



**EDI GO**

Bonnes pratiques  
en matière d'égalité,  
de diversité et d'inclusion  
dans les organisations



Cofinancé par  
l'Union européenne





**BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ,  
DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION  
DANS LES ORGANISATIONS**



Cofinancé par  
l'Union européenne

## IMPRESSUM

### TITRE

EDI GO - BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ, DE DIVERSITÉ  
ET D'INCLUSION DANS LES ORGANISATIONS

### ÉDITEUR:

Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci  
Via Roma 94, 90133 Palermo, Italie

### AUTEURS

Jeunes travailleurs d'Espagne, d'Italie, de Croatie, de France et de Grèce

### ÉDITEURS:

Katarina Vuksan avec la contribution de Georgia Alexandrou,  
Camille Petersen-Leduc, Vanja Kožić Komar et Pau Jarne Soler

### CONTRIBUTION À LA RÉVISION PAR LES PAIRS DE LA QUALITÉ

Alberto Biondo, Eleni Daskalou, Sara Strejček, Terje KÖLAMETS

### CONCEPTION GRAPHIQUE

Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci

### PROJET

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



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 qu'elle contient.

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



Cofinancé par  
l'Union européenne

# TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	6
À PROPOS DU PROJET	7
Comment utiliser ce document?	8
SUR LES ORGANISATIONS	10
BONNES PRATIQUES - UN APERÇU	19
<i>Création du réseau d'ambassadeurs ZaPravo</i>	20
<i>Adaptation physique de l'espace pour les personnes en situation de handicap</i>	24
<i>L'AYS rencontre Amazonas</i>	29
<i>Les PRJ sont dans la rue</i>	33
<i>Formation "Facing History and Ourselves" (Faire face à l'histoire et à nous-même)</i>	37
<i>Traduire les documents utilisés pour soutenir les jeunes de la Mission Locale en utilisant la méthode "Facile à lire et à comprendre"</i>	39
<i>Rendre l'espace plus inclusif</i>	41
<i>Construire ensemble des communautés plus fortes</i>	46
<i>Travail sur l'expression et l'interculturalité avec des jeunes femmes menacées d'exclusion</i>	49
<i>Gestion émotionnelle et autonomisation par le Théâtre de l'Opprimé chez les adolescents</i>	54
<i>Collaborer avec la communauté locale pour renforcer l'inclusion et la diversité</i>	57
<i>Vers une école plus inclusive</i>	60
CONCLUSION GÉNÉRALE	64

# INTRODUCTION

Les bonnes pratiques EDI GO pour l'égalité, la diversité et l'inclusion dans les organisations visent à promouvoir les bonnes pratiques sur la façon dont les organisations ont amélioré leurs pratiques en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion (EDI) en utilisant l'approche organisationnelle globale, partagée pendant la phase de formation dans le cadre 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**, financé par Erasmus+.

En effet, les bonnes pratiques énumérées ici sont de bons exemples de la manière dont les organisations ont mis en œuvre les connaissances acquises au cours de la formation EDI GO pour les animateurs de jeunesse qui a eu lieu en Croatie, en Grèce, en Espagne, en France et en Italie, en appliquant le [programme de formation EDI GO](#). Après la formation, les organisations participantes ont élaboré des plans d'action qu'elles ont appliqués au sein de leurs organisations au fil du temps, en améliorant un ou plusieurs aspects des dimensions suivantes:

- **Lignes directrices en matière de Gouvernance et de Direction** : ce module met l'accent sur l'intégration des valeurs EDI dans la direction et les politiques des organisations, en abordant des sujets tels que la direction stratégique, la création de politiques et le renforcement des capacités.
- **Lignes directrices pour l'Aménagement des Bâtiments et des Espaces** : elles se concentrent sur la création d'environnements physiques inclusifs et accessibles en reconnaissant et en supprimant les obstacles physiques et culturels.
- **Attitudes et Relations** : il encourage l'adoption des valeurs EDI dans la culture organisationnelle par le biais d'activités participatives qui favorisent l'empathie, la solidarité et une dynamique de groupe cohésive.
- **Communauté et Partenariats** : il a souligné l'importance d'impliquer les communautés et les familles dans une perspective d'EDI, en guidant le développement de partenariats communautaires inclusifs et de processus de prise de décision en collaboration.
- **Travail Direct avec les Jeunes** : il a fourni des outils et des idées pour la conception de projets inclusifs, la formation et le matériel éducatif, en mettant l'accent sur des approches sensibles à la culture et des environnements d'apprentissage accessibles.

Les bonnes pratiques développées et rapportées dans ce document ne promeuvent pas seulement le succès et l'impact que les organisations impliquées ont obtenu en améliorant leurs valeurs EDI après la formation, mais elles peuvent également servir d'exemple et d'inspiration sur la manière de prendre des mesures au sein de leurs propres organisations dans le domaine de l'EDI. C'est une façon concrète de montrer que la voie de l'EDI est accessible, facile à appliquer et transformatrice dans une perspective à long terme.

# À PROPOS DU PROJET

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). En effet, les experts travaillant avec les jeunes n'ont pas souvent l'occasion de revoir les pratiques d'inclusion au sein de leurs organisations afin que des personnes, des expériences et des voix diverses puissent être effectivement incluses dans tous les aspects de leur organisation. C'est cette lacune que le projet voulait combler en créant des recommandations et des étapes concrètes pour que les organisations intègrent le cadre de l'EDI au niveau de l'organisation.

L'objectif de toutes les ressources et de tous les matériels développés dans le cadre du projet EDI GO est d'aider les différentes organisations travaillant avec les jeunes à prévenir - et si nécessaire à surmonter - les différents obstacles auxquels les jeunes sont confrontés en raison de handicaps, de problèmes de santé, d'obstacles liés aux systèmes d'éducation et de formation, de différences culturelles, d'obstacles sociaux, d'obstacles économiques, d'obstacles liés à la discrimination et d'obstacles géographiques.

En mettant en œuvre ce projet, les partenaires ont créé les ressources et le matériel nécessaires pour aider différents types d'organisations à évaluer et à intégrer une approche systématique des pratiques EDI dans les 5 dimensions de l'organisation mentionnées précédemment.

Après la première étape - *la recherche menée* auprès de 99 jeunes et 50 animateurs de 30 organisations de jeunesse de 5 pays - les organisations partenaires disposaient d'un point de départ sur la direction à prendre pour développer le matériel EDI GO.

Les documents suivants ont été élaborés et sont disponibles sur la [plateforme EDI GO](#) :

1. **Boîte à outils "Ressources pour l'amélioration des pratiques EDI en utilisant l'approche globale de l'organisation"** avec le [cadre de référence EDI GO](#), [l'outil d'auto-évaluation](#) et les [lignes directrices pour un langage inclusif](#), disponibles en 6 langues.
2. **Le kit de formation des formateurs** qui comprend du matériel de formation et des ressources développées, dont le programme [EDI GO - Briser les barrières, Construire des ponts : Le plan du formateur pour la réussite de l'EDI](#), ainsi que des présentations et du matériel pour la mise en œuvre d'une formation EDI de 25 heures pour les animateurs de jeunesse, disponible en 6 langues.

Le matériel disponible dans le kit de formation des formateurs a été personnalisé pour répondre aux besoins spécifiques de chaque pays et a été établi lors de la formation pilote à Athènes en avril 2024. Dans les mois qui ont suivi, la formation EDI GO pour les animateurs de jeunesse a été menée avec un total de 86 participants en Espagne, en Italie, en France, en Croatie et en Grèce. Les changements EDI positifs que les participants de ces pays ont initiés dans leurs organisations après avoir participé à cette formation sont rassemblés dans cette publication finale du projet EDI GO.

## Partenaires

Coordinateur : [Forum for Freedom in Education](#), Croatie

[Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci](#), Italie

[KMOP Education et Innovation Hub](#), Grèce

[Adice](#), France

[Associacio La Xixa Teatre](#), Espagne

[Social Cooperative Humana Nova](#), Croatie

## Comment utiliser ce document ?

Le présent document a été élaboré en étroite collaboration avec tous les partenaires du projet : le partenariat avait une stratégie cohérente, une “boussole” méthodologique à suivre après la formation des organisations, rassemblant ainsi toutes les leçons apprises dans ce document. En effet, pendant la formation nationale d’EDI GO pour les organisations travaillant avec les jeunes dans 5 pays, il a été demandé à chaque organisation participante de développer un plan d’action sur la façon de mettre en œuvre les connaissances acquises pendant la formation dans leur contexte. Après la mise en œuvre de leurs plans d’action, il leur a été demandé de remplir un modèle commun, qui a servi de cadre principal à l’analyse des pratiques et à la mise en évidence de leurs caractéristiques positives et intéressantes. Cela a permis aux partenaires d’EDI GO de montrer les voies concrètes que chaque organisation participante a empruntées au niveau national. Cela sera crucial pour les prochaines étapes dans les mois à venir, en montrant des voies potentielles pour d’autres organisations qui voudraient mettre en œuvre une approche globale de l’organisation lorsqu’elles traitent de l’EDI.

Plus précisément, après avoir présenté les organisations qui ont participé à la formation EDI GO, ce recueil de bonnes pratiques se concentrera sur la description de leurs bonnes pratiques, en détaillant le type d’information suivant:

- **Contexte** : Introduction du contexte dans lequel la bonne pratique a eu lieu.
- **Besoin** : Le besoin à la base du développement de l’action EDI
- **Challenges** : Une analyse des risques et des obstacles qui ont été pris en considération lors de l’élaboration de la pratique.
- **Objectifs et impact** : L’objectif principal et le changement attendu auxquels la pratique est destinée.

Ensuite, les données plus concrètes :

- **Méthodologie**
- **La durée**
- **Matériels et ressources**

La dernière partie du modèle de bonne pratique identifie à la fois les étapes clés du processus (qui peuvent être utiles à d’autres organisations qui souhaitent entamer une mise en œuvre similaire) et les prochaines étapes à franchir (en soulignant les étapes prévues pour atteindre l’objectif susmentionné).



# SUR LES ORGANISATIONS

Dans les pages suivantes, les organisations participantes sont présentées par pays, en mettant l'accent sur leur mission, leur profil et leur rôle dans la communauté où elles travaillent.

## CROATIE



- **Za Pravo LGBTQIA+ persons**
- **Are You Syrious? (AYS)**
- **Amazonas Association**

### **Za Pravo LGBTQIA+ persons.**

📍 Zagreb (Croatie)

<https://www.instagram.com/za.pravo.lgbtiq.osoba/>

Za Pravo personnes LGBTQIA+ est une ONG basée à Zagreb, fondée en tant qu'alliance enseignants-étudiants et gays-hétéros à la faculté de droit de Zagreb en Croatie. Le principal objectif de l'organisation est de fournir un espace sûr aux étudiants LGBTQIA+ par le biais de divers événements, de groupes de soutien entre pairs et la publication d'articles scientifiques.

En outre, l'organisation vise à renforcer le soutien aux membres et futurs membres qui rencontrent des difficultés pour accéder aux programmes de l'organisation, ainsi qu'à faire connaître l'ONG au sein des communautés dans lesquelles elle travaille. Za Pravo est entièrement dirigée par des jeunes, les étudiants étant en première ligne pour créer des programmes adaptés aux besoins d'autres jeunes LGBTQIA+, ce qui favorise un environnement inclusif et positif.

## Are You Syrious? (AYS)

📍 Zagreb (Croatie)

<https://areyousyrious.eu/>

Are You Syrious (AYS) est une ONG croate située à Zagreb, dont l'objectif principal est de développer la conscience sociale et de promouvoir la solidarité sociale en fournissant une assistance humanitaire, informative, psychosociale, éducative et logistique à tous les membres socialement vulnérables de la population, principalement les réfugiés. Ses activités sont divisées en trois secteurs : l'aide humanitaire directe, les programmes d'intégration et le travail de plaidoyer.

L'association a été créée en tant qu'initiative citoyenne en 2015, dans le cadre de cette initiative, des bénévoles ont apporté leur soutien aux personnes en transit sous la forme d'une aide humanitaire directe (vêtements, chaussures, nourritures), d'abord aux frontières vertes, puis dans les camps de transit de la République de Croatie. Après la fermeture des frontières en 2016, les premiers programmes d'intégration gérés par l'AYS ont été créés. En 2016, les bénévoles ont commencé à mettre en œuvre un programme de soutien à l'intégration linguistique et éducative pour les enfants demandeurs d'asile qui séjournaient au Centre d'accueil des demandeurs d'asile à Zagreb. En 2017, suite au besoin d'une sélection digne de vêtements et de chaussures, un magasin en libre-service (Free Shop) a été créé ainsi que le Centre d'intégration, où depuis lors des consultations, des cours de langue informels et des rencontres interculturelles de bénévoles, de personnes en déplacement et de citoyens sont régulièrement organisés. En plus des programmes mentionnés, les bénévoles continuent à fournir un soutien individuel en matière d'intégration linguistique et éducative aux enfants dont les familles ont bénéficié d'une protection internationale. Les bénévoles sont principalement des jeunes de la communauté locale qui ont pour objectif d'aider l'organisation à favoriser le changement social.

## Association Amazonas

📍 Zagreb (Croatie)

<https://amazonas.hr/?lang=en>

L'association Amazonas a été créée en 2004 à Zagreb dans le but d'encourager les changements positifs et l'activation sociale par le biais d'approches d'apprentissage novatrices. À travers trois domaines de travail - soutien social, jeunesse active et mobile, et autonomisation des experts - elle organise des activités pour l'utilisation active du temps libre, promeut le volontariat, la mobilité des jeunes et l'implication dans la communauté locale, et organise des ateliers, des programmes éducatifs et des formations. Par le biais de la capoeira et d'activités sportives, elle met en œuvre des programmes visant à développer les compétences sociales des enfants et des jeunes, tandis que par le biais de conseils psychologiques et de diverses initiatives éducatives, l'organisation apporte un soutien aux groupes confrontés à l'exclusion sociale et économique et à ceux dont les possibilités sont réduites (enfants et jeunes ayant des problèmes de comportement, familles relevant du système d'aide sociale, etc.) Ses activités reposent sur la mise en œuvre de programmes et de projets axés sur l'éducation, l'autonomisation et l'amélioration de la qualité de vie des enfants, des jeunes et des adultes au sein de la communauté locale.



- **Pôle Ressources Jeunesse de Roubaix**
- **Mission Locale Lys-Tourcoing**
- **AFEV**

## **Pôle Ressources Jeunesse de Roubaix**

📍 Roubaix (France)

<https://www.ville-roubaix.fr/services-infos-pratiques/jeunesse/pole-ressources-jeunesse/>

Les principaux objectifs de son travail sont les suivants

- Aller à la rencontre des habitants, en particulier des jeunes (13/25 ans).
- Proposer un programme d'été diversifié et accessible dans les quartiers.
- Favoriser les rencontres inter-quartiers et intergénérationnelles.
- Promouvoir le faire et le vivre ensemble dans les quartiers.
- Renforcer la collaboration entre les partenaires locaux.
- Se réappropriier l'espace public.

Le principal domaine d'activité est l'organisation d'événements et la communication d'offres pour la jeunesse.

Les jeunes sont impliqués dans l'organisation, le choix des événements et leur communication.

## Mission Locale Lys-Tourcoing

📍 Vallée de la Lys (France)

<https://www.la-melt.fr/es-jeunesse/>

La Mission Locale est une association qui assure une mission de service public de l'emploi. Elle s'appuie sur des dispositifs mis en place par l'État et les collectivités territoriales. Elle s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans qui ont abandonné l'école et vivent à Tourcoing et dans les communes de la Vallée de la Lys.

Sa mission est de traiter l'ensemble des difficultés que peuvent rencontrer les jeunes dans leur recherche d'emploi : emploi, formation, orientation professionnelle, mobilité, logement, santé, accès à la culture et aux loisirs. Cette approche globale est le moyen le plus efficace pour lever les obstacles à l'insertion dans l'emploi et dans la vie professionnelle.

Depuis décembre 2023, il existe un club d'usagers où les jeunes soutenus par la structure se réunissent au moins une fois par mois pour travailler sur des propositions d'amélioration de leurs services.

La Mission Locale fait partie de la Mission Emploi Lys-Tourcoing (MELT), qui regroupe trois dispositifs : Mission Locale, Maison de l'Emploi et Plan Local d'Insertion par l'Emploi (PLIE).

## AFEV

📍 Lille (France)

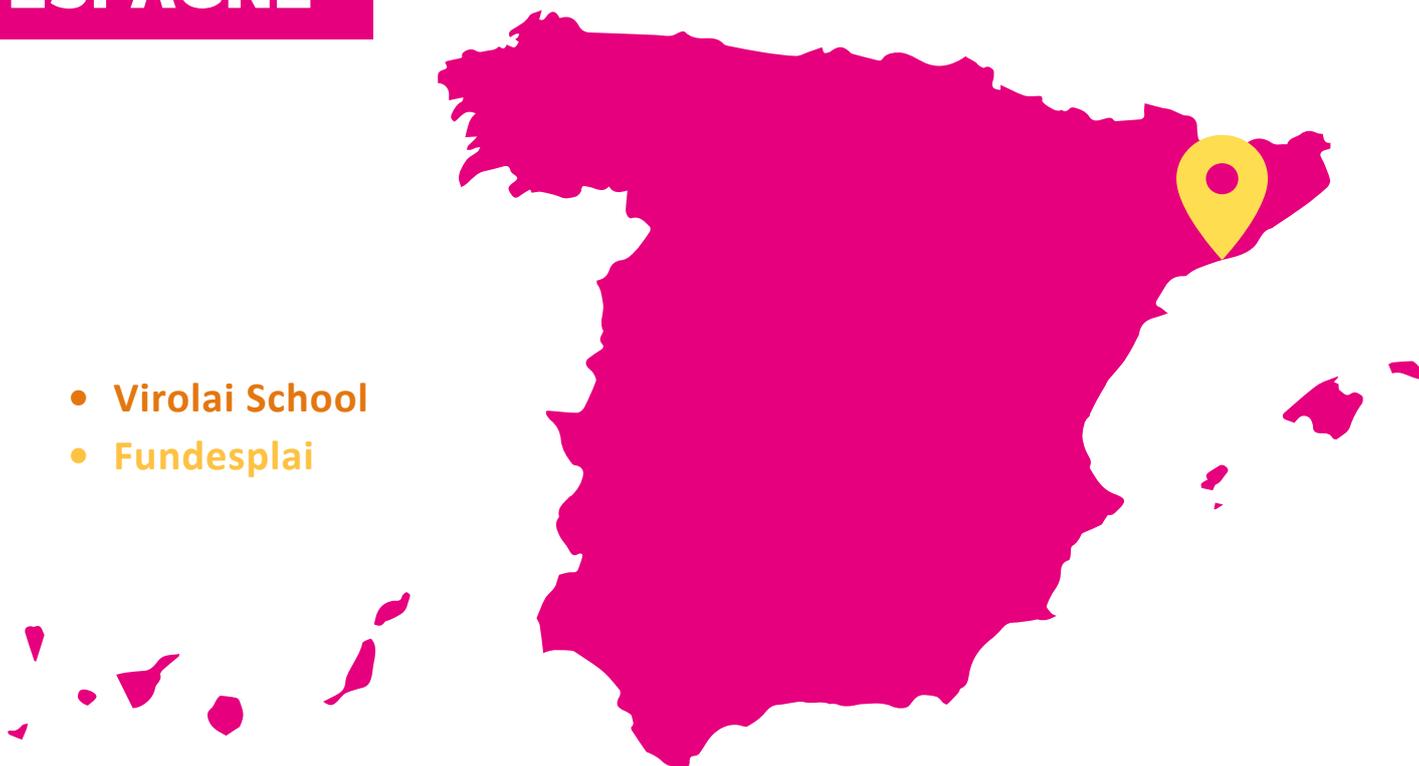
<https://afev.org/>

L'AFEV a pour objectifs :

- Identifier le soutien aux jeunes
- Réduire les inégalités en matière d'éducation
- Renforcer les liens sociaux
- Sensibiliser à l'engagement civique
- Promouvoir les quartiers populaires
- Promouvoir l'égalité des chances

L'organisation comprend les objectifs suivants :

- environ 40/50 jeunes sur 5 missions différentes de service civique (Mobilisation d'étudiants, Democampus, KAPS, Volontaires en résidence, Mentorat)
- 300 étudiants bénévoles accompagnent 300 enfants
- 30 jeunes abandonnent l'école.



