l'organisation des besoins et aspirations uniques des familles et donc de reconnaître leurs origines et expériences uniques et diverses.</p> <p>En outre, il est important que les travailleurs de jeunesse reconnaissent les différents types de familles, par exemple les familles monoparentales, les familles d'accueil (ou l'État en tant que tuteur légal), les familles adoptives, les familles recomposées, les parents biologiques non mariés, les parents LGBT, les parents non parentaux en tant que tuteurs (grands-parents, tantes, etc.).</p> <p>Un autre aspect important est l'établissement d'une relation qualitative avec les familles, afin que les animateurs puissent mieux suivre et soutenir les progrès des jeunes avec lesquels ils travaillent. L'établissement de relations avec les familles soutient le travail communautaire de l'organisation et renforce le capital social sur lequel vous souhaitez que vos jeunes puissent s'appuyer.</p> <p>En outre, l'écoute des besoins des familles aide l'organisation à développer une expertise approfondie sur le terrain et lui donne la capacité d'éclairer les questions sociales et d'informer les politiques publiques sur les différentes questions qui touchent les familles.</p>
<p>Recommandations (ou comment peut-on contribuer à cela ?)</p> <p><i>"Nous travaillons également avec les familles sur la diversité sociale, la culture et la mobilité, directement avec</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Consultez les jeunes issus de groupes minoritaires et leurs familles afin d'identifier leurs besoins en vue d'une éventuelle participation et d'un engagement au sein de votre organisation. ● Adaptez les canaux d'information de votre organisation pour avoir la capacité d'atteindre les familles isolées et les familles en position défavorisée. ● Concevez des projets axés sur la responsabilisation des résidents face aux questions sociales qui les concernent ou

<p><i>elles, afin qu'elles puissent élever leurs enfants dans un esprit d'ouverture.</i></p> <p><i>(Animateur de jeunesse, France)</i></p>	<p>ajouter cet aspect aux programmes et conceptions de projets déjà existants.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Dans le cadre de la conception des projets avec les jeunes, prévoyez au moins une activité qui impliquerait la possibilité pour les membres de leur famille d'y participer (même des activités courtes peuvent apporter une valeur ajoutée au projet). ● Organisez des activités/actions visant à impliquer les familles, les parents/tuteurs et les enfants. Faites mieux connaître l'EDI en invitant les parents/tuteurs à des événements, des conférences et des sessions de formation. ● Réunir différentes familles pour discuter des similitudes ou des différences, les aider à avancer ensemble en créant un sentiment d'appartenance, de communauté. ● En utilisant une approche sensible, examinez les raisons possibles de la réticence potentielle ou de l'abandon par les jeunes des opportunités offertes par votre organisation. Si les raisons sont dues aux difficultés économiques ou autres de leur famille, veillez à communiquer avec tact le soutien potentiel que vous pouvez leur apporter et/ou à les accueillir à nouveau lorsqu'ils le peuvent. ● Soutenir les familles ayant des difficultés économiques ou financières ; fournir des subventions pour la participation à des activités. ● Sensibiliser à la perspective de l'EDI par le biais de formations et d'activités destinées aux familles et aux tuteurs, en soulignant les avantages pour eux, pour les jeunes et pour la communauté locale.
<p>Bonne pratiques et ressources</p>	<p>Bonne pratique : Centre socioculturels en France</p>
<p>Aller plus loin</p>	<p>➤ Impliquer la famille pour impliquer les jeunes (en version anglaise uniquement)</p>

AUTO-ÉVALUATION POUR LA DIMENSION 4

INDICATEURS DE BONNES PRATIQUES	En place	Partiellement en place	Pas en place	En développement
L'organisation procède à une analyse des besoins dans la région où elle opère afin d'évaluer la démographie locale.				
The organization's projects are inclusive of communities that are usually not supported and that are in a disadvantaged position.				
Des événements et des activités célébrant la diversité culturelle de la communauté locale sont régulièrement organisés.				
L'organisation met en œuvre des activités ou des projets qui rassemblent différentes communautés.				
L'organisation procède à une analyse des besoins des familles de ses jeunes afin d'identifier les besoins en matière de participation et d'engagement.				
L'organisation conçoit des projets qui intègrent la participation des membres de la famille des jeunes.				
L'organisation apporte un soutien formel et/ou informel aux familles qui rencontrent des difficultés économiques/financières ou autres.				

