

*D*iversités et *C*itoyennetés

La Lettre de l'IRFAM

Institut de Recherche, Formation et Actions sur les Migrations

N° 23
III/2010

L'éducation à la diversité pour les jeunes ... par les jeunes !

IRFAM-Coordination
17 Rue Agimont 4000 Liège - Belgique
T. 04-221 49 89 - F. 04-221 49 87
info@irfam.org - www.irfam.org



Avec le soutien de la Communauté française de Belgique

*D*iversités et *C*itoyennetés

Sommaire du n° 23 – III/2010

L'éducation à la diversité pour les jeunes ... par les jeunes !

- *Éditorial*

Gérer la diversité, ça s'apprend... dès le plus jeune âge!, Julie Godfroid

- *Zoom sur EPTO, l'organisation européenne de formation par les pairs*

European Peer Training Organisation (EPTO) – De jeunes Européens se forment avec leurs pairs contre les discriminations, Danièle Crutzen, Julie Godfroid, Kévin Haddad, Altay Manço

« If you always do what you always did, you will always get what you always got... »
EPTO peer trainers' testimonies, Freddy, Kévin, Csilla and Maria

Religious diversity training in Slovenia (2009): a trainer's testimony, Kévin Haddad

Des « jeunes-relais » dans les quartiers de Basse Meuse formés à la méthode EPTO : un entretien avec l'AMO Reliance de Visé, Nareisha Paeschen, Delphine Luyten et Christophe Parthoens

VIENT DE PARAÎTRE : Développer la *mainstreaming* de la diversité, IRFAM

Appel de communications pour le XIIIème congrès international de l'ARIC : « Les diversités au cœur de la recherche interculturelle : harmonies et dissonances »

4^{ème} congrès international de l'AIFRIS du 4 au 8 juillet 2011

- *Collection « Compétences interculturelles »*

- *Présentation de l'IRFAM*

EDITORIAL

Chères lectrices, chers lecteurs,

On les dit communément dépolitisés, atomisés, individualistes, vulgairement hédonistes, trop souvent pessimistes, incapables de se mobiliser, connectés à leurs gadgets toute la journée mais irrémédiablement déconnectés de toute réalité... Ce sont pourtant eux les véritables experts de ce qu'ils vivent au quotidien, eux qui constituent des modèles ou des contre-modèles pour leurs pairs, eux qui sont appelés à construire une citoyenneté plus authentiquement universelle, eux qui sont capables d'œuvrer à un vivre ensemble soucieux de la pluralité des appartenances. Et si pour une fois, on reconsidérerait nos idées reçues sur les jeunes?

C'est ce à quoi nous invite ce 23ème numéro de *La lettre de l'IRFAM* « *Diversités et Citoyennetés* ».

De fait, si depuis de nombreuses années déjà, les professionnels de l'éducation et de la jeunesse sont amenés à diversifier leurs méthodes d'intervention en matière d'accueil et de gestion des diversités de genre, d'origines, de convictions philosophiques et religieuses, d'orientations sexuelles et que de remarquables initiatives en ce sens sont à saluer, l'on ne saurait oublier d'y associer les principaux concernés : les jeunes eux-mêmes!

Ce e-journal se fait ainsi le porte-voix de jeunes qui font bouger les choses en matière de lutte contre les préjugés et les discriminations. Vous y découvrirez des approches réussies de gestion des diversités « pour les jeunes et par les jeunes », avec au premier plan l'expérience du réseau européen EPTO (*European peer training organisation*).

EPTO, ce sont des jeunes Européens qui utilisent l'éducation par les pairs pour sensibiliser d'autres jeunes et les amener à lutter à leur tour contre les nombreuses formes de discriminations qui gangrènent nos sociétés. La puissance de la « méthode » EPTO, c'est son potentiel de multiplication, ce fameux effet « boule de neige », à même de faire la différence dans un monde où les préjugés se diffusent plus vite que les vérités.