- Virolai School
- Fundesplai

## Virolai School

📍 Barcelone (Espagne)

<https://virolai.com/oferta-educativa/batxillerat/>

L'école Virolai dispense un enseignement préscolaire, primaire et secondaire. À la suite du Covid et de la mise en œuvre d'un format éducatif virtuel, l'école a détecté un problème chez ses élèves : le besoin de disposer d'un espace et d'outils pour leur développement émotionnel. C'est pourquoi différents animateurs ont été invités à mettre en œuvre une série d'ateliers axés sur l'expression des émotions par le biais d'exercices participatifs et théâtraux. L'objectif était de travailler avec les émotions, de les enregistrer et de créer un espace pour les gérer.

<https://fundesplai.org/>

Fundesplai est une organisation à but non lucratif dont l'objectif est la transformation sociale par l'éducation et la durabilité environnementale. Sa principale activité est l'éducation des enfants et des jeunes, la collaboration active avec d'autres entités du secteur tertiaire et l'offre d'une multitude de cours de formation.

Les interventions de Fundesplai ont plusieurs objectifs :

- promouvoir une société plus juste, plus inclusive et plus tolérante grâce à l'éducation des enfants et des jeunes.
- renforcer les entités du troisième secteur et les organisations qui travaillent avec des groupes d'enfants et d'adolescents dans le cadre d'activités éducatives et de loisirs.
- proposer des formations aux jeunes et aux adultes pour les aider à améliorer leurs compétences professionnelles et personnelles.

Fundesplai est une organisation du troisième secteur dont le principal domaine d'action est l'éducation et la formation des enfants et des jeunes. L'entité propose un large éventail de cours allant des activités de plein air pour les enfants à la formation professionnelle pour les jeunes adultes. En outre, Fundesplai offre également des services de conseil et de gestion financière à d'autres entités qui font partie du même secteur. Parmi ses domaines d'action, les suivants méritent d'être mentionnés :

- Services d'activités extérieures et périscolaires pour les écoles et les centres éducatifs : excursions, ateliers, activités de groupe, colonies de vacances, camps de vacances, etc.
- Programmes pour les jeunes enfants (âgés de 0 à 6 ans) : Accompagnement des familles dans les écoles, formation des professionnels qui travaillent avec des enfants en maternelle, ateliers et éducation dans les écoles maternelles.
- Programmes sociaux et de formation pour les jeunes : Développement de projets de formation et d'insertion socioprofessionnelle des jeunes en risque d'exclusion.
- Programmes de formation et de recherche : Programmes de formation comprenant des conférences, des cours en face à face et en ligne, des programmes de recherche pédagogique.
- Soutien au troisième secteur : Soutien aux entités du troisième secteur dans la gestion des services juridiques, économiques, informatiques et du travail.
- Publication de contenu en libre accès et de matériel informatique tel que des activités, des études, des bonnes pratiques et d'autres propositions éducatives à la disposition des professionnels et d'autres entités du troisième secteur.



- **Istituto d'Istruzione Superiore 'Danilo Dolci'**
- **Università Cattolica del Sacro Cuore**

## **Istituto d'Istruzione Superiore 'Danilo Dolci'** **(Institut d'études supérieures 'Danilo Dolci')**

<https://www.isdanilodolci.edu.it/>

📍 Partinico  
(Sicily) Italie

L'Istituto d'Istruzione Superiore 'Danilo Dolci' se compose de trois directions différentes pour les cours du jour et du soir :

- Agriculture, développement rural, valorisation des produits locaux et gestion des ressources forestières et montagnardes
- Services de santé et d'aide sociale
- Services de restauration, de vin et d'hôtellerie

Le milieu socioculturel des bénéficiaires est plutôt homogène et se compose principalement de familles à revenu unique. Il s'agit de familles d'ouvriers, d'agriculteurs, d'artisans, d'employés de bureau et de petits commerçants, souvent nombreuses et peu instruites. Dans certains cas, il s'agit de familles élargies, parfois incapables de fournir des modèles adéquats ou de soutenir leurs enfants dans leur éducation/formation, qui n'a souvent pas l'importance qu'elle mérite. Il s'agit donc de familles qui se situent au milieu ou au bas de l'échelle sociale. Deux cinquièmes des étudiants résident dans la municipalité, les autres viennent des villages voisins, et certains étudiants d'autres provinces voisines. Certains jeunes arrivent avec des intérêts professionnels encore indéterminés, ce qui a un impact significatif sur leur motivation à étudier. La majorité de ceux qui s'inscrivent dans notre institut à la fin de l'école secondaire ont un niveau suffisant. Cependant, l'école attire également des apprenants très motivés dans leur choix et soutenus par leurs familles, qui croient avec eux au type d'enseignement proposé.

## Università Cattolica del Sacro Cuore (Université Catholique du Sacré-Cœur)

📍 Milan (Italie)

<https://www.unicatt.it/>

L'Università Cattolica del Sacro Cuore (UCSC) est une université privée très réputée située à Milan, en Italie, avec des campus supplémentaires à Brescia, Piacenza-Cremona et Rome. Fondée en 1921 par le père Agostino Gemelli, l'UCSC est devenue la plus grande université privée d'Europe et est réputée pour son excellence académique et son engagement à promouvoir un leadership éthique dans divers domaines.

Les principaux objectifs des initiatives de l'UCSC sont de faciliter le développement intellectuel, la pensée critique et la responsabilité éthique des étudiants tout en relevant les défis sociétaux contemporains. L'objectif de l'université est de former des individus qui sont non seulement compétents dans leurs domaines professionnels, mais qui possèdent également les vertus morales et civiques qui leur permettent de s'engager de manière responsable dans les contextes sociaux et culturels dans lesquels ils opèrent. Pour y parvenir, l'UCSC met l'accent sur la combinaison d'une formation académique rigoureuse et d'un engagement envers les valeurs de l'enseignement social, notamment la solidarité, la justice sociale et la dignité humaine.

L'UCSC opère dans de nombreux domaines, mais principalement dans ceux des sciences humaines, des sciences sociales, de l'économie, de la médecine et du droit, avec des programmes de recherche et d'enseignement adaptés aux domaines clés de ces disciplines. Ses programmes couvrent un large éventail, notamment les relations internationales, la communication, la psychologie et les sciences de la santé. L'UCSC favorise un environnement qui encourage l'apprentissage interculturel et interdisciplinaire par l'établissement de partenariats solides à travers l'Europe et dans le monde.

Les jeunes jouent un rôle central à l'UCSC : par le biais d'associations d'étudiants, de projets de recherche, de stages et de programmes de bénévolat, l'UCSC permet aux étudiants de s'engager activement dans l'apprentissage au-delà de la salle de classe. Des opportunités telles que le programme d'échange Erasmus, l'apprentissage par le service et les services de carrière permettent aux étudiants d'acquérir une expérience pratique et de se développer sur le plan personnel. En outre, l'UCSC soutient les initiatives menées par les étudiants qui facilitent le changement social et l'innovation, encourageant ainsi les jeunes à devenir des leaders proactifs au sein de leurs communautés.



- ELIX

## ELIX

📍 Athens (Grèce)

<https://elix.org.gr/i-elix>

ELIX a été fondée en 1987 à l’initiative de Mme Eleni Gazi, ex-présidente du conseil d’administration, dans le but de promouvoir le bénévolat en Grèce par le biais de chantiers (activités bénévoles à court et à long terme). ELIX est situé sur la place Omonia, au cœur d’Athènes.

Depuis la création de l’organisation, des centaines de programmes de travail bénévole ont été organisés par ELIX dans plusieurs endroits de Grèce, en se concentrant - entre autres - sur la protection de l’environnement, la préservation du patrimoine culturel et la promotion de la cohésion sociale. Chaque année, des centaines de jeunes de toute la Grèce ont l’occasion de vivre l’expérience du bénévolat en participant à l’un des nombreux projets de bénévolat et d’éducation qu’ELIX propose à l’étranger, tandis que des bénévoles internationaux de l’étranger participent aux programmes respectifs d’ELIX en Grèce. Étant donné qu’ELIX possède le label de qualité, elle accueille chaque année quatre (4) volontaires du Corps européen de solidarité (18-30 ans) dans ses locaux dans le cadre de leur projet de volontariat à long terme. En outre, ELIX a aidé plus de 40 volontaires grecs à voyager à l’étranger en tant qu’organisation d’envoi. Enfin, en tant qu’organisation accréditée, ELIX envoie et accueille chaque année plus de 150 jeunes participants internationaux dans le cadre de formations Erasmus + et d’échanges de jeunes (en Grèce et à l’étranger).

ELIX met en œuvre un certain nombre de programmes sociaux visant à soutenir les groupes socialement vulnérables, tels que les projets “Summer in the City” (Été dans la ville) et “This Summer is Ours” (C’est notre été), ainsi que l’ambitieux programme éducatif “All Children in Education” (Tous les enfants dans l’éducation), axé sur les enfants, les réfugiés et les migrants, âgés de 3 à 17 ans, vivant en Attique (soutenu par l’UNICEF et la DG ECHO). Outre la précieuse contribution de centaines de bénévoles, ELIX collabore avec un certain nombre de professionnels spécialisés pour mener à bien ses actions et garantir le haut niveau de ses programmes.

Les locaux de l’organisation sont toujours ouverts à sa communauté de bénévoles et de parties prenantes pour des ateliers, des séminaires, des réunions, des formations et des événements de renforcement de l’esprit d’équipe. L’objectif ultime d’ELIX est de promouvoir l’éducation non formelle, la protection de l’environnement, l’inclusion sociale, les droits de l’homme, le multiculturalisme et l’égalité des sexes. Le projet EDI GO s’est donc avéré très utile et pertinent pour eux.

# BONNES PRATIQUES – UN APERÇU

Dans les pages suivantes, les principales bonnes pratiques développées après la formation EDI GO sont décrites. Plus précisément, les organisations participant au parcours d'apprentissage ont été invitées à fournir des détails sur leurs propres plans d'action qu'elles ont mis en œuvre ou qu'elles mettront pleinement en œuvre dans les mois à venir. Les bonnes pratiques sont réparties autour des thèmes suivants :

BONNES PRATIQUES	PAYS	EDI GO DIMENSIONS				
		Governance/ Leadership	Aménagement des bâtiments et des espaces	Attitudes et relations	Communauté et partenariat	Travail direct avec les jeunes
Création du réseau des ambassadeurs Za Pravo	Croatie				✓	
Adaptation des espaces pour les personnes en situation de handicap	Croatie		✓			
L'AYS rencontre Amazonas	Croatie				✓	✓
Les PRJ sont dans la rue	France				✓	✓
Formation "Faire face à l'histoire et à nous-mêmes"	France					✓
Traduire les documents utilisés pour soutenir les jeunes de la Mission Locale en utilisant la méthode "Facile à lire et à comprendre".	France		✓			✓
Rendre l'espace plus inclusif	Grèce		✓			
Construire ensemble des communautés plus fortes	Grèce				✓	
Travail sur l'expression et l'interculturalité avec des jeunes femmes menacées d'exclusion	Espagne		✓			✓
Gestion émotionnelle et autonomisation par le théâtre de l'opprimé chez les adolescents	Espagne			✓		
Collaborer avec la communauté locale pour renforcer l'inclusion et la diversité	Italie				✓	
Vers une école plus inclusive	Italie			✓		

Comme nous le verrons dans les pages suivantes, la mise en œuvre des pratiques EDI a été assez différente et flexible dans plusieurs contextes et, dans certains cas, elle a déjà donné d'excellents résultats. Pour toutes les organisations, ce fut l'occasion d'évaluer leur propre structure et leur culture organisationnelle, de reconceptualiser leur mission et leur vision et de mettre en pratique les valeurs et les principes déjà présents dans leur organisation d'une manière plus efficace. En même temps, pour certaines d'entre elles, cela a été l'occasion d'explorer de nouvelles dimensions des valeurs de l'EDI qui n'avaient pas encore été mises en œuvre, ce qui leur a permis de renforcer leur impact dans leur communauté. Les bonnes pratiques développées dans le cadre du projet sont un exemple solide des résultats positifs que la formation EDI GO a réussi à apporter à tous les pays participant au projet, avec un effet multiplicateur qui sera assuré par les plans d'action fournis par les organisations participantes.

Toutes les bonnes pratiques mentionnées sont disponibles dans la publication [BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION DANS LES ORGANISATIONS](#), et dans la suite de cette publication, nous présenterons celles qui sont reconnues comme les plus intéressantes pour nos cadres nationaux.

# Création du réseau d'ambassadeurs ZaPravo

**ORGANISATION** Za Pravo LGBTIQA+ persons

**PAYS** Croatie

**SUJET** *Communauté et partenariats*

**CONTEXTE** Le réseau vise à améliorer la visibilité de l'ONG, à accroître la participation des jeunes LGBTIQA+ et à étendre la portée de l'organisation par le biais d'activités de plaidoyer et d'engagement public. En recrutant et en formant des ambassadeurs, l'ONG permettra à ses membres de contribuer activement à la croissance et au développement de l'organisation, ce qui contribuera à amplifier sa mission et à renforcer sa présence au sein de la communauté.



**BESOIN** La nécessité d'un réseau d'ambassadeurs découle des difficultés rencontrées par les personnes LGBTIQ+ de Za Pravo pour accroître sa visibilité et assurer une plus grande participation des jeunes LGBTIQ+. Beaucoup de membres sont confrontés à des obstacles qui les empêchent de participer aux programmes de l'organisation en raison de limitations sociales, géographiques ou personnelles. En outre, l'ONG cherche à renforcer son impact au sein de la communauté universitaire et de la communauté au sens large en touchant davantage de personnes et en élargissant son réseau de soutien. Le réseau d'ambassadeurs sera un outil essentiel pour répondre à ces besoins en permettant aux jeunes membres de promouvoir activement l'organisation, de défendre les droits des personnes LGBTIQ+ et de soutenir la croissance de l'ONG.



**CHALLENGES** La mise en œuvre du réseau d'ambassadeurs devrait poser plusieurs challenges. L'un d'entre eux est le manque important de ressources pour former et éduquer les ambassadeurs de manière adéquate, ce qui pourrait avoir un impact sur l'efficacité du programme. La coordination des activités du réseau, le maintien de sa visibilité et la garantie d'un impact significatif constituent également des obstacles, notamment en raison du manque de personnel et d'expérience au sein de l'organisation. En outre, la résistance au changement au sein de l'ONG et le manque d'expertise du personnel peuvent entraver une mise en œuvre harmonieuse. Pour surmonter ces challenges, une planification flexible, un soutien continu aux ambassadeurs, une évaluation permanente des performances du réseau et l'obtention de ressources financières diverses seront essentiels.



**OBJECTIFS ET IMPACT** L'objectif principal du réseau d'ambassadeurs est d'établir officiellement un réseau fonctionnel d'ambassadeurs pour les personnes LGBTIQ+ de Za Pravo d'ici décembre 2024. En raison de certaines difficultés initiales, nous avons récemment élaboré un plan complet et reçu l'approbation du conseil d'administration de l'ONG pour commencer l'activation. Avec l'année académique qui vient de commencer, nous allons maintenant lancer un appel public pour recruter des ambassadeurs tout au long des mois d'octobre et de novembre 2024. Notre objectif est de recruter au moins 5 ambassadeurs et de leur fournir une formation complète au cours de cette période. L'initiative vise à améliorer la visibilité de l'ONG, à accroître l'engagement des jeunes LGBTIQ+ et à renforcer la capacité de l'organisation à soutenir ses membres. L'impact attendu est un élargissement de la portée, une participation plus active aux programmes de l'organisation et une amélioration de la visibilité des questions et des droits des personnes LGBTIQ+ au sein de la communauté, ce qui contribuera à la viabilité à long terme de l'ONG.



**MÉTHODOLOGIE**  Pour mettre en œuvre le réseau d'ambassadeurs, nous avons élaboré une approche structurée axée sur des objectifs clairs et des activités progressives. Tout d'abord, nous avons procédé à une évaluation interne pour identifier les ambassadeurs potentiels au sein de notre communauté et avons conçu du matériel promotionnel pour lancer un appel public au recrutement en octobre et novembre 2024. Pour garantir l'efficacité, nous organisons des réunions d'information et créons des ressources faciles à comprendre pour les ambassadeurs potentiels. Une fois les ambassadeurs recrutés, nous leur fournirons une formation complète par le biais d'ateliers dirigés par des membres expérimentés, couvrant des sujets tels que la prise de parole en public et le plaidoyer. Nous utiliserons également des ressources en ligne gratuites pour améliorer leurs compétences. Pour garantir l'impact de la formation, nous mettrons en place un système de soutien et de mentorat permanents, ainsi qu'un suivi et une évaluation réguliers des activités des ambassadeurs. Cette méthode permettra de s'assurer que les ambassadeurs sont bien préparés à promouvoir l'organisation et à favoriser un plus grand engagement au sein de la communauté LGBTQ+.