DIMENSION 5 : TRAVAIL DIRECT AVEC LES JEUNES

A propos : Le travail avec les jeunes doit être sensible à la culture et à la critique. Des facteurs tels que le sexe, l'éthnie, la religion, l'orientation sexuelle, la culture et la langue, les capacités, l'alphabétisation et l'âge doivent être pris en compte.

Adressé à : La direction de l'organisation, les animateurs de jeunesse et les bénévoles

SOUS THÈME : a) CONCEPTION ET PLANIFICATION DE PROJETS, b) FORMATION / ÉDUCATION et c) MATÉRIEL ÉDUCATIF

a) SOUS-THÈME : CONCEPTION ET PLANIFICATION DE PROJET

Résultat (ou de quelle manière ça sera visible ?)	<p>Concevoir et planifier un projet au sein d'une organisation qui peut tenir compte de l'inclusivité signifie créer un environnement où le personnel, les bénévoles et les jeunes, quels que soient leurs antécédents, leurs identités ou leurs capacités, bénéficient d'un accès, d'opportunités et d'un soutien égal.</p> <p>La conception, la planification et la mise en œuvre du projet comprennent l'engagement de promouvoir les valeurs de l'EDI avec les partenaires du projet, mais aussi avec le public par le biais d'une diffusion axée sur l'EDI.</p> <p>Les éléments clés sont la représentation diversifiée, l'accessibilité, la sensibilité culturelle, les opportunités équitables, les soins et le soutien adaptés, l'éducation à la diversité et à l'inclusion, les mécanismes de retour d'information et la célébration de la diversité. La collaboration avec les organisations locales et l'évaluation régulière sont également essentielles pour atteindre ces objectifs.</p>
Objectifs (ou qu'est-ce que l'on veut atteindre ?)	<p>L'objectif de la planification et de la conception d'un projet dont la caractéristique principale est l'inclusion est de donner la parole à tout le monde et de permettre aux groupes sociaux sous-représentés de jouer un rôle de premier plan.</p>
Recommandations (ou comment peut-on contribuer à cela ?)	<ul style="list-style-type: none">• Il est essentiel de planifier le projet en définissant une mission et des objectifs clairs, en exposant clairement l'objectif et ce que signifient les pratiques EDI et comment elles peuvent y être intégrées.

"Nous devrions planifier des projets impliquant des jeunes de régions éloignées. Même si elle est l'organisation de jeunesse de base qui implique généralement les jeunes de la communauté locale la plus proche, chaque organisation pourrait adapter certains projets ou planifier des projets concrets pour impliquer les jeunes qui vivent dans des zones éloignées (zones rurales, îles). Certaines activités peuvent être planifiées en ligne et d'autres en partenariat avec des organisations existantes dans la région locale, même s'il ne s'agit pas d'organisations de jeunesse."

(Animateur de jeunesse,
Croatie)

- Veiller à bien représenter tout le monde, à la fois les participants et les parties prenantes, il est important d'avoir à l'esprit les besoins, les intérêts et les antécédents des personnes impliquées et d'identifier à l'avance les obstacles éventuels
- S'engager auprès de la communauté, écouter les besoins et chercher à obtenir un retour d'information/des contributions qui peuvent être utiles pour améliorer l'objectif général du projet et la représentation de chacun.
- Impliquer les membres des groupes cibles dans la conception et la mise en œuvre des activités du projet, par le biais de groupes de discussion, d'enquêtes et d'autres formes de consultation. Il peut s'agir d'analyser des données sur les caractéristiques démographiques et les préférences des groupes en matière de communication, et de consulter des experts dans le domaine, en se réunissant dans des centres communautaires ou d'autres lieux facilement accessibles à ces personnes.
- Inclure dans les propositions de projet la description des groupes cibles au moyen de données ventilées par sexe et autres caractéristiques diverses et/ou inclure des indicateurs de genre et de diversité pour faire progresser l'égalité des communautés sous-représentées.
- Veillez à ce que les activités du projet soient planifiées et mises en œuvre de manière à être ouvertes à tous et à ce que la participation des jeunes ayant moins d'opportunités soit particulièrement encouragée et soutenue.
- Envisager de prendre des décisions concernant l'engagement en faveur d'une plus grande participation des groupes et des sexes sous-représentés ou défavorisés à vos activités.
- Veiller à ce que les processus de sélection soient ouverts, transparents et exempts de toute discrimination, en s'assurant que toute personne intéressée puisse exprimer son intérêt pour la participation et que sa candidature soit traitée de manière égale.
- Concevoir un projet qui puisse être inclusif et accessible en permettant une participation physique et numérique. Donner aux partenaires la souplesse nécessaire pour organiser des activités en fonction du profil et des besoins de leurs participants.
- Souligner dans la description du projet que les activités et le matériel de sensibilisation utiliseront un langage clair et facilement compréhensible. Ils seront largement partagés afin de faire connaître les possibilités de participation offertes et la disponibilité des mesures de soutien pour motiver la participation des personnes ayant moins d'opportunités.

