



OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION

DES VALEURS ET DES PRATIQUES D'ÉGALITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION AU SEIN DES ORGANISATIONS DE JEUNESSE



Co-funded by
the European Union



OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION
DES VALEURS ET DES PRATIQUES
D'ÉGALITE, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION
AU SEIN DES ORGANISATIONS DE JEUNESSE

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



Cofinancé par
l'Union européenne

IMPRESSUM

TITRE

OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION DES VALEURS ET DES PRATIQUES D'ÉGALITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION AU SEIN DES ORGANISATIONS DE JEUNESSE

ÉDITEUR

Forum for Freedom in Education
Đorđićeva 8
10 000 Zagreb

POUR L'ÉDITEUR

Ana Munivrana

AUTEUR.RICES : Višnja Pavlović, Georgia Alexandrou, Camille Petersen, Adriana Garriga, Adrian Crescini, Meritxell Martínez, Lisa Avarello

CONTRIBUTION DE QUALITÉ À L'EXAMEN PAR LES PAIRS : Ana Munivrana, Claudia Lopez Monteagudo, Karolina Kraljić, Vanja Kožić Komar

CONCEPTION GRAPHIQUE

Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci

Zagreb, 2024



Cofinancé par
l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues pour responsables.

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

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|-----------|
| À PROPOS DU PROJET | 5 |
| L'EDI : C'EST QUOI ? | 5 |
| INTRODUCTION | 6 |
| COMMENT UTILISER L'OUTIL d'AUTO-ÉVALUATION | 7 |
| DIMENSION 1 : GESTION ET DIRECTION | 8 |
| DIMENSION 2 : ENVIRONNEMENT PHYSIQUE..... | 9 |
| DIMENSION 3 : ATTITUDES ET RELATIONS | 10 |
| DIMENSION 4 : COMMUNAUTÉ ET PARTENARIAT..... | 11 |
| DIMENSION 5 : TRAVAIL DIRECT AVEC LES JEUNES | 12 |

À 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.

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.

Discover more on <https://edi-go.eu/>

INTRODUCTION

Environ un tiers des jeunes en Europe sont menacés de pauvreté et d'exclusion sociale, beaucoup n'ont qu'un accès limité à leurs droits sociaux et nombre d'entre eux continuent d'être victimes de discriminations multiples, de préjugés et de crimes de haine.¹ La crise migratoire a entraîné des défis sociaux et d'inclusion supplémentaires. La stratégie de l'UE en faveur de la jeunesse pour la période 2019-2027 fixe pour objectif à tous ceux qui **travaillent avec les jeunes** de relever ces défis et d'aider tous les jeunes à réaliser leur potentiel.

Les partenaires du projet EDI GO se sont tout d'abord entretenus avec des animateurs de jeunesse et des jeunes de 30 organisations de jeunesse (avril - juin 2023) afin d'explorer leurs perspectives sur l'exclusion, les préjugés et la discrimination dont les jeunes font l'expérience aujourd'hui et leurs recommandations sur la manière d'étendre la portée des organisations de jeunesse aux jeunes issus de milieux défavorisés.²

Leurs voix et leurs points de vue ont conduit à l'élaboration du **cadre de référence EDI GO** qui fournit aux organisations de jeunesse des recommandations sur la manière d'améliorer les valeurs et les pratiques en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion. Ces recommandations couvrent cinq dimensions organisationnelles et offrent aux organisations de jeunesse la possibilité d'améliorer leurs pratiques d'inclusion dans le travail de jeunesse.

Cet **outil d'auto-évaluation** s'appuie sur le cadre de référence EDI GO en permettant d'identifier les aspects de l'organisation qui soutiennent les valeurs et les pratiques de l'EDI et ceux qui pourraient être développés davantage. De cette manière, chaque organisation de jeunesse peut identifier les points à améliorer, car les organisations diffèrent par leurs besoins, leur domaine d'activité, leur taille et le contexte dans lequel elles travaillent.