**DURÉE**  L'initiative du réseau d'ambassadeurs devrait s'étendre sur plusieurs mois. Nous avons consacré tout le mois de septembre 2024 à l'élaboration d'un plan et d'une stratégie d'ensemble pour la mise en œuvre. La prochaine phase de recrutement et de formation devrait avoir lieu entre octobre et novembre 2024. Après cette phase, nous entamerons le processus de formation et d'intégration, qui se poursuivra jusqu'en décembre 2024. Ensuite, les ambassadeurs commenceront à participer à des activités et à promouvoir l'ONG. Nous nous attendons à ce que la mise en œuvre complète et l'évaluation de l'impact se poursuivent jusqu'en 2025, avec un suivi et des évaluations réguliers en cours de route pour assurer le succès et la durabilité du programme. Dans l'ensemble, le processus est conçu pour se dérouler progressivement sur une période de six mois, ce qui laisse suffisamment de temps pour l'ajuster et l'affiner.

**MATÉRIAUX  
ET RESSOURCES**



Nous avons utilisé et nous prévoyons d'utiliser les éléments suivants:

- Des réunions régulières entre les membres du conseil d'administration, les bénévoles et le personnel pour planifier et exécuter le réseau d'ambassadeurs.
- Des dépliants, des brochures et d'autres supports promotionnels pour le recrutement et la sensibilisation.
- Des plateformes en ligne pour le recrutement (médias sociaux, campagnes par email) et la communication (Zoom, Google Meet) avec les ambassadeurs potentiels.
- Expertise interne pour les ateliers de formation (prise de parole en public, plaidoyer, gestion de campagne), complétée par des cours en ligne gratuits (par exemple, Google Digital Garage, Campster).
- Des salles de réunion physiques et des espaces événementiels pour les ateliers et les sessions de formation, fournis par les organisations partenaires ou loués si nécessaire.
- Les membres du conseil d'administration, les bénévoles, les ambassadeurs et les partenaires externes contribuant au processus de formation et de mise en œuvre.
- Financement du matériel de formation, de l'organisation d'événements et d'activités promotionnelles.
- Site web, plateformes de médias sociaux et outils de communication (par exemple, courrier électronique, applications de messagerie) pour la coordination et la sensibilisation.

## ÉTAPES CLÉS DU PROCESSUS



- *Participation à la formation EDI* : Nous avons commencé par participer à une formation axée sur les pratiques en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion (EDI), qui nous a aidés à identifier les domaines à améliorer au sein de notre organisation. Cette formation a jeté les bases de l'intégration de pratiques plus inclusives, en particulier pour les étudiants et les jeunes LGBTQ+, et a influencé notre approche du réseau d'ambassadeurs.
- *Développement du plan du réseau d'ambassadeurs (septembre 2024)* : Après la formation EDI, nous avons passé le mois de septembre 2024 à créer un plan complet pour le réseau d'ambassadeurs. Il s'agissait notamment de fixer des objectifs clairs, d'identifier les ressources nécessaires et d'obtenir l'approbation du conseil d'administration de l'ONG pour aller de l'avant.
- *Appel public aux ambassadeurs (octobre-novembre 2024)* : L'étape suivante consiste à lancer un appel public aux ambassadeurs. Cela comprendra une sensibilisation en ligne par le biais de plateformes de médias sociaux, des réunions de promotion et la distribution de matériel d'information pour attirer les candidats potentiels.
- *Recrutement et sélection des ambassadeurs (octobre-novembre 2024)* : Au cours de cette phase, nous identifierons et recruterons au moins 5 ambassadeurs en nous engageant auprès de notre réseau et en évaluant leur intérêt et leurs qualifications.
- *Programme de formation des ambassadeurs (décembre 2024)* : Après leur recrutement, les ambassadeurs suivront un programme de formation complet. Celui-ci comprendra des ateliers dirigés par des membres expérimentés de l'équipe, couvrant des sujets tels que la prise de parole en public, le plaidoyer et la gestion de campagne. Nous donnerons également accès à des ressources en ligne gratuites pour le perfectionnement des compétences.
- *Soutien continu et mentorat (2025)* : Les ambassadeurs bénéficieront d'un soutien continu par le biais de programmes de mentorat et de contrôles réguliers afin de s'assurer qu'ils sont en mesure de représenter efficacement l'ONG. Nous mettrons également en place un système de suivi et d'évaluation pour suivre leurs progrès et leur impact.

## Zašto Aktivacija Mreže Ambasadora?

➔ **Potreba za aktivnijim  
angažmanom i vidljivošću**

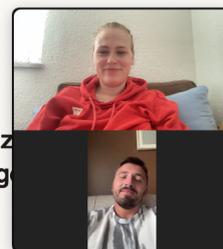
➔ **Ambasadori kao glasnici  
promjene:**

- Poticanje lokalnih zajednica na uključivanje

➔ **Kreiranje sinergije iz  
ambasadora i udruga**

➔ **Povećanje dosegaja i utjecaja  
naših aktivnosti**

➔ **Dijeljenje resursa i znanja  
unutar mreže**



## LES PROCHAINES ÉTAPES À FRANCHIR



- *Promotion et engagement public (2025)* : Les ambassadeurs feront la promotion active de l'organisation et de sa mission en participant à des événements publics et à des campagnes, augmentant ainsi la visibilité de l'ONG et de ses projets.
- *Évaluation de l'impact du réseau Ambassadeur (mi-2025)* : Nous évaluerons l'efficacité du réseau d'ambassadeurs par le biais d'enquêtes et de retours d'information de la part des participants, afin d'affiner le programme si nécessaire.
- *Expansion des pratiques d'EDI* : Nous continuerons à développer nos pratiques en matière d'IDE en organisant des événements plus inclusifs, en améliorant l'accessibilité pour les personnes handicapées et en veillant à ce que les ambassadeurs représentent la diversité de la communauté LGBTQ+.

## CONCLUSIONS



Le projet EDI GO a aidé les personnes LGBTQ+ de Za Pravo à se concentrer davantage sur l'inclusion. Bien que nous n'en soyons qu'aux premiers stades de l'apprentissage et de la recherche d'un impact significatif, nous sommes fiers d'avoir entamé ce voyage. Notre objectif est d'aller au-delà du soutien à un seul groupe marginalisé et de travailler à devenir plus intersectionnel, en embrassant les complexités des différentes identités au sein de notre communauté. Nous encourageons les autres organisations de jeunesse à adopter les principes de l'EDI, car ils renforcent non seulement leurs programmes, mais favorisent également une communauté plus inclusive et plus dynamique. À l'avenir, nous souhaitons construire sur ces fondations, améliorer nos pratiques pour soutenir davantage de groupes sous-représentés et veiller à ce que notre travail devienne pleinement intersectionnel.

Bonne pratique écrite par: Maja Krištafor, Ivan Tominac from Za Pravo LGBTQ+ persons

# Ciljevi Aktivacije

- Oснаžiti ambasadore da preuzmu aktivnu ulogu:**
  - Organizacija lokalnih događaja
  - Promocija na društvenim mrežama
- Razviti alate i resurse za ambasadore:**
  - Materijali za promociju i edukaciju
  - Platforme za razmjenu informacija i ideja
- Unaprijediti komunikaciju unutar mreže:**
  - Redovni sastanci i koordinacija
  - Jasna definicija odgovornosti i zadataka

You are screen sharing | Stop share

# Adaptation physique de l'espace pour les personnes en situation de handicap

**ORGANISATION** Za Pravo LGBTQIA+ persons

**PAYS** Croatie

**SUJET** *Espace physique*

**CONTEXTE** En tant qu'association engagée dans la défense des droits des personnes en situation de handicap et de la communauté LGBTQIA+, nous avons proactivement relevé le défi de trouver un espace inclusif et accessible. Beaucoup de nos membres



sont confrontés à une double discrimination en raison de leur identité étant à la fois des personnes en situation de handicap et des membres de la communauté LGBTQIA+. Ces personnes se heurtent souvent à des obstacles physiques dans les espaces publics ainsi qu'à l'exclusion sociale dans des environnements qui ne respectent pas ou ne prennent pas en compte leurs besoins particuliers. Cette double marginalisation fait qu'il est crucial pour nous de trouver un espace qui favorise à la fois l'accessibilité physique et l'inclusion. Pour garantir une approche réfléchie et approfondie, nous avons mis en place une équipe spécialisée au sein de l'association afin d'évaluer les espaces potentiels à Zagreb. L'équipe a procédé à une évaluation détaillée de plusieurs lieux, en se concentrant sur les adaptations physiques nécessaires pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap, y compris les caractéristiques d'accessibilité telles que les rampes d'accès, les portes larges et les salles de bain accessibles. Parallèlement, l'inclusivité de ces espaces pour les personnes LGBTQIA+ a été évaluée, afin de s'assurer qu'ils offrent un environnement sûr et accueillant, exempt de préjugés. Outre l'évaluation physique, nous avons également contacté nos membres en situation de handicap par courrier électronique afin de recueillir leurs commentaires. Ce processus nous a permis d'intégrer les expériences vécues par les personnes les plus touchées par l'accessibilité et l'inclusivité des espaces. Leurs points de vue nous ont été d'une aide précieuse pour comprendre les défis spécifiques auxquels ils sont confrontés et les caractéristiques dont ils ont besoin pour participer pleinement à nos activités. Grâce à ce processus d'évaluation complet, nous avons identifié plusieurs espaces potentiels qui correspondent à nos valeurs fondamentales d'accessibilité, d'inclusivité et de participation égale pour tous nos membres.

**BESOIN** La nécessité de cette intervention découle des obstacles persistants auxquels sont confrontés nos membres, dont beaucoup font l'objet d'une double discrimination en tant que personnes en situation de handicap et membres de la communauté LGBTQIA+. Les espaces publics actuels sont souvent dépourvus des caractéristiques



d'accessibilité nécessaires, ce qui les empêche de participer pleinement aux activités sociales et communautaires. En outre, les environnements physiquement accessibles ne parviennent souvent pas à créer une atmosphère inclusive pour les personnes LGBTQIA+, ce qui entraîne un sentiment d'exclusion et de marginalisation. En créant un espace qui respecte à la fois les normes d'accessibilité physique et l'inclusion des LGBTQIA+, nous pouvons favoriser un environnement sûr et positif où tous les membres peuvent participer de manière égale, ce qui permet de lutter contre l'isolement social et la discrimination dont ils font l'objet.

## CHALLENGES



Au cours de la mise en œuvre de cette intervention, plusieurs challenges et obstacles peuvent survenir. L'un d'entre eux est la disponibilité d'espaces adaptés qui soient à la fois physiquement accessibles et conviviaux pour les LGBTQ+, ce qui pourrait limiter nos options. En outre, des contraintes financières pourraient avoir un impact sur notre capacité à trouver un espace répondant à tous les critères requis. Des obstacles bureaucratiques peuvent également survenir lors de la négociation des contrats de location ou des modifications nécessaires à l'accessibilité. Un autre obstacle est que la société croate n'est pas encore totalement familiarisée avec la terminologie et les identités de genre de la communauté LGBTQ+, ce qui peut entraîner des malentendus et des résistances. Veiller à ce que toutes les voix soient entendues et représentées dans le processus de prise de décision peut s'avérer complexe, en particulier si l'on tient compte des besoins diversifiés de nos membres. La collecte et l'intégration du retour d'information des personnes en situation de handicap nécessitent une coordination et une communication minutieuses afin de s'assurer que leurs perspectives influencent notre décision finale.

## OBJECTIFS ET IMPACT



L'objectif principal de cette intervention est de garantir un espace physique à Zagreb qui soit à la fois accessible aux personnes en situation de handicap et inclusif pour les individus LGBTQ+. Nous voulons créer un environnement où tous les membres peuvent participer librement aux activités sans être confrontés à la discrimination ou à des obstacles. Nous espérons ainsi réduire l'isolement social de nos membres et favoriser un sentiment de communauté et d'appartenance. En outre, nous visons à sensibiliser aux besoins spécifiques des personnes à double identité, contribuant ainsi à une compréhension sociétale plus large de l'accessibilité et de l'inclusion. Enfin, nous envisageons que cet espace serve de modèle à d'autres organisations, encourageant ainsi les progrès vers l'égalité d'accès et de représentation au sein de la communauté.



**MÉTHODOLOGIE** Pour mettre en œuvre cette intervention de manière efficace, nous avons commencé par former une équipe spécialisée au sein de l'association afin d'évaluer les espaces potentiels à Zagreb. L'équipe a procédé à des évaluations complètes de divers lieux, en se concentrant à la fois sur l'accessibilité physique et sur l'inclusion des personnes LGBTQ+. Nous avons recueilli les réactions de nos membres en situation de handicap au moyen d'enquêtes et de communications par courrier électronique, afin de nous assurer que leurs voix éclairent notre processus de prise de décision. Les informations recueillies nous ont guidés dans le choix de l'espace le plus approprié pour répondre aux divers besoins de nos membres. Pour garantir l'impact, nous nous engagerons continuellement auprès de notre communauté, nous contrôlerons l'efficacité de l'espace et nous adapterons nos activités en fonction du retour d'information continu. Cette approche itérative nous aidera à créer un environnement véritablement inclusif qui encourage la participation et répond aux défis uniques auxquels sont confrontés nos membres.

**DURÉE** Le processus de recherche d'un espace adapté, accessible et inclusif est en cours depuis trois mois. Au cours de cette période, notre équipe a évalué plusieurs sites et recueilli les commentaires de nos membres. Nous prévoyons que l'ensemble du processus, y compris la finalisation du choix d'un lieu et l'installation des activités dans le nouvel espace, prendra deux à trois mois supplémentaires. Ce délai tient compte de la nécessité de sélectionner avec soin un espace qui réponde à tous les critères d'accessibilité et d'inclusivité, ainsi que de tout ajustement potentiel ou de toute négociation nécessaire pour s'assurer que l'espace est adapté à nos membres. Notre objectif est de rendre l'espace pleinement opérationnel et de le mettre à la disposition de la communauté dans les six mois suivant le début du processus.



## MATÉRIAUX ET RESSOURCES



Au cours de ce processus, nous avons utilisé une variété de matériaux et de ressources pour assurer une évaluation complète et efficace des espaces potentiels. Parmi les ressources clés, nous pouvons citer :

- La coordination de l'équipe, y compris les réunions régulières et la communication entre les membres de l'équipe, à la fois en personne et en ligne, ont été essentielles pour organiser le processus d'évaluation.
- Les commentaires des membres, y compris les enquêtes et les communications par courrier électronique, ont été utilisés pour recueillir l'avis des membres situation de handicap afin de s'assurer que leurs besoins étaient pleinement compris.
- Matériel de bureau : Des ordinateurs portables, un accès à Internet et des fournitures de bureau telles que des blocs-notes et des stylos ont été utilisés pour documenter les évaluations, prendre des notes et gérer la logistique.
- Transport : Les visites de sites ont nécessité un transport vers divers endroits de Zagreb afin d'en évaluer la pertinence.
- Sites potentiels : Nous avons exploré plusieurs options de lieux pour évaluer les caractéristiques d'accessibilité et d'inclusion des personnes LGBTIQ+.

## ÉTAPES CLÉS



Le processus a commencé par notre participation à un programme de formation spécialisé visant à améliorer les pratiques EDI (égalité, diversité et inclusion) au sein de notre organisation. Cette formation nous a fourni les outils nécessaires pour reconnaître et relever les défis particuliers auxquels sont confrontées les personnes situation de handicap et les membres de la communauté LGBTIQ+, notamment ceux qui font l'objet d'une double discrimination. .

### Mesures déjà prises :

- **Renforcement des capacités internes** : Après la formation, nous avons organisé un atelier en interne pour veiller à ce que les principes de l'EDI fassent partie intégrante de nos activités organisationnelles. Cet atelier a impliqué toutes les parties prenantes clés afin d'établir une compréhension commune des normes d'accessibilité et d'inclusion.
- **Formation d'une équipe d'évaluation** : Une équipe spécialisée a été mise en place au sein de notre association afin de trouver un espace qui réponde à la fois aux exigences d'accessibilité physique et aux normes d'inclusion LGBTIQ+.
- **Évaluation des espaces** : Notre équipe a procédé à l'évaluation de divers espaces à Zagreb. L'accent a été mis sur les caractéristiques d'accessibilité physique telles que les rampes d'accès, les salles de bain accessibles et les portes larges, ainsi que sur la garantie d'une atmosphère inclusive et accueillante pour les membres LGBTIQ+.
- **Collecte des commentaires des membres** : Nous avons activement recueilli les réactions de nos membres en situation de handicap par courrier électronique et au moyen d'enquêtes. Leurs idées nous ont guidés dans l'identification des espaces qui répondaient le mieux à leurs besoins, en veillant à ce qu'ils soient au cœur du processus de prise de décision..

### Prochaines étapes :

- **We Sélection finale de l'espace** - Nous en sommes actuellement aux dernières étapes de l'évaluation des espaces potentiels et nous prendrons bientôt une décision basée sur les critères d'accessibilité et d'inclusivité LGBTQ+.
- **Négociation et préparation** - Après avoir sélectionné un espace, les prochaines étapes consistent à sécuriser le lieu et à le préparer pour nos activités, en veillant à ce qu'il soit pleinement fonctionnel pour notre communauté.
- **Intégration continue de l'EDI** - Nous continuerons à développer nos pratiques en matière d'EDI en organisant d'autres ateliers et sessions de formation, afin de garantir l'engagement à long terme de notre organisation en faveur de l'inclusion et de l'accessibilité.
- **Suivi et retour d'information** - Une fois l'espace opérationnel, nous continuerons à recueillir le retour d'information des membres afin d'affiner l'espace et de garantir qu'il reste accessible et inclusif pour tous.

### CONCLUSION



En participant au programme, nous avons pu réévaluer en profondeur et améliorer notre approche de l'inclusion et de la diversité. L'un des changements les plus significatifs a été la façon dont nous engageons désormais activement nos membres en situation de handicap et ceux de la communauté LGBTQ+. Ce projet a renforcé notre compréhension de l'importance de créer des espaces sûrs, accessibles et accueillants pour tous, en particulier pour ceux qui sont confrontés à une double marginalisation. Nous sommes particulièrement fiers du fait que notre organisation s'efforce d'intégrer avec succès les principes de l'EDI dans nos activités quotidiennes. De la création de politiques d'inclusion à la recherche active d'espaces accessibles, nous avons pris et prévoyons de prendre des mesures concrètes qui reflètent notre engagement à favoriser la diversité et l'inclusion. L'une de nos plus grandes réussites est d'avoir fait en sorte que les voix de nos membres handicapés soient entendues et prises en compte à chaque étape de la prise de décision. Notre message aux autres organisations de jeunesse est de faire des principes de l'EDI une priorité dès le départ. La création d'un environnement inclusif et diversifié ne profite pas seulement aux groupes marginalisés, elle enrichit l'organisation dans son ensemble. Elle favorise une culture de respect, d'empathie et de compréhension. Nous encourageons d'autres organisations à entreprendre des processus similaires d'auto-réflexion et d'amélioration, car cela aura sans aucun doute un impact positif sur leurs communautés.