Face au cynisme et à l'irresponsabilité de certains dirigeants politiques, toujours prompts à désigner des boucs émissaires pour masquer leurs errements (en témoigne la récente stigmatisation des Roms par l'exécutif en France), il est toujours plus crucial de faire un pas vers l'autre, et d'aider les autres à se départir de leur *a priori*.

Et si pour une fois les jeunes nous montraient la voie à suivre?

Vous découvrirez dans ce numéro une introduction aux défis de la diversité dans le secteur de la jeunesse co-écrit par **Danièle Crutzen, Julie Godfroid, Kévin Haddad** et **Altay Manço**. L'article nous présente ensuite en détails EPTO, une organisation européenne coordonnée par Julie Godfroid.

Suivent quelques courts témoignages de jeunes *peer trainers* (formateurs de pairs) du réseau EPTO, qui nous éclairent sur les raisons de leur engagement, ce qui les motive, ce qui les pousse à agir et à se mobiliser, bien souvent de façon bénévole. Un autre témoignage de **Kévin Haddad** rend ensuite compte, d'une manière plus exhaustive mais toujours subjective, d'une des nombreuses formations organisées par EPTO à travers l'Europe : ici, une formation à la diversité religieuse qui s'est déroulée en mars 2009 en Slovénie.

Inspirés par EPTO, **Nareisha Paeschen, Delphine Luyten** et **Christophe Parthoens** de l'AMO Reliance de Visé nous montrent enfin que la méthode peut aisément être appliquée au niveau belge local, ici avec le concept de « jeunes relais » qu'ils ont développé dans les quartiers de Basse Meuse.

Et si pour une fois les jeunes avaient quelque chose à nous apprendre?

Kévin Haddad
4motion (Luxembourg)
Collaborateur de l'IRFAM

***Gérer la diversité, ça s'apprend...
dès le plus jeune âge!***

Danièle Crutzen

Directrice du Centre MENA Les Hirondelles (Assesse)

Julie Godfroid

Coordinatrice, European Peer Training Organisation

Kévin Haddad

Chargé d'éducation à la diversité, 4motion

Altay Manço

Directeur scientifique de l'Institut de Recherche, Formation et Action sur les Formations



Le constat

Le fonctionnement démocratique suppose de la part des membres de la société un comportement de citoyen responsable. Une société pluraliste et libre ne se maintient que quand tous les individus qui la composent sont traités avec respect, dignité, égalité et impartialité. Les discours de lutte contre le racisme et les autres formes de discrimination commencent à asseoir leur légitimité et tous les textes fondateurs en matière d'éducation s'accordent sur la nécessité de s'investir dans cette démarche. Les enfants, dès le plus jeune âge, sont à présent conviés à respecter l'autre, ses différences d'opinions, ses croyances. Tous les éducateurs/-trices, tous les enseignant/-es, tous les intervenant/-es sociaux sont invités à développer leurs connaissances et compétences sociales en la matière.

Cependant, au vu des réalités de terrain, le vivre ensemble constructif et inclusif n'est pas aisé à réaliser. Les changements démographiques, les disparités économiques et les tensions sociales entretiennent cependant un climat de peur et d'incertitude qui affecte bon nombre de personnes, en particulier lorsqu'elles manquent de connaissances et de compétences pour s'adapter à une société plurielle. Le discours est confronté aux limites de la pratique car oser aborder les questions liées à l'identité, aux origines familiales et culturelles, aux représentations parfois stéréotypées demande réflexions, réflexivité et méthodes. Or, un tel travail est souvent mené en situation de crise, quand les relations se sont tendues, que les opinions se sont cristallisées, quand à force de « lutter contre », on a oublié d'imaginer le « pour ».

Il semble donc nécessaire de poursuivre ce travail de lutte contre les discriminations mais il est indispensable de mener en parallèle une réflexion profonde sur l'intérêt de vivre ensemble, de cohabiter sur le même territoire de façon pacifique au regard de nos différences mais aussi de nos envies communes.