	<ul style="list-style-type: none"> ● Garantir des mesures qui créeront un environnement sûr et favorable pour tous les participants, en fournissant des informations, un soutien et des services de suivi tout au long des activités du projet. ● Lorsque cela est pertinent pour la proposition de projet, inclure une description des actions par lesquelles le projet promouvra l'égalité, la diversité et l'inclusion (par exemple, une approche d'intégration de la dimension de genre et/ou une approche de mesures positives) et une description de la manière dont le projet diffusera des informations afin d'engager les jeunes dans toute leur diversité. ● Tenir compte dans le budget des coûts supplémentaires liés à l'adaptation des activités et du matériel aux besoins particuliers. ● Planifier les évaluations et le suivi de la mise en œuvre et des reconnaissances des pratiques EDI. ● Promouvoir et garantir l'utilisation d'un langage inclusif dans la proposition de projet et au cours de la mise en œuvre. ● Planifier la réalisation d'activités dans des installations accessibles (Consultez la dimension 2). ● Veillez à ce que l'exigence d'ouverture des résultats du projet soit respectée et que tous les résultats produits soient librement disponibles en tant que Ressources Educatives Libres (REL) par le biais de licences ouvertes afin que chacun puisse y avoir facilement accès.
Bonne pratiques et ressources	Bonne pratique 1 : Gender & Diversity Management Policy , page 9, 10, 11 (Centro per lo sviluppo creativo Danilo Dolci)
Aller plus loin	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Planifier un événement de projet inclusif (en version anglaise uniquement) ➤ Boîte à outil sur l'inclusion (Carly Walker-Dawson, 2021) (en version anglaise uniquement) ➤ Aperçu de la planification de l'excellence inclusive ➤ Comment assurer une planification inclusive ?

b) SOUS-THÈME : FORMATION / EDUCVATION DES JEUNES

Résultat (ou de quelle manière ça sera visible ?)	Les activités de formation et d'éducation au sein de l'organisation de jeunesse sont inclusives et sensibles à la culture. Les catégories telles que le sexe, la religion, l'orientation sexuelle, la culture et la langue, les capacités, les besoins spécifiques, les capacités de lecture et d'écriture
--	--

	<p>et l'âge sont prises en compte lors de la planification des activités éducatives.</p> <p>En adoptant une approche inclusive, l'organisation répondra plus efficacement aux besoins des jeunes et à ce qui doit être fait pour que les jeunes se sentent en sécurité et participent aux activités éducatives.</p>
<p>Objectifs (ou qu'est-ce que l'on veut atteindre ?)</p>	<p>Dans un environnement éducatif inclusif, tous les jeunes éprouveront un sentiment d'appartenance, sachant qu'ils comptent pour ce qu'ils sont et qu'ils sont acceptés pour ce qu'ils sont selon eux.</p>
<p>Recommandations (ou comment peut-on contribuer à cela ?)</p> <p>"Il est important de planifier la durée et le contenu, car nos jeunes (Roms) ne peuvent pas suivre des programmes de 8 à 10 heures, c'est trop exigeant pour eux. Le programme doit être adapté, ainsi que le choix des mots utilisés, pour prendre en compte les sujets qui leur sont peut-être totalement inconnus et dont on suppose qu'ils les comprennent. Pour eux, c'est souvent un obstacle à leur participation. Ils ont peur d'être laissés seuls et de ne pas comprendre quelque chose, et qu'à cause de cela, l'environnement les rejette d'une manière ou d'une autre et se moque d'eux.</p> <p>(Animateur de jeunesse, Croatie)</p>	<p>Phase de planification</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Veillez à inclure les coûts d'inclusion dans le budget de formation/éducation (voir le premier sous-thème). ● Évaluez si la salle de formation, en particulier si elle se trouve à l'extérieur de l'organisation, est accessible et accueillante pour tous. Si possible, procéder à des adaptations lorsque cela s'avère nécessaire. ● Planifier les activités au sein de la formation avec des adaptations possibles en tenant compte de la diversité qui peut se trouver dans la salle (même si nous ne le savons pas avant la formation). ● Si possible, renseignez-vous sur les besoins des participants à l'avance en incluant dans le formulaire de participation un champ de besoins/préférences/demandes particuliers. ● Si vous disposez d'informations sur les participants, essayez de prévoir leurs besoins et/ou de les consulter à ce sujet. Par exemple, si nécessaire, planifiez la formation qui n'exige pas la maîtrise de l'anglais ou un niveau élevé d'alphabétisation ou de mobilité. ● Investissez du temps supplémentaire pour planifier des activités et du matériel qui soutiennent les identités des jeunes, telles que leur appartenance ethnique, leur religion, leur situation socio-économique, leurs capacités, leur mobilité, leur identité de genre ou leur orientation sexuelle. ● Planifier des activités créatives lors de l'exploration des thèmes de l'EDI, où les jeunes peuvent explorer et partager en binômes ou en petits groupes. <p>Phase d'implantation</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Donner la parole à tous les participants et les aider à se représenter eux-mêmes et à faire valoir leurs propres besoins.