Bonne pratique écrite par: Maja Krištafor, Ivan Tominac from Za Pravo LGBTQIA+ persons

# L'AYS rencontre Amazonas

**ORGANISATION** Are You Syrious? (AYS) et Amazonas Association

**PAYS** Croatie

**SUJET** *Communauté et partenariats* et *Travail direct avec les jeunes.*

**CONTEXTE** L'idée de la coopération entre Amazonas et AYS est née lors de la formation EDI GO. Dans le cadre du programme de prévention "Tribo Moderna – la Capoeira pour la Tolérance et la Non-violence" (Tribo Moderna - Capoeira for Tolerance and Nonviolence), Amazonas utilise la capoeira comme un outil innovant pour travailler avec les enfants menacés d'exclusion sociale et économique. Le projet inclut généralement des enfants des écoles de la communauté locale. Avec ce partenariat, nous voulions atteindre un autre groupe d'enfants vulnérables, plus exposés au risque d'exclusion sociale et économique : les enfants en quête d'une protection internationale. Cela leur donnerait l'occasion de participer à une activité qui favorise le mouvement physique, l'utilisation qualitative du temps libre et le renforcement des liens avec leurs pairs. Du point de vue de l'AYS, l'idée de cette activité est née dans le cadre du projet d'un an qu'elle organise par l'intermédiaire du Corps européen de solidarité et qui s'intitule "Pour de nouveaux amis". L'objectif de ce projet est de faciliter le développement psychosocial des enfants en quête de protection internationale par le biais d'activités mensuelles de qualité pendant leur temps libre.

**BESOIN** Le développement de cette courte activité d'intervention est né de la situation actuelle où il y a un manque de programmes d'intégration précoce pour les enfants cherchant une protection internationale en Croatie. La plupart des enfants demandeurs de protection internationale en Croatie vivent dans le centre d'accueil de Porin et n'ont qu'un accès limité aux services et activités visant à soutenir leur développement psychosocial.

**CHALLENGES** Le plus grand challenge auquel nous avons été confrontés a été la barrière linguistique entre les formateurs et les enfants. Même si la plupart des enfants comprennent les bases de la langue croate, ils ne la parlent pas couramment. Les instructions ont donc dû être simples et principalement basées sur des instructions visuelles, ce qui a entraîné une perte partielle d'informations pertinentes. Un autre challenge rencontré a été l'arrivée tardive d'une partie des enfants, les parents ayant eu du mal à trouver l'endroit. Cela a légèrement perturbé le déroulement de l'activité de formation.

**OBJECTIFS ET IMPACT** Les objectifs que nous avons fixés dans notre plan d'action sont les suivants :

- Établir une coopération avec un nouveau partenaire dans la communauté locale.
  - Étendre les services d'Amazonas à un autre groupe menacé d'exclusion sociale et économique.
  - Offrir aux bénéficiaires de l'AYS (enfants en quête de protection internationale) l'occasion de participer à de nouvelles activités au sein de la communauté locale.
- Amazonas et AYS ont planifié et réalisé avec succès un atelier de capoeira pour les enfants en quête de protection internationale. Huit enfants ont eu l'occasion de participer à un atelier qui comprenait des exercices physiques, des jeux pour favoriser la cohésion du groupe et l'apprentissage de la capoeira et de ses mouvements de base. Les enfants ont eu l'occasion unique de participer à une activité sportive qu'ils pratiquent peu dans leur vie quotidienne au centre d'accueil. Cette collaboration a également permis aux services d'Amazonas d'atteindre un éventail plus diversifié de bénéficiaires, créant ainsi un potentiel de coopération future entre les deux organisations.

## MÉTHODOLOGIE



L'AYS trouve constamment des moyens innovants pour soutenir les enfants issus de l'immigration, ce qui nous a permis de reconnaître une opportunité dans les programmes d'Amazonas pour leur offrir quelque chose de nouveau et de différent - la capoeira. Cette activité unique combine la danse, le mouvement et les arts martiaux, donnant aux enfants une chance de s'exprimer, de se socialiser et de prendre confiance en eux. D'autre part, grâce à ses différents programmes, dont la capoeira, Amazonas se consacre à l'autonomisation de divers groupes d'enfants et de jeunes, et s'efforce d'impliquer différentes communautés et de leur offrir des possibilités de participation active. Nous avons vu dans nos méthodes de travail, qui favorisent l'inclusion et la cohésion, une excellente opportunité de collaboration, où les enfants issus de l'immigration pourraient trouver un espace de jeu, d'apprentissage et de connexion.

## DURÉE



Le premier contact entre les coordinateurs du programme au sujet de la coopération a eu lieu au début du mois de juillet, tandis que la mise en œuvre de l'atelier prévu s'est déroulée à la fin du mois d'août. En l'espace d'environ deux mois, les coordinateurs ont échangé quelques appels téléphoniques et ont eu un appel vidéo de 30 minutes avec le formateur de capoeira. L'atelier pour les enfants a duré une heure et quinze minutes. Les coordinateurs des deux organisations sont toujours en contact afin d'échanger des informations sur la poursuite éventuelle de la coopération.

## MATÉRIAUX ET RESSOURCES



- Coordination entre les membres de l'équipe
- Matériel de bureau - papiers
- Technologie - ordinateur, imprimante, haut-parleurs
- Personnes nécessaires au bon fonctionnement de l'intervention - coordinateurs de programme des deux organisations, entraîneur de capoeira, un bénévole de l'AYS.
- Espaces de salles - une salle de formation (Amazonas)



**ÉTAPES CLÉS** Lors de leur participation à la formation, les coordinateurs des organisations ont reconnu que les services fournis par Amazonas pouvaient être adaptés et bénéfiques pour les bénéficiaires de l'AYS. La première correspondance entre les organisations s'est concentrée sur l'échange d'informations concernant leurs services et sur l'exploration des possibilités de coopération. Après avoir discuté des capacités de chaque organisation, nous avons opté pour un atelier expérientiel de capoeira pour les enfants. Le coordinateur de l'AYS a dû évaluer l'intérêt de ses bénéficiaires à participer à l'atelier. La taille du groupe et l'âge des enfants ont ensuite été décidés par les organisations en fonction de l'intérêt manifesté. Le coordinateur d'Amazonas devait communiquer l'activité avec le formateur de capoeira et vérifier la disponibilité de la salle de formation. Une semaine avant l'activité, une réunion en ligne a été organisée avec les deux coordinateurs et le formateur, au cours de laquelle nous avons discuté des détails de l'activité et des éléments à communiquer aux parents des enfants avant l'activité. Nous avons également discuté des spécificités des enfants qui participeraient à l'activité. Leurs origines culturelles, leurs capacités linguistiques, leurs besoins spécifiques et les problèmes potentiels qui pourraient survenir. Nous avons fait cela afin de préparer le formateur à travailler avec cette population et afin de prévenir le plus grand nombre possible de situations indésirables. Le coordinateur AYS devait communiquer les détails de l'activité aux parents des enfants (lieu, description de l'activité, matériel nécessaire, etc.) L'atelier comprenait un jeu, des exercices physiques et l'apprentissage des attaques, des esquives et des acrobaties de base de la capoeira. Pendant l'activité, les deux coordinateurs, le formateur et un volontaire de l'AYS étaient présents et ont apporté leur aide. Les coordinateurs des organisations sont toujours en contact afin d'envisager une collaboration ultérieure. En fonction de la capacité d'Amazonas, il pourrait être possible d'inclure certains des enfants dans la formation régulière à la capoeira de l'organisation par le biais du projet Tribo Moderna.



## CONCLUSION



Parmi les principaux objectifs d'Amazonas figurent la promotion des diversités culturelles ainsi que la promotion d'autres diversités, la promotion de la non-violence et la possibilité pour les groupes socialement exclus de participer activement à la vie de la communauté. Bien que les valeurs de l'EDI soient clairement visibles dans ces objectifs, leur application active peut parfois s'avérer difficile. Le projet EDI GO nous a permis de réexaminer la fréquence des opportunités de mise en œuvre des valeurs EDI et la façon dont nous les négligeons parfois. Bien qu'il existe de nombreuses possibilités de changements à grande échelle, l'idée de leur mise en œuvre dans le système des ONG peut provoquer un sentiment d'impuissance. Cependant, au cours de cette formation, nous avons reconnu que les petits changements, combinés à une prise de conscience accrue des domaines à améliorer, sont cruciaux. Sensibilité à la langue, évaluation des obstacles avant les activités, priorité à l'accessibilité dans les choix de conception futurs, etc. Bien que ces changements soient minimes, ils s'accumulent progressivement et font la différence. Nous sommes heureux d'avoir offert quelques heures de récréation à des enfants qui, à un jeune âge, ont été confrontés à certaines des expériences les plus stressantes de la vie. Plus encore, nous sommes heureux d'avoir ouvert la porte à une future coopération avec l'AYS et un groupe minoritaire important de notre société.

Bonne pratique écrite par: Stela Božiček de Amazonas, Lara Andrić et Suzana Rendulić de AY



# Les PRJ sont dans la rue

**ORGANISATION** Pôle Ressources Jeunesse de Roubaix

**PAYS** France

**SUJET** *Travail direct avec les jeunes et Communauté et partenariat*

**CONTEXTE** Dans une démarche proactive, les PRJ ont voulu organiser des actions hors les murs et ont pour cela ciblé plusieurs lieux d'interventions, afin de travailler davantage sur la proximité et le partage.



**BESOIN** Roubaix est une ville extrêmement jeune. 50 % de la population a moins de 30 ans. Beaucoup d'entre eux, et leurs familles, ne partent pas en vacances. Roubaix a également connu d'importantes tensions urbaines qui ont paralysé la vie de plusieurs quartiers. Face à cette situation, la ville et la préfecture ont souhaité donner aux structures les moyens de répondre à ces actes, en favorisant la "proximité". Par ailleurs, la France accueillant les Jeux Olympiques, de nombreuses manifestations ont été organisées en lien avec cet événement planétaire.



**CHALLENGES** Le principal défi était de trouver les moyens logistiques pour s'installer dans ces lieux et de les faire vivre, avec les différents partenaires des territoires. L'autre difficulté était de mobiliser le public et les familles à se joindre aux temps de partages.



## OBJECTIFS ET IMPACT



Les principaux objectifs et l'impact correspondant étaient les suivants :

- Proposer une programmation estivale diversifiée et accessible dans les quartiers, offrant des activités ludiques, culturelles et sportives pour tous les habitants, afin de participer à l'animation des quartiers pendant la période estivale.
- Favoriser les rencontres inter-quartiers et intergénérationnelles en investissant de nouveaux espaces de rencontre, en dehors des murs, et ainsi proposer des activités et animations accessibles à tous et toutes.
- Promouvoir le faire et le vivre ensemble dans les quartiers en encourageant les échanges et les interactions entre les habitants des différents quartiers de Roubaix, dans une ambiance conviviale et festive
- Renforcer la collaboration entre les partenaires locaux afin de mutualiser les ressources, les compétences et les moyens logistiques et humains nécessaires à la réussite de temps forts estivaux et ainsi toucher un plus large public.

## MÉTHODOLOGIE



La méthodologie de mise en œuvre de la bonne pratique susmentionnée comprenait les étapes suivantes :

- Groupes de travail (définir des objectifs communs, une thématique, choix des territoires ciblés, actions proposées, travail de partenariat, concertation/co-construction entre les PRJ.
- Identification des acteurs locaux dans une démarche partenariale.
- Suivi mailing avec/entre les PRJ (suivi des avancements ; partage des dernières infos, conseils et partage de réseau, etc.).
- Accompagnement à la rédaction et aux dépôts des projets par la Chargée de Mission Coordination Dispositifs jeunesse.



**DURÉE** De juillet à août 2024. Voici le programme des événements spécifiques :



### **Dimanche 23 juin 2024**

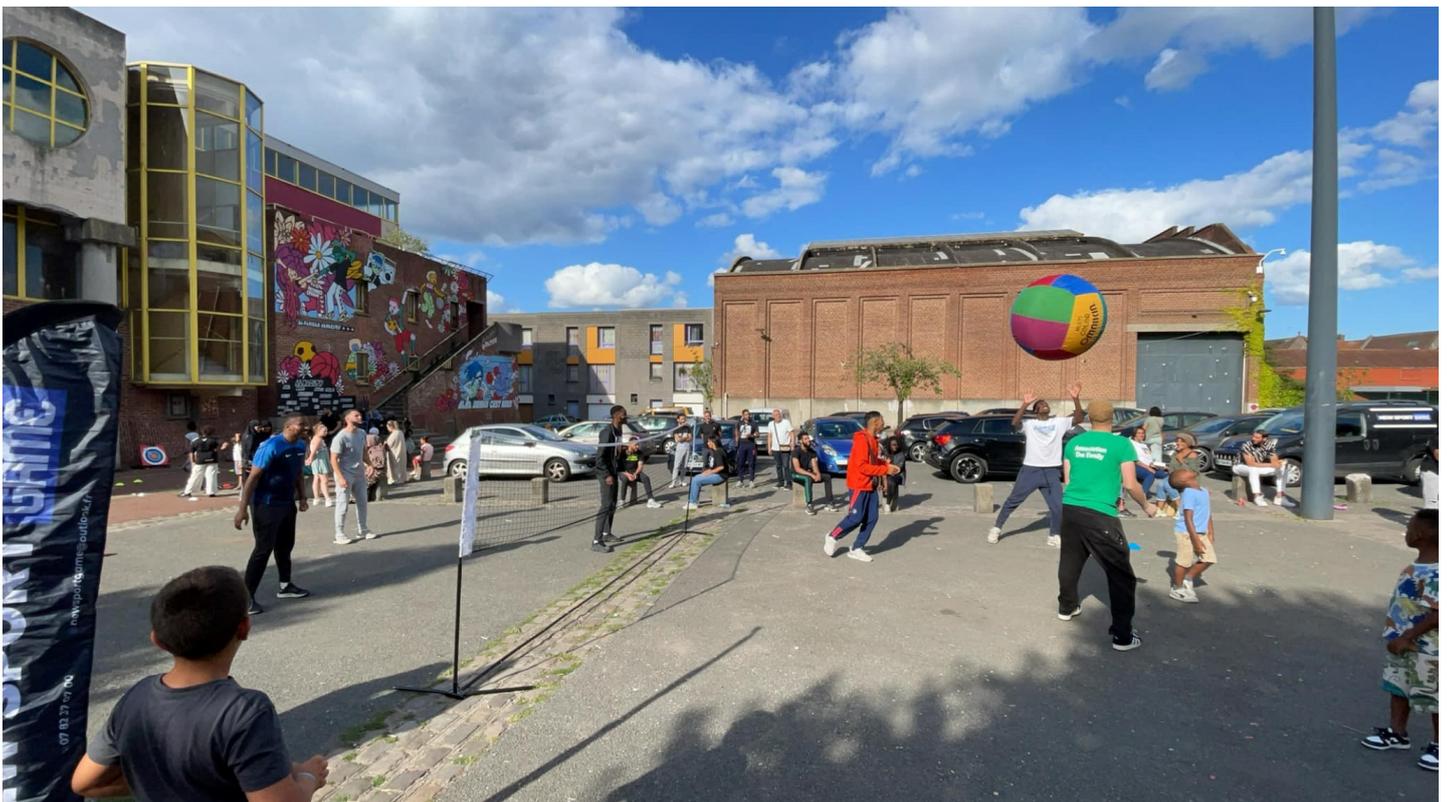
- 10h00/23h00, Terrain de Basket, rue du Grand Chemin (Secteur Centre - Roubaix)
- 10h00/14h00 : Tournoi de basket 3/3 avec 3 catégories (Parents/enfants ; 11/17 ans ; adultes)
- 14h00/18h00 : Des initiations Danse et Baskets animées par des jeunes (Move and Act et Stade roubaisien Basket)
- 18h00/23h00 : Battle de Danse Hip-Hop avec présence d'un jury, remise d'un prix et démonstrations

### **Mardi 16 Juillet 2024**

- 18h00/22h00, Terrain rouge, Nouveau Roubaix (Secteur Sud - Roubaix)
- En continu : Animations autour de jeux anciens en bois par l'association Wellouëj ; Atelier animé par la Recyclerie sportive pour la conception de bracelets et ceintures en pneus recyclés ; Un stand maquillage et henné ; Jeux gonflables ; Vélo smoothie

### **Mercredi 07 Août 2024**

- 15h00/00h00, Place du Fontenoy, Alma (Secteur Nord, Roubaix)
- 15h00/20h00 : Des initiations sportives (boxe, football, jeux innovants, jeux gonflables) proposées par New Sport Games, The Family, Boxing Club roubaisien, Y Format, Club de football Alma
- 20h00/22h00 : Spectacle avec DAMAS (danse et concert)
- 22h00/00h00 : Cinéma plein air avec projection d'un film (tout public)
- A noter qu'une restauration sur place est prévue pour ces 3 événements par le biais d'actions d'autofinancement portées par des associations du territoire et des prestataires locaux (Check Check).



## MATÉRIAUX ET RESSOURCES



L'initiative a réussi à impliquer les partenaires suivants :

- Asso. Damas
- Boxing Club Roubaix
- Alma Football Club
- Asso. The Family
- Kéodis
- Social centres
- Prevention club

Prestataires de service:

- Check
- Anim Festif
- Wellouej
- Sports recycling centre
- Polygone Equipement
- New Sport Game
- Y Format

## ÉTAPES CLÉS



Le bilan est en phase rédactionnelle, les objectifs et les difficultés diffèrent dans un secteur à un autre de par le tissu social et l'impact des structures dans leur zone d'activité. Ce temps de Bilan est important, il permettra de comprendre et ressentir le vécu de chacun, pour améliorer les actions.

Néanmoins, nous pouvons déjà dire que c'est une réussite en quantifiant la participation des structures et des habitants. Tous ont répondu présents à l'évènement preuve que l'action répondait aux besoins des Roubaisiens.

Bonne pratique écrite par: Fabien Lefebvre



# Formation “Facing History and Ourselves” (Faire face à l’histoire et à nous-même)

**ORGANISATION** AFEV

Pays **France**

**SUJET** *Travail direct avec les jeunes*

**CONTEXTE** Facing History and Ourselves est une association qui a pour objectif de développer l’esprit critique chez les collégiens et lycéens afin de former des citoyens ayant les compétences et capacités requises pour participer à l’épanouissement d’une société civile et démocratique. Dans ce but, nous offrons des ateliers de formation et des ressources pratiques.