¹ [the EU Youth Goal #3 Inclusive societies](#)

² [“Key issues in applying equality, diversity and inclusion in youth organizations – experience of five EU countries”](#)

COMMENT UTILISER L'OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION

Cet outil d'évaluation couvre cinq dimensions organisationnelles :

GESTION ET DIRECTION

ENVIRONNEMENT PHYSIQUE

ATTITUDES ET RELATIONS

COMMUNAUTE ET PARTENARIAT

TRAVAIL DIRECT AVEC LES JEUNES

Chaque dimension commence par une brève description des sujets qu'elle couvre et contient, dans le tableau, des déclarations connexes que le lecteur doit évaluer sur l'échelle suivante :

En place

Partiellement en place

Pas en place

En développement

Cette échelle permet au lecteur d'évaluer si l'aspect décrit par l'énoncé est présent dans l'organisation ou non, et si oui, à quel degré. En comptant le statut de chaque affirmation, le lecteur obtient le statut global de chaque dimension.

Les dimensions qui obtiennent les scores les plus élevés de **En place**, **Partiellement en place** and **En développement** pour les différents énoncés indiquent les bonnes pratiques organisationnelles qui méritent d'être affirmées, reconnues et promues.

Les dimensions qui ont le score de statut le plus élevé **Pas en place**, peut être un indicateur de la nécessité pour l'organisation de planifier un développement plus poussé dans ce domaine et d'explorer les recommandations du [cadre de référence EDI GO](#) pour cette dimension spécifique, et de planifier une exploration plus poussée de l'approche la plus appropriée pour intégrer ces recommandations dans le travail de l'organisation.

DIMENSION 1 : GESTION ET DIRECTION

A propos : La gestion des organisations non gouvernementales comprend le processus de développement d'un leadership 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.

Adressé à : La direction organisationnelle

SOUS-THÈME : ELABORATION D'UNE POLITIQUE ORGANISATIONNELLE EN MATIERE D'EDI, POLITIQUE DE RECRUTEMENT, et FORMATION DE L'EQUIPE SALARIE ET DES VOLONTAIRES

| INDICATEURS DE BONNES PRATIQUES | En place | Partiellement en place | Pas en place | En développement |
|--|----------|------------------------|--------------|------------------|
| Il existe une politique ou une ligne directrice organisationnelle EDI au sein de l'organisation (y compris un protocole relatif à d'éventuelles manifestations discriminatoires). | | | | |
| 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 d'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-THÈME : LA CONCEPTION ET LE CONTENU DU BATIMENT, L'UTILISATION DE L'ESPACE PHYSIQUE

| 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. | | | | |
| Une évaluation est conduite avec le personnel et les jeunes 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 comprendre 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

SOUS-THÈME : LANGUE ET COMMUNICATION, CULTURE ORGANISATIONNELLE et APPROCHE INTERCULTURELLE

| INDICATEURS DE BONNES PRATIQUES | En place | Partiellement en place | Pas en place | En développement |
|---|----------|------------------------|--------------|------------------|
| L'organisation a adopté un guide du langage inclusif, qui est mis 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 et les communautés 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 : COLLABORATION AVEC LA COMMUNAUTE LOCALE et CONSTRUIRE DES PARTENARIATS AVEC LES FAMILLES

| 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. | | | | |
| Les projets de l'organisation incluent des communautés qui ne sont généralement pas soutenues et qui sont désavantagées. | | | | |
| 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'ethnie, 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 : CONCEPTION ET PLANIFICATION DE PROJETS, FORMATION / EDUCATION et MATERIEL EDUCATIF

| INDICATEURS DE BONNES PRATIQUES | En place | Partiellement en place | Pas en place | En développement |
|--|----------|------------------------|--------------|------------------|
| La conception des projets décrit 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. | | | | |

PARTENAIRES DU PROJET



Forum for Freedom in Education (Croatia)



KMOP Education and Innovation Hub (Greece)



CSC Danilo Dolci (Italy)



La Xixa (Spain)



Adice (France)



Humana Nova (Croatia)



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.