Évitez que quelqu'un d'autre ne les représente ou n'essaie d'être leur porte-parole, sauf demande contraire.

- Si des jeunes ne parlent pas couramment votre langue nationale, faites un effort pour reconnaître leur talent de posséder des connaissances dans plus d'une langue ; explorez de manière créative des mots et des phrases dans votre langue et dans leur langue parlée comme moyen de renforcer le sentiment de fierté et de dignité des jeunes.
- Encourager l'utilisation de plus d'un moyen ou d'une langue de communication. Favorisez le translanguaging en encourageant la communication des participants avec une diversité de moyens (c'est-à-dire des gestes, des applis de traduction, des formes écrites, des dessins) et de langues parlées. Consultez le segment des lectures complémentaires pour plus d'idées.
- Demandez les pronoms préférés et encouragez la prononciation personnelle (il, elle, iel) au début et pendant la formation. Expliquez aux participants ou laissez-les expliquer eux-mêmes pourquoi les pronoms préférés sont ou ne sont pas importants pour eux.
- Abordez les questions de justice sociale lorsqu'elles se posent au cours des discussions. Consultez les lectures complémentaires pour plus de lignes directrices (Straight A's...).
- Aider les jeunes à formuler les défis auxquels ils sont confrontés, à exprimer leurs besoins et à défendre leurs droits. Parfois, le simple fait de communiquer l'injustice et la discrimination auxquelles ils peuvent être confrontés peut-être une expérience valorisante.
- Soutenir et renforcer la capacité des jeunes à se reconnaître lorsqu'une occasion se présente pour eux de parler de leur identité.

Phase d'évaluation

- Procéder à une évaluation interne de l'adéquation des activités et du matériel aux participants.
- Effectuez une évaluation verbale et écrite par les participants en cherchant à obtenir un retour d'information sur l'adéquation des activités et des discussions sur les sujets et les questions liés à l'EDI.
- Veillez à vérifier auprès des jeunes s'ils se sont sentis en sécurité lors de la formation et demandez-leur un retour anonyme sur les recommandations concernant ce qui pourrait être amélioré.
- Si vous organisez régulièrement des ateliers et que vous remarquez que certains jeunes ont cessé d'y participer, vérifiez

	<p>si possible pourquoi. Les jeunes issus de minorités et d'identités marginalisées sont souvent confrontés à des pressions supplémentaires dans leur vie. Vous pourriez décider de leur faire savoir qu'ils sont les bienvenus pour revenir.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si vous organisez des sessions de formation régulières avec des jeunes, organisez des sessions de pratique réflexive pour tous les formateurs afin de discuter et de partager l'animation des thèmes de l'EDI en groupe et/ou l'animation de divers groupes de jeunes.
Bonne pratiques et ressources	<p>Bonne pratique 1 : IMPORTANCE DE L'ADAPTATION DANS LES PROGRAMMES D'ÉDUCATION (Ambidekster)</p>
Aller plus loin	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Créer des environnements de programme inclusifs pour les jeunes ayant des capacités différentes : Manuel de formation (en version anglaise uniquement) ➤ Boîte à outils SEL : Conscience sociale (en version anglaise uniquement) ➤ Guide du FED pour des réunions accessibles pour tous (en version anglaise uniquement) ➤ Une bonne idée : Translangage (en version anglaise uniquement) ➤ Les A pour l'animation de discussions sur la diversité et la justice sociale (en version anglaise uniquement)