FHAO offre des méthodes pédagogiques qui permettent aux enseignants et acteurs de la jeunesse d’aborder plus facilement les thèmes difficiles du racisme, de l’antisémitisme ou de la xénophobie et les aident à diriger la discussion.

**BESOIN** A l’AFEV, les engagés agissent au quotidien auprès de jeunes de 7 à 18 ans issus de quartiers prioritaires pour mener des ateliers sur diverses thématiques, telles que le climat scolaire, le harcèlement, l’orientation, la réussite éducative... Suite aux différents besoins de formation, FHAO et l’AFEV ont créé un partenariat pour pouvoir proposer des outils aux engagés (volontaires en service civique, salariés, apprentis solidaires...) agissant auprès des jeunes dans ou hors cadre scolaire pour les aider à mener des discussions sur des sujets difficiles tels que l’identité, le racisme, et toutes formes de discriminations



**CHALLENGES** Le déroulé de la formation aborde des sujets qui ne sont pas toujours simples à aborder avec des publics : L’identité propre - Le racisme - L’islamophobie et la xénophobie - L’orientation sexuelle. Il arrive régulièrement que des jeunes, personnellement touchés par ces discriminations, ressentent le besoin de quitter la salle de formation. Il est donc primordial d’avoir une équipe de formateurs prêts à réagir et à accompagner les personnes qui ne se sentent pas bien dans la formation, pour pouvoir accueillir leur ressenti. Les débats auxquels peuvent mener ces sujets ne sont pas toujours simples à encadrer et nécessitent un bon accompagnement.



**OBJECTIFS  
ET IMPACT** **Objectifs:**



- Créer un espace de réflexion et de dialogue,
- Développer un “confort” pour aborder les sujets délicats avec les jeunes,
- Offrir des pratiques pédagogiques pour encourager l’adoption de valeurs humanistes de solidarité, de développer chez les jeunes la raison critique et morale

**Impacts souhaités :**

- Un intérêt accru pour la participation citoyenne.
- Une meilleure compréhension de l’histoire, tout en stimulant le sens social.
- De l’empathie et de l’esprit critique.
- Une plus grande tolérance entre jeunes, une prise de conscience accrue du racisme et une diminution des attitudes racistes. ong young people, increased awareness of racism et a reduction in racist attitudes.

**MÉTHODOLOGIE** Une formation FHAO est un lieu où il existe des règles explicites et des normes implicites pour que chacun ait le droit de prendre la parole, un lieu où l'on écoute et apprécie différents points de vue, où l'on se sent responsable non seulement de soi-même, mais aussi des autres jeunes et du groupe tout entier, et où chacun s'exprime et participe au processus décisionnel. FHAO appelle ces groupes des communautés de réflexion. Pour faciliter la discussion et le respect de tous, un contrat de classe est établi par les participants à la formation pour se fixer des règles à respecter tout au long de la journée. La formation oscille entre de nombreux temps de réflexion individuelle et des temps de retour en grand groupe. Les jeunes ne partagent que ce qu'ils souhaitent lors des retours en grand groupe.



**DURÉE** Une journée entière



**MATÉRIAUX ET RESSOURCES**



- Formateurs formés au préalable par la structure FHAO
- Une salle de formation pouvant accueillir jusqu'à 40 personnes (fournie par les partenaires locaux)
- 3 formateurs pendant la journée, 2 pour assurer les modules de formation, 1 pour pouvoir accompagner les jeunes qui ne se sentent pas bien dans la formation si des sujets délicats sont abordés.

#### Équipement :

- Rétroprojecteur
- Marqueurs
- Grands papiers
- Paperboard
- Post it
- Scotch
- Étiquette individuelle de représentation / noms

#### En amont de la formation :

- Formation des formateurs par l'association FHAO
- Travail préparatoire avec les formateurs/facilitateurs de la journée pour préparer la trame de formation / actualiser les ressources en fonction du groupe et des besoins du moment
- Envoi d'un mail aux participants à la formation pour les informer de la thématique

#### Jour J :

- Présentation du partenariat avec FHAO
- Élaboration d'un contrat de classe
- Déroulé de la formation

#### Environ 1 semaine après la formation :

- Envoi d'un questionnaire d'évaluation

**CONCLUSION** Cette formation a eu un réel impact sur les groupes soutenus par l'AFEV, notamment sur les questions liées à l'orientation sexuelle et au racisme. Les jeunes sont plus tolérants et empathiques, et leurs attitudes changent parfois radicalement entre le début et la fin de la journée. La formation FHAO permet à ces jeunes de se mettre "à la place de", ce qui entraîne une réelle prise de conscience de certains comportements.



Bonne pratique écrite par: Thomas Debock

# Traduire les documents utilisés pour soutenir les jeunes de la Mission Locale en utilisant la méthode “Facile à lire et à comprendre”

**ORGANISATION** Mission Locale Lys-Tourcoing

**PAYS** France

**SUJET** Travail direct avec les jeunes

**CONTEXTE** Cette action s’inscrit dans un contexte plus global où l’objectif est de créer un environnement dans lequel chaque personne se sent chaleureusement accueillie et à l’aise dès son arrivée à la mission locale. Nous visons à améliorer l’accueil pour que les visiteurs se sentent acceptés et valorisés. Nous cherchons à anticiper et comprendre les besoins spécifiques du public afin de personnaliser notre accueil et nos services. L’idée ici, c’est que les documents utilisés pour l’accueil et l’accompagnement des jeunes soient faciles à comprendre, quels que soient leurs problèmes (handicap mental, dyslexie, mauvaise maîtrise de la langue française, etc.). Cela inclut la mise en place de pratiques proactives pour identifier et répondre aux besoins divers de nos différents bénéficiaires. Nous avons interrogé les collègues travaillant à l’accueil du public, des conseillers et un petit groupe de jeunes accompagnés sur les principales difficultés que peuvent rencontrer les bénéficiaires. La difficulté de compréhension des documents (contrats d’engagement jeunes, plaquette etc.) est une des difficultés qui a été remontée par les personnes interrogées.

**BESOIN** Cette pratique s’inscrit dans une volonté d’améliorer le service aux publics et d’améliorer l’inclusion des personnes qui, par le biais de leur spécificité (handicap mental, dyslexie, allophone, etc.), n’ont pas accès au même niveau d’information que les autres. Notre mission de service public de l’emploi se doit d’être accessible et compréhensible pour chaque personne accueillie. Notre structure est actuellement engagée dans une démarche de labellisation et l’inclusion fait partie intégrante de cette démarche.

**CHALLENGES** La MELT faisant partie du service public de l’emploi, les formulaires CERFA (centre d’enregistrement et de révision des formulaires administratifs) utilisés lors de l’accompagnement des jeunes sont des formulaires administratifs et réglementés par l’organisme public français. A ce titre, la MELT ne peut se substituer à cet organisme.

- Le processus de simplification des documents nécessite une formation préalable à la méthode ;
- La procédure est longue et coûteuse ;

Il est nécessaire que la démarche soit effectuée en collaboration avec le public ciblé et qu’il soit associé dans le temps. La mobilisation du public dans la durée étant complexe et il est difficile d’assurer une pérennité du groupe initial

**OBJECTIFS ET IMPACT** Notre initiative a les objectifs suivants et l’impact escompté correspondant :

- Objectif : Prévenir les situations de discriminations et d’inégalités.
- Impact : S’assurer que chaque jeune, quelle que soit sa problématique, puisse avoir accès au même niveau d’information.
- Objectif : Favoriser l’autonomie des personnes.
- Impact : S’assurer que chaque jeune puisse prendre connaissance, comprendre et s’approprier le contrat d’engagement, et ce sans l’intervention d’une tierce personne.
- Objectif : Assurer une mission de service public non discriminante et inclusive.
- Impact : Chaque personne accueillie au sein

**MÉTHODOLOGIE** Afin de mettre en œuvre notre pratique de la meilleure façon possible, les étapes suivantes ont été identifiées :



- Enquête ciblée auprès des jeunes, des collègues de l'accueil ainsi que des conseillers pour repérer les principales difficultés des jeunes.
- Mise en place d'ateliers spécifiques avec les bénéficiaires pour les impliquer dans la démarche de bonne pratique.
- Former 3 professionnels à la méthode FALC.
- Modification des documents en lien avec l'ESAT de Tourcoing.
- Validation ou modification des documents par les collègues en lien direct avec les jeunes.
- Validation ou modification des documents par le public cible.
- Validation ou modification des documents par la direction de la Mission Locale.

**DURÉE** D'octobre 2024 à juin 2025, suivi d'une veille permanente.

**MATÉRIAUX ET RESSOURCES** *Moyen humain* : Chargée de projet citoyenneté (coordonnant l'action), animateur pédagogique du service mobilisation, groupe de jeunes 'test', personnel de l'ESAT de Tourcoing, direction pour validation du résultat final.



*Moyen matériel* : Salle pour l'animation d'ateliers, ordinateur.

*Ressource* : formation FALC.

**ÉTAPES CLÉS** *Thursday 06 June 24: Jeudi 06 juin 2024* : Formation Egalité, Diversité et Inclusion menée par l'ADICE. Réflexion et proposition d'un plan d'action de bonnes pratiques sur un accueil inclusif.



*Juillet 2024* : Présentation du plan d'action aux responsables des services concernés et validation de la mise en œuvre.

*Juillet à septembre 2024* : Enquête ciblée auprès des jeunes, des collègues de l'accueil ainsi que des conseillers pour repérer les principales difficultés des jeunes.

*Septembre 2024* : Recherche d'organisme de formation proposant la méthode FALC et identification des documents à modifier.

*Prévisionnel novembre 2024* : Mise en place d'ateliers spécifiques avec le public cible.

*Prévisionnel février 2025* : Formation à la méthode FALC de 3 salariés de la MELT.

*Prévisionnel février à juin 2025* : Réécriture des documents et validation par les jeunes cibles et équipe de direction.

**CONCLUSION** Le réseau des Missions Locales est engagé dans un processus de labellisation. La mise en œuvre de ce label vise à formaliser le processus d'amélioration continue de la qualité des services rendus aux jeunes au sein des Missions Locales et de garantir la conformité des prestations délivrées et l'égalité de traitement des demandes. La formation Egalité, Diversité et Inclusion dispensée par l'ADICE et le plan d'action qui en a découlé, intègre parfaitement le processus engagé et nous a permis d'intégrer plus d'inclusivité dans la démarche.



D'autres thématiques découlant du plan d'action sont également en cours d'élaboration (traduction du livret d'accueil et du dossier d'inscription en langues étrangères pour les allophones, travail sur les différents outils de communication mieux adaptés aux différents types de handicap, aménagement de l'accueil, etc.)

Bonne pratique écrite par: Sylvaine Curcio

# Rendre l'espace plus inclusif

ORGANISATION **ELIX**

PAYS **Grèce**

SUJET **Espace physique**

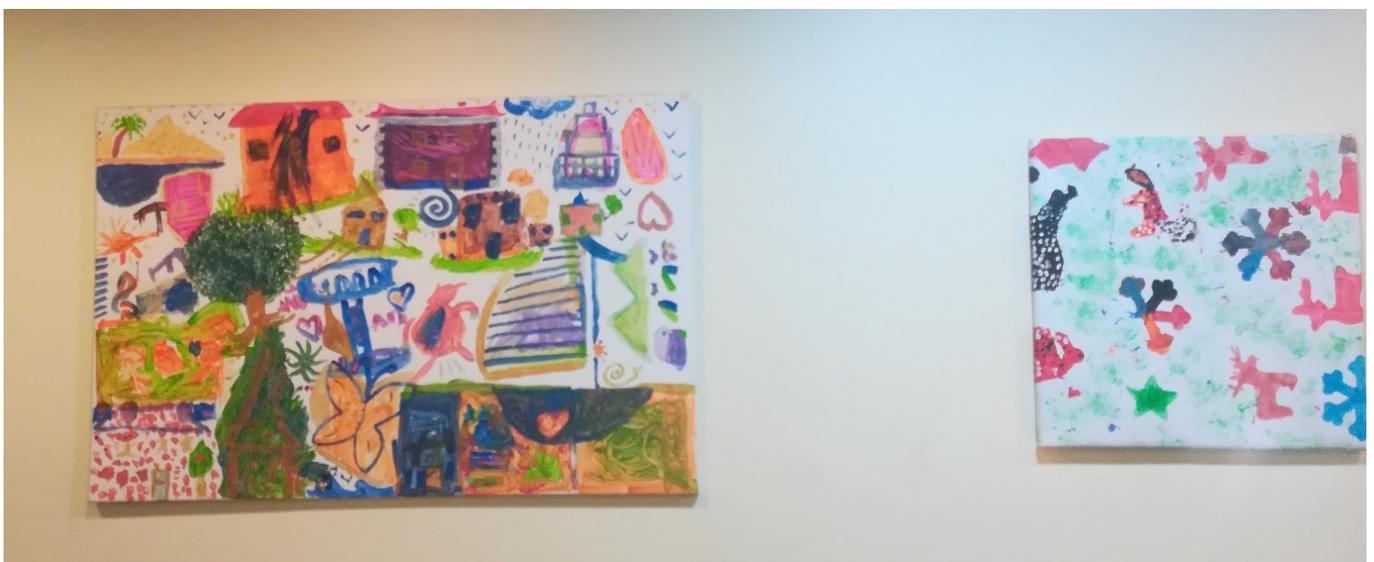
CONTEXTE L'un des espaces les plus importants d'ELIX est le P<sup>2</sup> Multispace. ELIX a créé cet espace près de la place Omonia pour répondre au besoin croissant d'un environnement sûr et accueillant pour les jeunes. Cette installation polyvalente encourage la relaxation, la socialisation et la participation à diverses activités.



## Caractéristiques principales :

- **Multi-functional spaces - Espaces multifonctionnels** - Le P<sup>2</sup> Multispace comprend deux grandes salles : une salle de yoga/exercice et une salle d'atelier/réunion. Ces espaces sont conçus pour accueillir un large éventail d'activités, qu'il s'agisse d'événements de groupe ou d'activités individuelles.
- **Salle de jeux pour enfants** - Une petite salle de jeux est disponible, équipée de livres, de jeux et de jouets. Cet espace permet aux enfants de s'amuser pendant que leurs parents participent à des activités, ce qui favorise l'implication de la famille.
- **Autonomisation des jeunes** - L'établissement encourage les jeunes à partager leurs compétences et à organiser leurs propres activités, ce qui favorise le leadership et l'engagement communautaire, avec le soutien du personnel d'ELIX

BESOIN Les locaux ELIX P<sup>2</sup> Multispace accueillent une communauté variée, tant au niveau des bénéficiaires que du personnel, comprenant de jeunes enfants, des mères célibataires, des migrants, des réfugiés et des demandeurs d'asile, des citoyens grecs, des volontaires internationaux et des personnes en situation de handicap. Cette diversité souligne la nécessité d'un environnement plus inclusif qui réponde à un large éventail de besoins. Il est essentiel de modifier l'espace pour le rendre plus accueillant afin d'encourager une utilisation régulière et de favoriser un sentiment d'appartenance chez tous les utilisateurs. Une installation bien conçue peut améliorer l'accessibilité, créer des espaces sûrs et promouvoir l'interaction entre différents groupes.





## CHALLENGES



- Les personnes travaillant dans l'espace ou les bénéficiaires qui visitent les locaux lors des activités de re décoration/rénovation ;
- Prioriser les besoins et les modifications essentielles ;
- Budget limité pour couvrir tous les changements nécessaires ;
- Manque d'espace pour appliquer tous les changements nécessaires ;
- Obtenir en permanence un retour d'information et une contribution de toutes les parties prenantes peut prendre du temps ;
- Les nouvelles installations peuvent nécessiter un entretien à long terme.

## OBJECTIFS ET IMPACT



**Les principaux objectifs de cette initiative sont les suivants :**

- Favoriser l'inclusion en créant un environnement accueillant qui répond aux divers besoins des jeunes, des familles et des membres de la communauté.
- Améliorer l'accessibilité, promouvoir l'utilisation régulière et le confort de tous les utilisateurs.
- Mettre en œuvre les valeurs et les principes d'ELIX dans les espaces partagés.

**Impact attendu :**

- Sentiment d'appartenance et de communauté plus fort ;
- Renforcer l'autonomie des utilisateurs en intervenant dans l'espace ;
- Utilisation plus fréquente de l'espace ;
- Améliorations continues grâce à un retour d'information permanent.

## MÉTHODOLOGIE



Pour mettre en œuvre l'intervention de manière efficace, l'équipe adoptera une approche collaborative et participative. Dans un premier temps, elle organisera régulièrement des séances de réflexion avec le personnel et les parties prenantes afin d'identifier les besoins et les lacunes du P<sup>2</sup> Multispace, y compris la cartographie de l'espace afin de hiérarchiser les modifications en fonction du retour d'information des utilisateurs. L'équipe commencera par de petits changements ayant un impact, tels que l'amélioration de la signalisation et la fourniture d'informations multilingues, afin de créer une inclusion immédiate. Ensuite, l'équipe recherchera et planifiera des changements structurels, tels que l'installation de rampes et d'équipements ergonomiques, tout en obtenant le financement nécessaire par le biais de subventions et de dons. La formation du personnel à l'aide du programme EDI GO permettra de s'assurer qu'il est équipé de pratiques inclusives. Des retours continus de la part des utilisateurs guideront les améliorations en cours, favorisant un sentiment d'appropriation et d'appartenance au sein de la communauté.

## MATÉRIAUX ET RESSOURCES



- Réunions régulières et séances de réflexion entre les membres du personnel pour discuter des besoins et des stratégies, et procéder à la cartographie de l'espace ;
- Outils de planification collaborative, par exemple Google Docs, Miro, Asana ;
- Papeterie (cahiers, stylos, marqueurs) ;
- Appareils électroniques, tels que les imprimantes ;
- Matériel d'impression pour les affiches, les dépliants et la signalisation ;
- Les allocations budgétaires pour les rénovations, le mobilier et l'équipement ;
- Financement potentiel par des subventions ou des dons pour soutenir les modifications ;
- Soutien du personnel d'ELIX pour la planification, l'exécution et le maintien des activités ;
- Implication de bénévoles dans les activités quotidiennes ;
- Programme et boîte à outils EDI GO pour former le personnel sur les pratiques inclusives et la sensibilité.
- Rampes, glissières de soutien et supports, table à langer/postes pour bébé ;
- Plus d'espaces de rangement ( tiroirs, placards, etc.).

**ÉTAPES CLÉS** *Étape 1* : Participation aux sessions de formation EDI GO à Athènes (juin 2024)

 *Étape 2* : Réunion de coordination de l'équipe

*Étape 3* : Cartographie de l'espace et identification des lacunes et des besoins ; détermination du budget

*Étape 4* : Commencer par les changements mineurs mais importants, tels que la signalisation, les informations multilingues disponibles dans l'espace, etc.