c) SOUS-THÈME : MATÉRIEL ÉDUCATIF

<p>Résultat (ou de quelle manière ça sera visible ?)</p>	<p>Le matériel pédagogique de l'EDI est bien visible dans la pratique grâce à l'intégration d'un contenu diversifié et accessible dans les manuels, les ressources en ligne et le matériel d'apprentissage.</p> <p>Les programmes de formation sont conçus de manière à ce que le matériel soit représentatif des différentes perspectives et accessible aux personnes ayant des besoins d'apprentissage divers. Cela inclut l'utilisation de formats alternatifs, de sous-titres et d'autres caractéristiques pour s'adapter aux différents styles et capacités d'apprentissage, favorisant ainsi un environnement éducatif inclusif.</p> <p>Ces efforts contribuent à éliminer les obstacles à l'éducation et à faire en sorte que tous les jeunes, quels que soient leurs antécédents ou leurs capacités, puissent s'engager pleinement et bénéficier de matériels d'apprentissage qui valorisent et célèbrent la diversité.</p>
---	---

<p>Objectifs (ou qu'est-ce que l'on veut atteindre ?)</p>	<p>L'objectif est de cultiver une atmosphère éducative qui favorise l'équité, la diversité et l'inclusion. En intégrant les supports EDI et en garantissant l'accessibilité, les organisations de jeunesse devraient aspirer à responsabiliser leurs bénéficiaires issus de milieux variés, en favorisant un environnement d'apprentissage où chacun se sent représenté et valorisé. En fin de compte, l'objectif est de préparer les individus à un monde interconnecté, en faisant tomber les barrières et en contribuant à une société plus inclusive et plus équitable.</p>
<p>Recommandations (ou comment peut-on contribuer à cela ?)</p>	<p>Contenu</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Veiller à ce que le matériel et les activités d'apprentissage intègrent les thèmes de l'égalité, de la diversité et de l'inclusivité. ● Veiller à ce que le matériel de formation ou de classe évite toute discrimination à l'égard de l'ethnie, de l'orientation sexuelle, de la religion, du sexe et des personnes en situation d'handicap. ● Inclure délibérément des ressources issues d'identités marginalisées (par exemple, les femmes cis, les personnes transgenres, les personnes non binaires, les personnes noires, autochtone, métisses et de couleur, les personnes souffrant de handicaps sensoriels, physiques et mentaux, etc.). ● Veiller à ce que les voix des personnes mentionnées ci-dessus soient entendues et ne soient pas seulement évoquées par d'autres. ● Offrir aux jeunes des possibilités de cocréer des contenus ou du matériel pédagogique, en donnant à leurs voix et à leurs expériences l'espace nécessaire pour se faire entendre. ● Décomposer les mots complexes en parties reconnaissables afin de faciliter les racines d'apprentissage et d'améliorer la compréhension ● Veiller à ce que le matériel d'apprentissage soit facile à lire et comporte des instructions claires. ● Adapter les méthodes et le matériel d'enseignement à l'aide d'instructions différenciées afin de répondre à des besoins divers. <p>Aspect technique</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Veillez à ce que le matériel que vous demandez à vos bénéficiaires soit non seulement abordable, mais aussi facile à trouver dans les magasins.