*Étape 5 (à l'avenir)* : Recherche de professionnels externes et du matériel nécessaire pour procéder à des changements structurels, tels que la fourniture de rampes, d'équipements ergonomiques, de barres de soutien pour les toilettes, d'infrastructures pour le changement des bébés, etc.

*Étape 6 (à l'avenir)* : Diffuser les changements auprès des utilisateurs d'ELIX et des parties prenantes

## CONCLUSION



Au départ, les volontaires du CES qui ont participé aux formations EDI GO ont fait part de leurs commentaires et de leurs idées au personnel permanent afin d'améliorer les pratiques d'ELIX en matière de P<sup>2</sup> Multispace et d'engagement communautaire. Il était essentiel pour ELIX d'être ouvert à leurs commentaires, car ils ont apporté des outils, des idées et la perspective "fraîche" de leur travail collaboratif à l'organisation. Cela nous a incités à reconnaître nos forces existantes et à réfléchir aux lacunes de l'organisation en matière d'EDI. Le projet a donc servi de motivation pour expérimenter de nouvelles idées, reconsidérer les changements apportés à notre matériel/canaux/espaces physiques de communication et réimaginer une nouvelle atmosphère de travail en général.

En ce qui concerne le P<sup>2</sup> Multispace, il avait de multiples fonctions : il accueillait les postes de travail/bureaux des membres du personnel et des bénévoles et servait également d'espace de soutien aux activités de notre principal centre éducatif, situé au 4<sup>ème</sup> étage du même bâtiment. Le P<sup>2</sup> Multispace est désormais fusionné avec le centre éducatif principal (4<sup>ème</sup> étage) qui a accueilli des activités éducatives pour les migrants et les réfugiés au cours des 8 dernières années. Ce centre était davantage sensibilisé à l'EDI, et nous avons donc été en mesure d'améliorer également le Multispace lorsque les deux étages ont été fusionnés. Plus précisément, le P<sup>2</sup> Multispace a été redécoré et équipé du matériel de notre centre principal (livres, jeux, appareils, chaises, tables, table à langer, littérature multilingue, magazines, journaux, dictionnaires, matériel éducatif, outils d'auto-apprentissage, etc.) et il semble maintenant plus approprié et plus accueillant en tant que centre d'éducation et lieu d'activités. Il y a également une bibliothèque ouverte, un coin lecture pour les enfants, un coin avec du matériel multisensoriel pour les enfants préscolaires, un bureau d'information sur les organisations partenaires et une boîte à réclamations.



Nous avons installé des panneaux dans certaines zones (salle de bain, cuisine) ainsi que des peintures et du matériel multilingue sur les murs. Nous avons également accroché aux murs des images et des peintures créées par nos bénéficiaires et nos étudiants, et nous avons placé un livre pour les commentaires des visiteurs dans l'entrée.

L'engagement communautaire a toujours été au cœur de notre stratégie :

- Présenter notre travail à nos divers groupes cibles par des visites sur le terrain (collèges, universités, communautés de réfugiés, ONG, entités publiques, etc.) ;
- Poursuivre de nouvelles collaborations par le biais de mémorandums avec les ONG et les municipalités ;
- Organiser des sessions privées avec nos bénévoles et évaluer leurs besoins et leurs expériences passées avec ELIX ;
- Promouvoir efficacement nos projets par le biais des médias sociaux et des campagnes d'e-mailing.

Il est toujours utile d'actualiser notre approche de la communication et de l'adapter à nos divers groupes cibles et à l'évolution de leurs besoins. Malheureusement, il existe des limites que nous ne pouvons pas toujours surmonter (allocation budgétaire/financement, déficiences structurelles des bâtiments, emplacement, rotation du personnel, etc.)

Nous sommes fiers que notre organisation ait donné la chance à nos volontaires du CES de prendre part au projet et d'explorer les domaines d'amélioration. Bien que notre collaboration avec les volontaires du CES soit terminée, leur participation fructueuse aux formations a laissé un cadeau permanent à l'organisation et, nous l'espérons, leur a permis de se sentir plus inclus et valorisés. Nous sommes convaincus que toutes les organisations - en particulier celles du secteur humanitaire, de la jeunesse ou du secteur social - devraient intégrer les aspects de l'EDI dans leur programme et leur culture de travail, et nous sommes heureux d'avoir eu la chance d'en faire partie. Le projet EDI GO est une boussole très solide pour les conceptions de projets et les plans budgétaires futurs. ELIX pourrait également jouer le rôle d'ambassadeur du projet EDI GO auprès d'autres organisations afin d'en élargir la portée. En outre, il peut organiser des ateliers pour former les collègues et les bénévoles à la boîte à outils EDI et à la marque de la charte. L'amélioration des installations d'une organisation à l'aide des lignes directrices de l'EDI a le potentiel d'améliorer l'environnement de travail quotidien et les niveaux de satisfaction de l'équipe et de la communauté.



# Construire ensemble des communautés plus fortes

## ORGANISATION **ELIX**

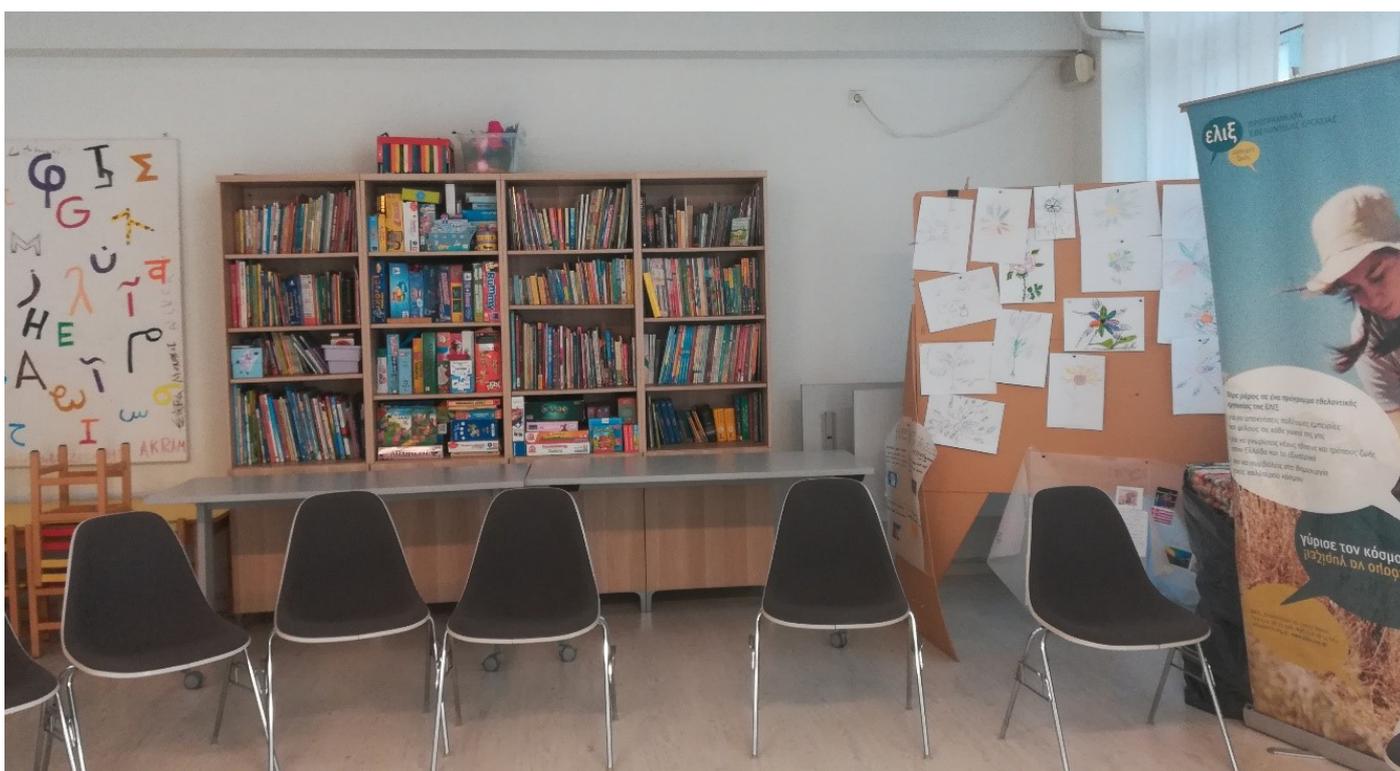
Pays **Grèce**

## SUJET **Communauté et partenariats**

**CONTEXTE** Depuis sa création en 1987, ELIX a mis en œuvre plusieurs actions volontaires dans diverses régions de Grèce pour protéger l'environnement, préserver le patrimoine culturel, promouvoir l'éducation non formelle et renforcer la cohésion sociale, tout en envoyant des milliers de bénévoles grecs sur des chantiers à l'étranger. Parallèlement, ELIX a conçu et mis en œuvre une série de programmes sociaux visant à renforcer l'inclusion sociale, à protéger les droits des groupes socialement vulnérables et à répondre à leurs besoins. Dans ce contexte, des réseaux efficaces, systématiques et stables sont essentiels pour maintenir le terrain actif et fournir des interventions sociales de haute qualité.



**BESOIN** Le problème central qui a motivé le développement de l'intervention est la compréhension insuffisante des besoins spécifiques de la communauté parmi les divers bénéficiaires d'ELIX. Cette lacune entraîne une baisse de la fréquentation et de l'engagement dans les événements, car de nombreux participants potentiels ne se sentent pas au courant. En outre, l'insuffisance des canaux de communication avec les parties prenantes locales entrave les efforts de collaboration et la mise en place de projets communs, limitant ainsi l'impact des programmes sociaux. En conséquence, les groupes vulnérables risquent de ne pas recevoir les informations adaptées dont ils ont besoin. Il est essentiel de s'attaquer à ces problèmes pour renforcer la participation, favoriser la cohésion sociale et veiller à ce que les initiatives d'ELIX correspondent effectivement aux besoins de la communauté.



## CHALLENGES



- Résistance au changement de la part du personnel ;
- Financement insuffisant ;
- Temps limité pour la mise en réseau en raison des activités de l'autre organisation ;
- L'activation et l'engagement des membres des communautés marginalisées peuvent s'avérer difficiles ;
- Garantir un engagement durable à long terme de la part des parties prenantes concernées, compte tenu des initiatives basées sur des projets et de la rotation régulière du personnel.

## OBJECTIFS ET IMPACT



Les objectifs principaux et l'impact de notre initiative sont les suivants :

- Améliorer la compréhension des besoins de la communauté ;
- Augmenter la participation et l'engagement dans les événements et activités organisés ;
- Retours positifs des participants ;
- Collaborations fructueuses débouchant sur des projets ou des initiatives communs ;
- Amélioration des canaux de communication avec la communauté locale et les parties prenantes ;
- Accords de collaboration avec les parties prenantes concernées.

## MÉTHODOLOGIE



L'équipe mettra en œuvre l'intervention en utilisant une approche collaborative et inclusive. Elle commencera par évaluer les besoins au moyen d'enquêtes et de groupes de discussions afin de recueillir les avis des membres de la communauté et des parties prenantes. Ces informations guideront la planification des événements et des initiatives. Des réunions régulières faciliteront la communication et la coordination entre le personnel et les partenaires, afin de s'assurer que tout le monde est d'accord sur les objectifs. L'équipe donnera la priorité aux petits changements qui ont un impact sur l'accessibilité et l'engagement, comme l'offre de ressources multilingues et l'adaptation des formats d'événements en fonction des commentaires. Des sessions de formation renforceront la capacité du personnel à s'engager efficacement auprès de populations diverses. En outre, l'équipe mettra en place des mécanismes de retour d'information, permettant aux participants de contribuer en permanence à l'amélioration des activités.

## DURÉE



12-18 mois

## MATÉRIAUX ET RESSOURCES



- Les ressources humaines, telles que les gestionnaires, les experts en communication, les bénévoles et les médiateurs culturels
- Les ressources financières telles que les salaires du personnel, les programmes de formation et les coûts opérationnels. Le financement peut provenir de subventions de l'UE et de donateurs privés.
- Ressources physiques telles que les espaces de réunion, les fournitures pour les événements (par exemple, projecteur, ordinateur portable, bannières), les dépliants de communication.

## ÉTAPES CLÉS



**Étape 1** : Participation aux sessions de formation EDI GO à Athènes (juin 2024).

**Étape 2** : Réunion de coordination de l'équipe pour convenir d'un calendrier et des prochaines étapes, de la répartition des tâches et du budget disponible.

**Étape 3** : Évaluation et analyse en vue d'une meilleure compréhension de la communauté, d'une cartographie des acteurs concernés et d'une évaluation des capacités du personnel en matière de mise en réseau.

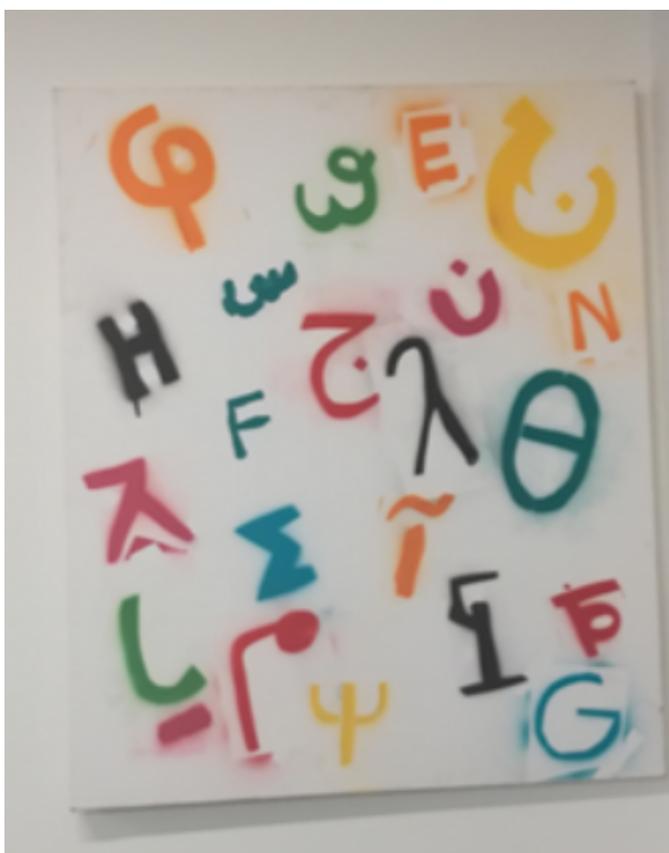
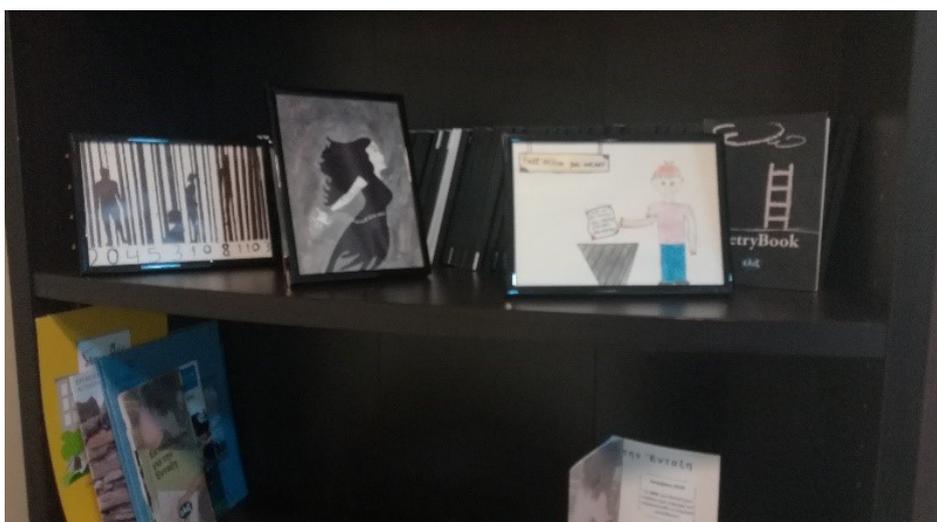
**Étape 4** (à l'avenir) : Embaucher des experts en communication pour améliorer la présence de l'organisation dans les médias sociaux.

**Étape 5** (à l'avenir) : Événements de mise en réseau de la Regula et réunions avec les parties prenantes.

**CONCLUSIONS** Au départ, les volontaires du CES qui ont participé aux formations EDI GO ont fait part de leurs commentaires et de leurs idées au personnel permanent afin d'améliorer les pratiques d'ELIX en matière de P<sup>2</sup> Multispace et d'engagement communautaire. Il était essentiel pour ELIX d'être ouvert à leurs commentaires, car ils ont apporté des outils, des idées et la perspective "fraîche" de leur travail collaboratif à l'organisation. Cela nous a incités à reconnaître nos forces existantes, mais aussi à réfléchir aux lacunes de l'organisation en matière d'EDI. Le projet a donc servi de motivation pour expérimenter de nouvelles idées, reconsidérer les changements apportés à notre matériel/canaux/espaces physiques de communication et réimaginer une nouvelle atmosphère de travail en général.