	<ul style="list-style-type: none"> ● Proposez du matériel d'apprentissage sous plusieurs formats (numérique, audio, braille, etc) pour les divers apprenants. ● Proposez du matériel d'apprentissage dans plusieurs langues, en mettant l'accent sur celles que vos jeunes parlent. ● Confirmer la compatibilité avec les technologies d'assistance, telles que les lecteurs d'écran. ● Effectuer des tests d'accessibilité web pour les plateformes éducatives et les sites web. ● Veiller à l'accessibilité de tous les contenus numériques (images, vidéos et documents). ● Éviter d'utiliser la couleur comme seul moyen de transmettre des informations ; utiliser des tirets, des motifs, des étiquettes, des formes et des différences d'espacement. ● Essayez d'éviter les combinaisons vert/rouge, bleu/violet et vert clair/jaune, car certaines combinaisons de couleurs sont problématiques pour les personnes atteintes de déficiences de la vision des couleurs. ● Veillez à ce que les images et les diagrammes présentent un bon contraste et évitez de superposer du texte sur des fonds à motifs. ● Inclure un texte alternatif (alt text) pour les images afin d'aider les étudiants aveugles et malvoyants. ● Fournir du matériel pédagogique dans les formats originaux (Word, PPT, Latex) et PDF ou ePUB ; s'assurer que les PDF sont accessibles à tous les utilisateurs. Vous pouvez vérifier vous-même : <ul style="list-style-type: none"> ○ Pouvez-vous copier le texte dans un traitement de texte ? ○ Pouvez-vous zoomer sans que le texte ne se pixellise ? ○ Pouvez-vous visualiser le PDF sur un écran mobile sans défilement horizontal (le texte se réactualise-t-il comme dans un livre électronique Kindle lorsque la taille de la police est augmentée ?) ○ Le panneau latéral comporte-t-il une navigation utile (une table des matières) ?
Bonne pratiques et ressources	Bonne pratique 1 : Apprendre par le jeu : "Ateliers éducatifs" (MELT) Bonne pratique 2 : Le Cecifoot (MELT)
Aller plus loin	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mettez à jour vos supports d'apprentissage : Vers une citoyenneté mondiale active (en version anglaise uniquement) ➤ [Video] 4 principe sur l'accessibilité

AUTO-ÉVALUATION POUR LA DIMENSION 5

INDICATEURS DE BONNES PRATIQUES	En place	Partiellement en place	Pas en place	En développement
L'organisation a l'habitude de concevoir des projets qui décrivent clairement les parties prenantes, les groupes cibles et les participants afin de présenter l'intention d'atteindre les communautés sous-représentées et les jeunes en situation défavorisée.				
Le budget du projet prévoit les coûts d'inclusion, les mesures visant à soutenir l'adaptation des activités et des équipements aux jeunes ayant des difficultés.				
L'invitation à la participation des jeunes est rédigée dans un langage clair et compréhensible et comporte une déclaration sur les mesures de soutien disponibles pour les jeunes en situation défavorisée.				
Le lieu de formation est accessible aux jeunes en situation d'handicap.				
La formation avec les jeunes comprend des activités et du matériel qui tiennent compte de l'identité et de l'origine des jeunes.				
L'intégration des thèmes de l'EDI est assurée dans le matériel et les activités d'apprentissage, l'accent étant mis sur la prévention de la discrimination fondée sur l'ethnie l'orientation sexuelle, la religion, le sexe et les personnes handicapées.				
Des possibilités de co-création de contenu éducatif sont offertes, ce qui permet aux jeunes de faire entendre leur voix et leur expérience.				
Des supports abordables et facilement accessibles sont garantis aux participants, l'accent étant mis sur l'offre de supports d'apprentissage en plusieurs formats et langues, et sur la compatibilité avec les technologies d'assistance.				

BIBLIOGRAPHIE

Center For Women's Economic Empowerment. (2022). *INCLUSIVE COMMUNICATION - Gender-Sensitive, Inclusive and Accessible Language*. Disponible sur : <https://euagenda.eu/upload/publications/cipe-gendersensitivelanguageline-20221.pdf>. (Vu le 19 janvier 2024).

Dotterweich, J. (2020). *Creating Inclusive Program Environments for Youth with Different Abilities: A Training Manual*. Act for Youth. Disponible sur : <https://actforyouth.net/pro-resources/trainings/inclusive-manual.cfm> (Vu le 5 Janvier 2024).

European Parliament Directorate-General for COMMUNICATION. (2019). *Inclusive communication Guidelines - for DG COMM output*. Disponible sur : <https://www.europarl.europa.eu/contracts-and-grants/files/grants/media-and-events/2023/local-eye-2024/annex-III-inclusive-communication-guidelines-of-the-european-parliament.pdf>. (Vu le 27 février 2024).

Herman, M. (2012). *Reflective Practice Meets Youth Work Supervision*. Youth & Policy. Disponible sur : https://www.youthandpolicy.org/wp-content/uploads/2017/06/herman_reflective_practice_meets_youth_work_supervision.pdf . (Vu le 15 janvier 2024).