Bonne pratique écrite par: Maria Vandorou



# Travail sur l'expression et l'interculturalité avec des jeunes femmes menacées d'exclusion

**ORGANISATION** Fundesplai

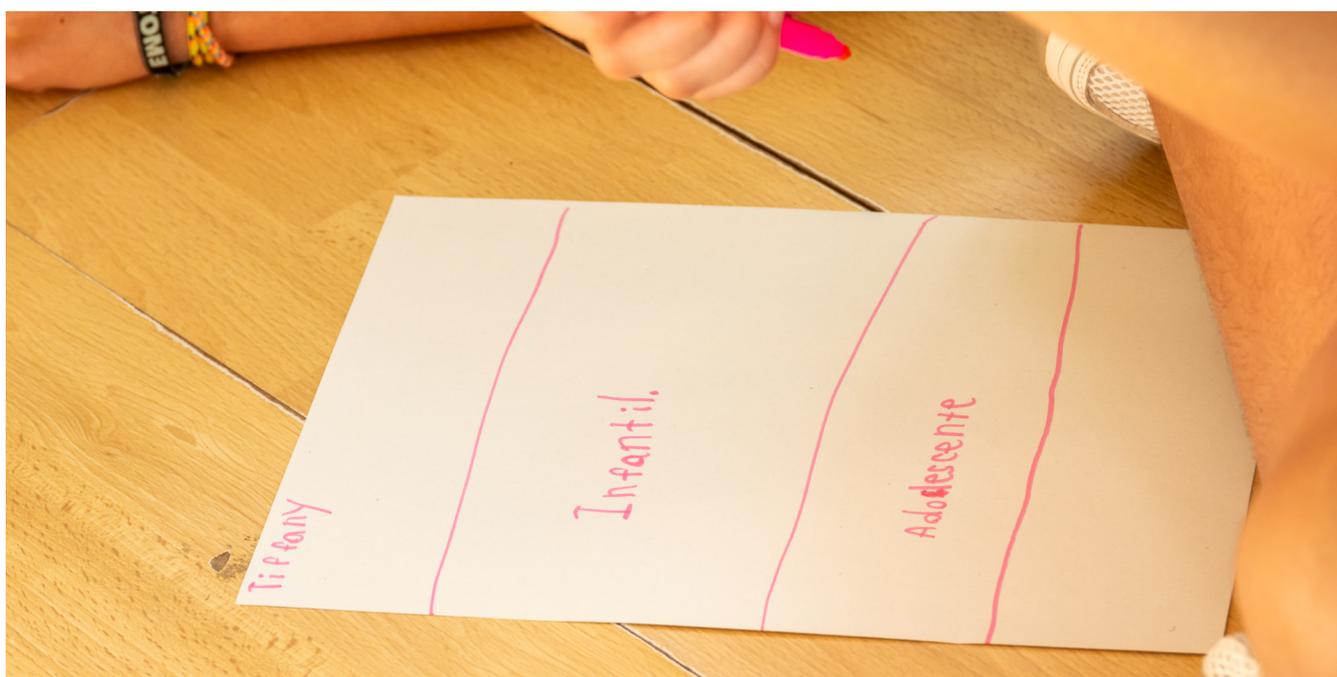
**PAYS** Espagne

**SUJET** *L'environnement physique du point de vue de l'EDI*  
*Travail direct avec les jeunes*

**CONTEXTE** Fundesplai offre un cours de cuisine à des groupes de jeunes femmes menacées d'exclusion qui cherchent à devenir des professionnelles dans le secteur de l'hôtellerie ou à obtenir leur premier emploi. Le groupe de participantes inscrites à ce cours est composé de 12 jeunes femmes (18-26 ans) qui ont traversé un processus de migration et sont menacées d'exclusion. Certaines de ces jeunes femmes n'ont pas une bonne connaissance de la langue locale, sont affectées par une position socio-économique précaire, ou sont des mères célibataires en charge d'un ou plusieurs enfants.



**BESOIN** En raison de leur situation personnelle, de nombreuses jeunes femmes de ce groupe n'ont guère le temps de se reposer ou de s'épanouir. Beaucoup d'entre elles se trouvent dans une situation précaire, ont des enfants à charge ou viennent de passer par un processus de migration vers l'Espagne. C'est pourquoi Fundesplai a jugé nécessaire d'organiser un programme de sessions avec différents exercices qui servent à donner à ces jeunes femmes un espace d'expression et à encourager leur expression émotionnelle et sociale, d'un point de vue intersectionnel, c'est-à-dire en abordant des questions qui les touchent telles que l'interculturalité, le genre ou le racisme. Ces sessions vont également servir à tester la capacité de l'organisation à répondre aux besoins des groupes de jeunes menacés d'exclusion et des moniteurs et animateurs de jeunesse impliqués dans le programme. Cela implique d'offrir les espaces et la formation nécessaires, de s'adapter au calendrier et à l'emploi du temps du groupe et du personnel, d'appliquer une politique inclusive et équitable à la fois pour le groupe et les animateurs, etc.



## CHALLENGES



De nombreux paramètres ou circonstances peuvent rendre difficile l'élaboration et surtout la planification de la session. Par exemple, beaucoup de ces jeunes femmes sont des mères célibataires avec un ou plusieurs enfants. Il leur est donc très difficile de se rendre à un endroit précis en dehors de leur quartier ou même d'avoir le temps de participer à la session organisée, car elles doivent s'occuper de leurs enfants. C'est pourquoi Fundesplai a proposé de prendre en charge les enfants, en offrant un espace et un personnel responsable pour s'occuper des enfants pendant que les mères suivent la session. Il est important que, face aux difficultés et aux circonstances défavorables que peuvent rencontrer les participants, l'organisation sache apporter une solution ou au moins s'y adapter.

## OBJECTIFS ET IMPACT



L'objectif principal de cette activité est le développement émotionnel et social des participants dans une perspective EDI et le travail sur plusieurs axes d'intersectionnalité : le genre, la situation socio-économique, le racisme, l'interculturalité. Les objectifs suivants ont été atteints :

- Offrir un espace d'expression sociale et émotionnelle à des groupes de jeunes participants menacés d'exclusion.
- Évaluer les capacités de l'organisation à couvrir tous les besoins d'un groupe de participants présentant de telles caractéristiques (offrir des espaces, du personnel pour s'occuper des enfants, adapter les horaires, le matériel et les activités pour les enfants, etc.)
- Créer des espaces sûrs et inclusifs pour que les groupes de participants ayant des besoins divers puissent s'exprimer librement et ouvrir le débat sur les différentes discriminations ou difficultés dont ils peuvent souffrir, en promouvant l'empathie et l'engagement social au sein de l'organisation.



**MÉTODOLOGIE** Au cours de la session, 4 activités de 45 minutes chacune ont été organisées. La session a été planifiée de manière à combiner des exercices verbaux et non verbaux, afin de pratiquer différents modes de communication qui ne nécessitent pas la connaissance d'une langue spécifique, de manière à ce que tout le monde puisse participer. Au cours des deux premières sessions, des exercices impliquant des mouvements (par exemple le jeu du foulard, qui consiste à voler le foulard d'un autre participant et à courir) ont été utilisés de manière à ce que les participants puissent occuper tout l'espace et s'exercer à la coopération en équipe sans aucune barrière linguistique. Un autre exercice d'expression orale a suivi, au cours duquel les participants ont eu l'occasion de s'exprimer de manière créative en racontant des histoires improvisées à l'aide d'images et de signes. Enfin, un espace a été prévu pour que les participants jouent de la musique de leur lieu d'origine et partagent différentes formes d'expression, en travaillant sur l'aspect interculturel du groupe.

**DURÉE** Une session de trois heures a été organisée dans les locaux de l'organisation. Il est envisagé d'organiser périodiquement de telles sessions tout au long de l'année afin d'apporter davantage de soutien et de suivi au groupe de participants. Toutefois, l'animateur qui a participé à la formation EDI GO n'a assisté qu'à une seule session à titre de test pilote.



## MATÉRIAUX ET RESSOURCES



Parmi les matériels utilisés pour la session, on peut citer les suivants :

- *Mouchoirs* : Utilisés lors de l'exercice "prend et cours". Vous pouvez également utiliser un foulard ou tout autre morceau de tissu.
- *La musique* : La musique est un catalyseur de la créativité et de l'expression personnelle. Par exemple, vous pouvez demander aux participants de jouer de la musique de leur pays d'origine et de la partager avec le groupe. Elle peut également être utilisée pour marquer le début ou la fin des activités.
- *Cube à images* : Un cube en carton dont les faces sont recouvertes d'images. Les images peuvent servir de guide pour inventer n'importe quelle histoire, ce qui leur permet de s'exercer à la narration et à l'improvisation.
- *Nourriture et boissons* : Une table avec de la nourriture et des boissons pour les participants pendant les pauses ou à la fin de la session. Cet espace sert également de point de rencontre pour mieux se connaître.
- *Une pièce avec un grand espace* : Une pièce ou un espace extérieur qui permet de circuler librement.

## ÉTAPES CLÉS



La planification de cette session et des sessions futures se fait toujours en tenant compte de la disponibilité et des besoins des participants, ainsi que de la capacité de l'organisation à y répondre. En ce sens, nous essayons d'appliquer les critères d'égalité, de diversité et d'inclusion afin de nous assurer que tous les acteurs impliqués ont un rôle défini et les outils appropriés pour participer ou effectuer leur travail. Nous pourrions définir le plan de la manière suivante.

1. Procéder à une évaluation des besoins du groupe de participants et définir le type d'activités qui peut leur être bénéfique.
2. Vérifier si l'organisation dispose de toutes les ressources et installations nécessaires non seulement pour mener à bien les activités, mais aussi pour s'adapter aux besoins spécifiques des participants. Cela implique de prendre en compte : la logistique, les espaces, les horaires, la disponibilité du personnel, l'accès adapté, etc.)
3. Adaptation des activités aux besoins spécifiques du groupe. Des activités spécifiques peuvent avoir été planifiées pour la session, mais il peut être nécessaire de les adapter aux besoins des participants. Par exemple, il n'est pas judicieux de mettre en œuvre des activités qui nécessitent une expression verbale avancée si les participants ne connaissent pas la langue.
4. Réserver une partie de la session à un exercice de réflexion avec les participants. Cet aspect encourage la création d'une équipe parmi les participants et les invite à partager leurs expériences.



## CONCLUSION



Cette bonne pratique a été un succès tant du point de vue des participants que de l'organisation elle-même. La session a permis de tester plusieurs aspects de l'organisation, à commencer par sa capacité à travailler avec des jeunes menacés d'exclusion, ainsi que les ressources et la logistique nécessaires pour mener à bien ces activités. Au cours de la session, en suivant le cadre des valeurs de l'EDI liées à l'inclusion, il a été possible de créer un espace où tous les participants pouvaient s'exprimer, en surmontant les barrières linguistiques que certains membres du groupe pouvaient avoir. Pour ce faire, des activités adaptées aux capacités et aux besoins des participants ont été proposées. Par exemple, si vous souhaitez encourager l'expression créative au sein du groupe, essayez de mettre en place des exercices où chacun peut participer et s'exprimer de différentes manières, soit avec des mots, soit avec des signes et des images. En ce sens, l'objectif était d'adapter les activités aux besoins de ce groupe de jeunes et d'élaborer un programme dont ils pourraient bénéficier. En outre, l'organisation doit tenir compte de la disponibilité du groupe pour ces sessions, en étant consciente des circonstances ou des réalités défavorables auxquelles ce groupe de personnes est confronté. Par exemple, de nombreux membres de ce groupe étaient des mères en charge d'un ou plusieurs enfants. Cette situation exceptionnelle limite fortement la capacité de déplacement et la gestion du temps des jeunes femmes. C'est pourquoi l'organisation a mis à leur disposition un espace où elles pouvaient laisser leurs enfants qui ont été pris en charge par un personnel qualifié. En conclusion, la mise en œuvre de ces sessions a pris en compte des aspects tels que l'adaptation des espaces physiques et les besoins spécifiques d'un groupe de jeunes menacé d'exclusion, en référence aux dimensions 2 et 5 du projet EDI GO. D'une manière générale, l'expérience a été très positive pour ce groupe de participants. Cependant, certains aspects pourraient être pris en compte pour les prochaines sessions. Par exemple, si nous prenons en compte le cadre des valeurs de l'EDI, en particulier celles exposées dans la dimension 5 : le travail direct avec les jeunes, nous pourrions impliquer davantage le groupe de participants et même leur donner un rôle de premier plan dans la planification des activités. Cet aspect est important car il inclut tous les acteurs impliqués dans le processus de création, faisant de l'organisation un espace plus inclusif et participatif, et améliorant également les compétences interpersonnelles des participants.

Bonne pratique écrite par : Taoufik Kassi

# Gestion émotionnelle et autonomisation par le Théâtre de l'Opprimé chez les adolescents

**ORGANISATION** Virolai School

**PAYS** Espagne

**SUJET** *Attitudes et relations*

**CONTEXTE** La dimension travaillée dans cette intervention était les attitudes et les relations, avec un accent sur la reconnaissance émotionnelle, l'interaction sociale et l'altérité, c'est-à-dire la capacité à se mettre à la place de l'autre. Ces compétences ont été encouragées par des activités créatives impliquant une dynamique corporelle non verbale, des activités d'expression orale et l'utilisation de méthodologies théâtrales pour exposer les conflits d'intérêt du collectif, tels que les brimades, la discrimination et l'exclusion. Ce projet a été mis en œuvre à l'école Virolai de Barcelone, dans le cadre d'un programme visant à améliorer le bien-être émotionnel des adolescents par le biais d'activités artistiques. L'intervention a été motivée par la nécessité d'aborder l'impact émotionnel que la pandémie de COVID-19 a laissé sur les jeunes, fondamentalement dans la capacité à gérer les émotions afin de construire des relations sociales saines et constructives. Grâce à trois sessions intensives, un espace a été créé pour que les élèves âgés de 11 à 14 ans réfléchissent à leurs émotions, identifient les dynamiques d'oppression (telles que les brimades et la discrimination) et fassent des propositions pour tenter de résoudre les conflits observés dans leur environnement.



**BESOIN** L'intervention est née de la nécessité d'aborder les conséquences émotionnelles à long terme que la pandémie de COVID-19 a eue sur les adolescents. Ces jeunes ont été confrontés à des sentiments d'isolement, d'anxiété et de difficultés à établir des relations sociales après l'enfermement, ainsi qu'à une déconnexion marquée avec le centre éducatif où ils effectuent leurs études, ainsi qu'avec leurs enseignants et leurs moniteurs. Dans ce contexte, l'école Virolai a identifié le besoin de créer un espace où les élèves pourraient travailler sur la reconnaissance et la gestion de leurs émotions d'une manière pratique et créative, tout en travaillant sur d'autres domaines tels que l'inclusion et la lutte contre les éventuelles discriminations dont leurs élèves pourraient souffrir ou avoir souffert.



**CHALLENGES** Nous avons rencontré deux situations qui ont constitué un défi pour la mise en œuvre des sessions : l'une d'entre elles était la stigmatisation d'un groupe d'élèves participants par les enseignants et le personnel. Avant le début de la session, nous avons été prévenus qu'il était difficile de travailler avec ce groupe d'élèves, avec parfois des commentaires sarcastiques tels que "nous allons bien nous amuser, ce sont les plus drôles". Ces commentaires et avertissements étaient non seulement inutiles, mais ils stigmatisaient également le groupe et auraient pu conduire à une discrimination avant même de rencontrer le groupe. Une autre difficulté rencontrée a été le manque de volonté du personnel enseignant (principalement les professeurs et les moniteurs) de participer et de s'impliquer dans les activités menées. Ils ont fait preuve d'une attitude passive et distante à l'égard des exercices. Bien qu'ils aient été présents dans certaines activités, leur participation active a été limitée. Je pense que s'ils avaient été impliqués dès le début et de manière régulière, l'impact aurait pu être renforcé, en allant beaucoup plus loin dans l'intégration des méthodologies à long terme dans le contexte éducatif. Parfois, c'est le groupe de participants lui-même qui a demandé ou poussé les enseignants à participer avec eux. Le groupe de participants bénéficierait grandement d'une meilleure communication et de liens plus étroits avec les enseignants et les animateurs.



## OBJECTIFS ET IMPACT



- Encourager la reconnaissance émotionnelle chez les adolescents, en les aidant à identifier et à exprimer leurs émotions de manière saine.
- Améliorer l'interaction sociale et renforcer la confiance du groupe par le biais d'exercices et de dynamiques théâtrales participatives.
- Stimuler la réflexion critique sur les situations d'oppression dans leur environnement, en utilisant le théâtre forum et d'autres dynamiques de groupe pour analyser la dynamique du pouvoir.
- Donner aux adolescents les moyens de proposer des solutions aux situations de discrimination, d'intimidation et de violence, en encourageant l'empathie et l'engagement social.

Impact obtenu : L'atelier a permis aux élèves de faire preuve d'une plus grande conscience émotionnelle, et leur intérêt pour la résolution des conflits créés au cours des exercices était évident. Les adolescents ont proposé des alternatives pour éviter tout incident violent et/ou discriminatoire, faisant preuve d'une grande capacité de réflexion et d'un sens de la responsabilité sociale.

## MÉTHODOLOGIE



L'intervention a été organisée en trois journées intensives, d'une durée totale de 14 heures. Lors de la première session, des jeux et des exercices non verbaux et de mouvement ont été réalisés afin que les élèves puissent reconnaître physiquement leurs émotions et comprendre comment exprimer leurs sentiments sans avoir besoin de mots. Par la suite, lors des sessions 2 et 3, des activités théâtrales ont été introduites, au cours desquelles les participants ont créé et joué des scènes basées sur des incidents d'injustice sociale et des conflits interpersonnels qu'ils avaient vécus. Grâce à ces activités, les élèves ont réfléchi collectivement aux solutions possibles à ces conflits, en explorant des alternatives inclusives et respectueuses pour résoudre les dynamiques oppressives.

## DURÉE



L'ensemble du processus d'intervention a duré 14 heures, réparties sur trois jours. Chaque session était structurée de manière à permettre une progression depuis la reconnaissance émotionnelle de base jusqu'à la création et la résolution de situations complexes au sein des groupes de travail et par rapport à l'entité à laquelle ils appartiennent. La durée a été suffisante pour que les adolescents développent une plus grande conscience de leurs émotions, pratiquent des dynamiques d'interaction sociale et réfléchissent à leurs expériences dans leur environnement, en générant des propositions de changement face à des situations d'oppression.

## MATÉRIAUX ET RESSOURCES



Le matériel et les ressources suivants ont été utilisés pour l'intervention :

- *Cercle des émotions* : Un outil visuel et pratique qui a aidé les participants à identifier et à exprimer leurs émotions.
- *Les ballons* : Utilisés dans la dynamique du mouvement et du jeu pour générer des interactions et encourager la cohésion du groupe.
- *La musique* : Utilisée pour accompagner la dynamique du mouvement et de la création.
- *Espaces ouverts* : Les activités se sont déroulées dans des espaces ouverts qui ont permis la libre circulation et le développement de la dynamique de groupe sans restrictions physiques majeures.
- *Papier et stylos* : Outils utilisés dans les exercices où les participants écrivent ou dessinent leurs émotions.
- *Animateurs* : L'atelier a été animé par un animateur accompagné de deux assistants stagiaires.
- *Participants* : Groupes d'environ 30 adolescents âgés de 11 à 14 ans.

## ÉTAPES CLÉS



L'intervention part du modèle du Théâtre de l'Opprimé lui-même, où les pratiques d'égalité, de diversité et d'inclusion (EDI) sont abordées pour s'assurer que toutes les personnes se sentent valorisées et représentées à la fois au sein de leurs groupes et de l'organisation. Sur cette base, les étapes clés du processus ont été les suivantes :

*Conception et planification* : Trois jours d'activités ont été structurés en mettant l'accent sur un langage inclusif et non discriminatoire, conformément aux lignes directrices de l'EDI.

*Mise en œuvre* : Lors de la mise en œuvre des activités, nous avons travaillé sur la manière dont les adolescents expriment leurs émotions et sur la dynamique du pouvoir et de l'oppression.

*Évaluation et réflexion* : À la fin de chaque session, les participants se sont livrés à des exercices de réflexion en groupe, discutant de ce qu'ils ressentaient et de la manière dont les expériences et l'empathie influencent leurs expériences.