JoVe. (2024). *In-group and out-group dynamics explained*. [Online video]. Disponible sur : <https://app.jove.com/science-education/v/11068/in-and-out-groups-in-group-bias-and-scapegoating?trialstart=1>. (Vu le 27 février 2024).

Mannes, J. & Lily, R. (2020). *Engaging the family to engage young people*. Youth Endowment Fund. Disponible sur : <https://youthendowmentfund.org.uk/engaging-the-family-to-engage-young-people/>. (Vu le 15 janvier 2024).

Nadesan, V. (2005). *The impact of organizational culture in Child and Youth Care agencies*. Child and Youth Care, 23, 5, May 2005, pp. 16-17. Disponible sur : <https://cyc-net.org/cyc-online/cycol-0711-nadesan.html>. (Vu le 27 février 2024).

Nestian Sandu, O. & Lyamouri-Bajja, N. (2019). *T-Kit 4: Intercultural Learning*. 2nd ed. Council of Europe. Disponible sur : <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262514/PREMS+042218+T-kit4+WEB.pdf/37396481-d543-88c6-dccc-d81719537b32?t=1522062157000>. (Vu le 16 janvier 2024).

Norwegian National Agency for Erasmus +: Youth in Action and SALTO Inclusion Resource Centre. (2017). *Embracing diversity: Introduction to diversity management in youth work*. Disponible sur : <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3619/IntroductionToDiversityManagementInYouthWork.pdf> (Vu le 8 janvier 2024).

Peterson MF, & Fischer R. (2004). *Organizational culture and climate*. In Spielberger CD (Ed.), *Encyclopedia of applied psychology*. Oxford, UK: Elsevier Science & Technology.

SALTO-YOUTH Inclusion and Diversity Resource Centre. (2021). *Embracing diversity: A guide to diversity management for organisations active in intercultural youth work*. Disponible sur : https://www.bkj.de/fileadmin/BKJ/01_Nachrichten/EmbracingDiversity.pdf. (Vu le 8 janvier 2024).

Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2011). Perspectives on organizational climate and culture. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 1. Building and developing the organization* (pp. 373–414). American Psychological Association. Disponible sur : <https://doi.org/10.1037/12169-012>. (Vu le 8 janvier 2024).

The Behavioural Insights Team. *How to run structured interviews - 7 steps for using structured interviews in recruitment and promotions to improve gender equality and representation*. (no date) Disponible sur : https://www.bi.team/wp-content/uploads/2021/07/BIT_How_to_improve_gender_equality_guide_RSI.pdf. (Vu le 9 janvier 2024).

The Finnish Global education Network. (2018). *Update Your Learning Materials: Towards Active Global Citizenship*. Disponible sur : <https://globaalikasvatus.fi/wp-content/uploads/sites/6/2021/08/kepa-globa-2018-update-your-learning-materials-check-listfingoweb.pdf>. (Vu le 15 janvier 2024).

The project GENEUS. (2019). *Gender Neutral Tools and Test for Selection Processes*. Disponible sur : <https://geneus-project.eu/wp-content/uploads/geneus-io2-en.pdf>. (Vu le 19 février 2024).

Walsh, A. & Yacef, A. (2020). *8 Steps to Inclusive Youth Work*. 2nd ed. [Online]. National Youth Council of Ireland. Disponible sur : [file:///C:/Users/FSO%20-%20Korisnik2/Downloads/NYCI-8-steps-2nd-ed-1%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/FSO%20-%20Korisnik2/Downloads/NYCI-8-steps-2nd-ed-1%20(3).pdf). (Vu le 5 janvier 2024).

Walker-Dawson, C. (2021). *Inclusion Toolbox: A GUIDE ON INCLUSIVE PRACTICES*. European Youth Foundation. Disponible sur : <https://rm.coe.int/inclusion-toolbox-final/1680a9173e>. (Vu le 6 février 2024).

Waters, A. (2023). *Community Needs Assessment: The Resources and Examples Your Organization Needs*. Disponible sur : <https://www.galaxydigital.com/blog/community-needs-assessment>. (Vu le 5 février 2024).

Youth Disability Advocacy Service. *How to create an inclusive & accessible space*. (no date) Disponible sur : <https://www.yacvic.org.au/assets/Uploads/YDAS-Accessible-Inclusive-Spaces-PosterA3.pdf>. (Vu le 27 février 2024).



edi-go.eu



Cofinancé par
l'Union européenne

Cette publication [communication] n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.