En appliquant des pratiques de communication inclusive, nous nous assurons que l'intervention n'aborde pas seulement la dynamique de l'oppression, mais aussi la manière dont le langage contribue à renforcer ou à remettre en question cette dynamique, ce qui permet d'avoir un impact plus important sur la transformation sociale. or challenging those dynamics, achieving a greater impact on social transformation.

## CONCLUSION



Les interventions, menées selon les principes de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion (EDI), ont eu un impact significatif tant sur les élèves que sur l'animateur et l'organisation. Grâce à ces méthodologies, les adolescents ont pu non seulement identifier et exprimer leurs émotions, mais aussi prendre davantage conscience des dynamiques d'oppression et de conflit présentes dans leur environnement. L'utilisation d'un langage inclusif, conformément aux recommandations de l'EDI GO, a créé un espace où les participants se sont sentis valorisés et écoutés. Cela a permis de réfléchir individuellement et collectivement à des questions clés telles que les brimades, la discrimination et la violence, ce qui a eu un impact positif sur les adolescents. Les élèves ont non seulement détecté ces problèmes dans les scènes représentées, mais ils ont également proposé des alternatives créatives pour les désarticuler, ce qui démontre une possible autonomisation sociale qui va au-delà de l'atelier. L'intervention a également été une expérience importante pour l'organisation, qui continue à renforcer son engagement envers les pratiques EDI. Cette expérience a permis d'identifier des domaines d'amélioration, tels que la recherche d'une plus grande implication des enseignants dans les futures interventions avant l'activité, afin de garantir un impact plus durable sur l'environnement éducatif. En outre, le personnel enseignant de l'organisation a également reconnu qu'il pouvait bénéficier de ces pratiques en constatant que le groupe réagissait positivement aux sessions et certains d'entre eux nous ont demandé les méthodologies appliquées. Il s'agit d'une bonne leçon à partager avec d'autres organisations de jeunesse : l'utilisation du théâtre comme outil d'autonomisation émotionnelle et sociale, combinée à une approche attentive et inclusive, est un moyen puissant de transformer la dynamique de groupe. En créant un espace sûr où les jeunes peuvent exprimer leurs émotions et réfléchir à l'oppression, on favorise la capacité critique et la responsabilité sociale, qui sont essentielles pour construire des communautés plus justes et plus équitables. Il est également nécessaire de mettre en œuvre ces pratiques de manière continue et à long terme. L'idéal est de pouvoir suivre les progrès réalisés afin d'évaluer les effets de ces pratiques sur les jeunes et sur l'organisation elle-même.



# Collaborer avec la communauté locale pour renforcer l'inclusion et la diversité

**ORGANISATION** Università Cattolica del Sacro Cuore (UCSC)

**Pays** Italie

**SUJET** *Renforcer l'inclusion et la diversité par l'engagement actif de la communauté*

**CONTEXTE** L'approche interculturelle à l'UCSC devrait être mise en œuvre par une combinaison d'initiatives universitaires, d'activités extrascolaires, de programmes d'échanges culturels (tels qu'Erasmus+) et de formations spécialisées pour les étudiants et le personnel. Cette pratique devrait viser à créer un environnement universitaire dans lequel tous les étudiants, quelle que soit leur origine, se sentent respectés, valorisés et représentés dans les activités et les politiques de l'université. En outre, cette approche offrirait une formation continue au corps enseignant et au personnel administratif sur la sensibilité interculturelle et les meilleures pratiques en matière d'éducation inclusive, en veillant à ce que ces valeurs imprègnent tous les niveaux de l'établissement.



**BESOIN** Compte tenu de la diversité croissante de sa population étudiante, il est nécessaire de promouvoir l'inclusion culturelle et de prévenir le risque de fragmentation culturelle. Cette approche interculturelle répond à un appel en faveur d'un environnement plus cohésif et inclusif, dans lequel chaque étudiant, quelle que soit son origine, est habilité à contribuer à la vie académique et sociale de l'université. En outre, la préparation des étudiants à un paysage professionnel mondialisé exige un effort ciblé pour cultiver des compétences interculturelles qui leur permettent de s'épanouir dans des contextes professionnels et sociaux divers.



**CHALLENGES** Certains challenges peuvent inclure la résistance culturelle, la présence de stéréotypes et des niveaux variables d'intérêt initial ou de sensibilisation parmi les étudiants et le corps enseignant. Pour garantir un engagement efficace, il est impératif de maintenir un processus d'adaptation continue afin de s'assurer que les programmes en question trouvent un écho auprès des étudiants locaux et internationaux. L'objectif de la formation du corps enseignant est de permettre l'identification et la prise en compte des préjugés inconscients, dans le but ultime de favoriser un environnement sûr et ouvert. En outre, l'adaptation des supports de cours, des procédures administratives et du contenu des ateliers pour refléter la population multiculturelle de l'UCSC peut nécessiter du temps et des ressources supplémentaires.



**OBJECTIFS ET IMPACT**

- Accroître la sensibilisation culturelle : L'université doit être sensible aux différences culturelles afin d'accueillir des étudiants et des membres du personnel d'origines diverses.



- Promouvoir l'intégration : Il est essentiel d'intégrer les étudiants internationaux dans la vie universitaire et surtout sociale de l'UCSC.
- Développer les compétences interculturelles : L'objectif est de doter les étudiants de compétences interculturelles essentielles pour les carrières internationales.
- Encourager un dialogue ouvert : Le programme encourage les étudiants de différentes cultures à communiquer, ce qui favorise la compréhension.
- Construire des partenariats durables : Renforcer les collaborations avec les organisations qui soutiennent l'inclusion et la diversité culturelle afin de renforcer le rôle de l'UCSC en tant qu'institution inclusive.

L'impact : une approche interculturelle rend l'UCSC plus inclusif, où les étudiants se sentent à leur place. Les étudiants internationaux peuvent s'engager avec leurs pairs, tandis que les étudiants locaux acquièrent des perspectives plus larges. Cela facilitera l'établissement de relations plus étroites avec des organisations alignées sur les objectifs de l'université, ce qui profitera à tous les étudiants en favorisant l'émergence d'un corps prêt pour l'avenir qui valorise la diversité.

## MÉTHODOLOGIE



- *Programmes d'échange et partenariats internationaux* : L'UCSC devrait développer ses collaborations avec des institutions universitaires internationales, offrant ainsi aux étudiants la possibilité d'acquérir une expérience directe venant des différentes cultures.
- *Ateliers de sensibilisation interculturelle* : Des ateliers spécialisés seront organisés sur l'inclusion et la diversité culturelle. Les étudiants examineront les complexités inhérentes à la communication interculturelle afin de renforcer leur sensibilité culturelle.
- *Groupes de discussion multiculturels* : L'UCSC devrait former des groupes d'étudiants d'origines différentes pour discuter de sujets sociaux et culturels, afin de favoriser la collaboration et la compréhension.
- *Manifestations et célébrations inclusives* : L'université organisera des événements pour favoriser l'appréciation des différents milieux culturels : ces événements comprendront des foires alimentaires, des sessions d'échange linguistique et des festivals culturels. En impliquant l'ensemble de la communauté universitaire, ces événements visent à renforcer la visibilité des diverses cultures.

## DURÉE



L'approche interculturelle à l'UCSC doit être conçue comme une initiative permanente, avec des activités programmées et des sessions de formation prévues pour chaque semestre universitaire. Des ateliers semestriels devraient être organisés pour les étudiants et les membres du corps enseignant.

## MATÉRIAUX ET RESSOURCES



- *Ressources pour l'éducation interculturelle* : Brochures, documents et ressources en ligne couvrant des sujets tels que la sensibilité culturelle, les compétences en matière de communication mondiale et les pratiques inclusives.
- *Espaces d'ateliers et d'événements* : Salles de classe, salles de conférence et espaces extérieurs pour des activités, des discussions et des rassemblements.
- *Animateurs et formateurs qualifiés* : Formateurs et animateurs interculturels professionnels spécialisés dans la compétence culturelle, le développement de l'empathie et la résolution des conflits.
- *Partenariats de collaboration avec des organisations locales et mondiales* : Partenariats avec des organisations culturelles internationales, des groupes d'étudiants et des ONG afin d'améliorer la diversité des programmes et des événements de l'UCSC.
- *Plates-formes numériques pour l'engagement* : Plateformes en ligne pour les discussions virtuelles, le partage des ressources et la facilitation de la participation à distance des étudiants internationaux.

## ÉTAPES CLÉS DU PROCESSUS



- *Évaluation initiale de la culture et analyse des besoins* : L'UCSC procéderait à une évaluation complète afin de mieux comprendre la composition culturelle du corps étudiant et d'identifier les besoins et les attentes spécifiques liés à l'inclusion culturelle.
- *Formation du corps enseignant et du personnel sur les préjugés inconscients* : Le corps enseignant et le personnel suivront une formation régulière afin d'améliorer leur capacité à reconnaître et à gérer les préjugés inconscients. Cette mesure garantit que l'engagement de l'université en faveur des valeurs interculturelles se reflète dans tous les domaines, des salles de cours aux services administratifs.
- *Organisation d'ateliers interculturels et de sessions de formation* : L'université organisera des ateliers sur les thèmes de la communication interculturelle, de la sensibilisation aux préjugés et de l'empathie culturelle. L'objectif de ces ateliers est de doter les étudiants de compétences pratiques et d'une compréhension de ces concepts.
- *Un retour d'information et un suivi régulier* : L'UCSC devrait solliciter de manière proactive le retour d'information des étudiants et du personnel engagés dans des activités interculturelles. Ce retour d'information devrait être utilisé pour évaluer l'efficacité de chaque initiative et identifier les domaines potentiels d'amélioration.
- *Expansion des partenariats mondiaux* : L'UCSC renforcera et élargira ses partenariats avec des organisations internationales, des institutions universitaires et des groupes culturels, ce qui permettra un échange permanent d'idées, de ressources et de pratiques en faveur de l'inclusion culturelle.

## CONCLUSION



La participation d'un représentant étudiant à la formation EDI GO permettra de renforcer ces processus et de disposer d'un point de référence supplémentaire pour l'adhésion aux valeurs EDI au sein de ce groupe à l'avenir. L'objectif de cette approche interculturelle de l'UCSC serait de transformer son campus en un microcosme d'une société globale et inclusive, dans laquelle la diversité est non seulement respectée mais aussi célébrée. En promouvant ces formations et cette sensibilisation, l'UCSC mènerait un processus visant à créer un environnement de campus dans lequel chaque étudiant aurait un sentiment d'appartenance. L'initiative est conçue pour préparer les étudiants aux paysages culturels complexes du monde d'aujourd'hui, en les dotant d'une capacité d'empathie, d'ouverture et d'une aptitude à naviguer aisément dans des environnements multiculturels. En encourageant une culture qui valorise la diversité et l'inclusion sur l'ensemble du campus, l'UCSC donnerait un exemple fort aux autres institutions, en démontrant que les compétences interculturelles ne sont pas seulement souhaitables, mais essentielles dans l'éducation moderne.

Bonne pratique écrite par: Giacomo Bracciale

## Vers une école plus inclusive

**ORGANISATION** I.I.S. Danilo Dolci, Partinico

**Pays** Italie

**SUJET** *Attitudes et Relationships*

**CONTEXTE** L'Institut cherche à prévenir l'abandon scolaire et, pour ce faire, en plus du programme d'études, le personnel s'efforce d'impliquer les élèves dans diverses activités. Faire de l'école un espace inclusif pourrait nous aider à atteindre cet objectif.



**BESOIN** En tant qu'institut, nous essayons d'impliquer les étudiants dans différentes activités, y compris des activités extrascolaires, en essayant de faire de l'école un lieu accueillant, amical et inclusif, afin d'essayer de prévenir le décrochage scolaire. L'utilisation d'un langage inclusif serait un pas vers cet objectif.



**OBJECTIFS ET IMPACT** L'objectif principal est d'impliquer les élèves dans les activités de l'atelier et de travailler ensemble sur l'identification d'un langage inclusif afin de rendre l'école plus inclusive dans ce domaine également. Au cours des réunions, l'importance de l'utilisation d'un langage inclusif sera discutée et des affiches seront créées au sein de l'école pour promouvoir l'utilisation d'un langage inclusif.



## MÉTHODOLOGIE



Après avoir participé à la formation EDI GO, une équipe d'enseignants a été constituée pour mettre en œuvre cette action lors de la réunion. Au cours des réunions suivantes, l'objectif était d'identifier les élèves désireux de participer et de déterminer comment les impliquer dans le processus. Des réunions initiales avec les élèves ont été organisées, au cours desquelles l'équipe enseignante a présenté l'idée et les lignes directrices en matière de langage inclusif. Les élèves ont été invités à donner leur avis, après quoi ceux qui souhaitaient promouvoir cette initiative ont commencé à travailler avec les enseignants. Le groupe de travail se réunit en fonction des disponibilités de chacun, mais il s'agit normalement de réunions bihebdomadaires. Dans les mois à venir, la partie théorique sera prête, après quoi les affiches seront réalisées à l'aide du programme Canva. L'idée est d'afficher les posters dans différents endroits de l'école afin de promouvoir et de rappeler l'importance d'utiliser un langage inclusif.

## DURÉE



Le processus global devrait durer toute l'année scolaire.

La première phase d'identification de l'équipe de travail a été réalisée en un mois, la seconde phase de sélection des langues est en cours. La création des affiches est prévue pour le mois suivant, après quoi elles seront réalisées et promues dans l'école d'ici le mois de mai.



## MATÉRIAUX ET RESSOURCES



- Ordinateur ou tablette
- Papier
- Stylos
- Google Meet ou zoom pour les réunions
- Lignes directrices sur le langage inclusif de l'EDI GO

## ÉTAPES CLÉS DU PROCESSUS



Après avoir participé à la formation EDI GO, organisée par le CSC Danilo Dolci, nous avons pris conscience de l'importance d'utiliser un langage inclusif. Nous pensons que ce processus augmenterait l'inclusivité dans notre institut et permettrait aux étudiants de se sentir plus à l'aise. Nous avons réfléchi à la manière dont nous pourrions travailler avec nos étudiants sur cette question très importante. Au départ, une équipe d'enseignants a été désignée pour décider ensemble de la meilleure façon d'impliquer les étudiants. Après quelques réunions et une analyse détaillée des LIGNES DIRECTRICES SUR LE LANGAGE INCLUSIF créées dans le cadre du projet EDI GO, il a été décidé de passer à l'étape suivante et de présenter l'idée au groupe d'élèves. La réunion a été très participative, après la présentation de l'idée, le matériel de référence a été présenté et les étudiants ont proposé quelques idées. Au cours de la réunion suivante, le groupe de travail, composé d'enseignants et d'étudiants engagés, a été constitué. Après une analyse et plusieurs idées proposées par les élèves, la création d'affiches a été décidée, ce qui permettrait de promouvoir le langage inclusif et d'en élargir l'impact. Dans les mois à venir, à l'aide de Canva, le groupe de travail (les élèves avec le soutien des enseignants) créera des affiches pour promouvoir le langage inclusif au sein de l'école. De cette manière, l'école essaiera de promouvoir non seulement la langue elle-même, mais aussi l'importance de l'implication de ses élèves, les relations au sein de l'école et l'attitude appropriée dans le travail avec les jeunes.

## CONCLUSION



Le projet EDI Go nous a permis de découvrir comment rendre notre école plus inclusive en y introduisant les valeurs de l'EDI. Les outils fournis nous ont aidés à accroître la valeur du langage inclusif et son utilisation au sein de l'école, ce qui a permis aux jeunes de se sentir plus impliqués.

Bonne pratique écrite par: Grazia Gulino



# CONCLUSION GÉNÉRALE

Les 12 bonnes pratiques présentées confirment que l'objectif du projet EDI GO a été atteint, c'est-à-dire que le projet a soutenu les organisations travaillant avec les jeunes en renforçant et en améliorant les bonnes pratiques internes qui promeuvent l'égalité, la diversité et l'inclusion. Avec les citations suivantes, qui sont les parties les plus inspirantes des conclusions des bonnes pratiques présentées dans cette publication, nous voudrions remercier les organisations qui ont mis en œuvre des bonnes pratiques, en promouvant les valeurs de l'EDI en leur sein.

*“Nous encourageons les autres organisations de jeunesse à adopter les principes de l'EDI, car ils renforcent non seulement leurs programmes, mais favorisent également l'émergence d'une communauté plus inclusive et plus dynamique.”*

*“Notre message aux autres organisations de jeunesse est de faire des principes de l'EDI une priorité dès le départ. La création d'un environnement inclusif et diversifié ne profite pas seulement aux groupes marginalisés, elle enrichit l'organisation dans son ensemble. Elle favorise une culture de respect, d'empathie et de compréhension. Nous encourageons d'autres organisations à entreprendre des processus similaires d'autoréflexion et d'amélioration, car cela aura sans aucun doute un impact positif sur leurs communautés”.*

*“Bien que ces changements soient minimes, ils s'accumulent progressivement et font la différence.”*

*“La formation sur l'égalité, la diversité et l'inclusion dispensée par l'ADICE et le plan d'action qui en découle s'inscrivent parfaitement dans le processus en cours et nous ont permis de rendre notre approche plus inclusive.”*

*“Nous croyons fermement que toutes les organisations - en particulier celles du secteur humanitaire, de la jeunesse ou du secteur social - devraient intégrer les aspects de l'EDI dans leur programme et leur culture de travail, et nous sommes heureux d'avoir eu la chance d'en faire partie. Le projet EDI GO est une boussole très solide pour les conceptions de projets et les plans budgétaires futurs. ELIX pourrait également jouer le rôle d'ambassadeur du projet EDI GO auprès d'autres organisations afin d'en élargir la portée.*

*“L'utilisation d'un langage inclusif, conformément aux recommandations de l'EDI GO, a créé un espace où les participants se sont sentis valorisés et écoutés. Cela a permis de réfléchir individuellement et collectivement à des questions clés telles que les brimades, la discrimination et la violence, ce qui a eu un impact positif sur les adolescents”. .”*

*“Le projet EDI Go nous a permis de découvrir comment rendre notre école plus inclusive en y introduisant les valeurs de l'EDI. Grâce à la formation et aux outils fournis, nous avons pu valoriser le langage inclusif et son utilisation au sein de l'école, permettant ainsi aux jeunes de se sentir plus impliqués.”*

Nous espérons que les mots de ces travailleurs de jeunesse vous inspireront dans votre travail futur, tout comme ils nous ont inspirés, afin de garantir que les valeurs de l'EDI restent des valeurs clés dans notre travail avec les jeunes.



*[edi-go.eu](http://edi-go.eu)*



Co-funded by  
the European Union

This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.