L'histoire est jalonnée d'aménagements, de bouleversements, de compromis, d'innovations ; la gestion des diversités aussi. Pour pouvoir vivre ensemble, nous devons être créatifs, nous devons assouplir nos représentations, négocier et converger vers une situation qui nous semble acceptable pour tous. L'espace démocratique le permet, utilisons-le à bon escient. Se pose dès lors la question des méthodologies qui permettent aux idées de s'essayer et de s'adapter à la pratique. Les portes d'entrée peuvent être nombreuses. La lutte contre les discriminations en est une, l'éducation à la diversité en est une autre, complémentaire.

L'éducation à la diversité

L'éducation à la diversité est le nécessaire apprentissage de compétences transversales d'adaptation aux contextes multiculturels qui s'adresse à tous les publics et à tous les âges pour gérer les défis de la diversité. Elle porte sur l'identification des stéréotypes, préjugés et discriminations à l'œuvre dans nos représentations et nos comportements. Elle porte aussi et surtout sur les zones sensibles que ce travail met en évidence, sur la manière dont se construisent nos identités et nos sentiments d'appartenance, sur la façon dont nous nous sentons menacés par certaines différences. La notion de menace est ici centrale, car il est malheureusement inopérant de travailler sur les dimensions éthiques, juridiques, méthodologiques, etc., si n'est pas prise en compte la question des instincts de survie, des rituels d'appartenance et de territoire, de la menace que représente « l'intrus » dans l'inconscient collectif.

L'éducation à la diversité est une question transversale qui concerne tous les secteurs de la vie sociale. Elle nécessite la mise en place au sein des associations, des entreprises, des écoles, des communes de « plans diversité » susceptibles de faire progresser les mentalités et de mettre en valeur les opportunités et les richesses de la diversité.

Ce travail de fond nécessite d'être porté par des professionnels de l'intérieur, spécialement formés, outillés et mandatés pour développer un *mainstreaming* de la diversité : il s'agit, pour chaque organisme, de passer des actions individuelles et ponctuelles à une stratégie globale de valorisation des diversités. Cela nécessite une visibilité d'ensemble sur les initiatives pertinentes, une coordination des actions et une politique de prise en compte des diversités à tous les échelons de l'organisation.

Il s'agit bien de travailler ces questions dans une dimension transversale : qu'est-ce qui nous fait avoir confiance en ce qui nous ressemble et qu'est-ce qui nous fait nous méfier de ce qui est différent? Même si ces mécanismes se justifient depuis la nuit des temps pour assurer notre survie, leur prise en compte humaniste et humanisante ne peut que nous grandir et faire grandir notre potentiel culturel et social. Outre la question éthique que cette posture sous-tend, il en va de l'adaptation d'une société entière aux mutations de son environnement. La posture est donc également tout à fait pragmatique : elle vise autant à confronter les difficultés inhérentes à la gestion des diversités qu'à en valoriser le potentiel créatif dans ce que l'on appelle communément la richesse de la diversité.

Un défi à relever par les professionnels de la jeunesse

La construction de la citoyenneté appelle de plus en plus les acteurs de l'éducation formelle et non formelle à se pencher sur les enjeux de la diversité et du vivre ensemble, d'un point de vue philosophique, mais aussi d'un point de vue pédagogique. Les questions identitaires et culturelles sont en effet au cœur des apprentissages nécessaires à une cohabitation constructive, interculturelle et inclusive. Cette société ne se construira pas sans cohésion sociale et sans l'adhésion, la participation des citoyens, des professionnels et des jeunes à une culture démocratique fondée sur des valeurs de respect, d'écoute, d'apprentissage mutuel, de responsabilité individuelle et collective. Les diversités ne peuvent coexister démocratiquement qu'à condition qu'elles soient mobilisées vers un minimum d'objectifs et de codes communs. Mettre en relation, faciliter la discussion, créer des « lieux de frottement », tels sont les enjeux de l'éducation à la diversité.

Mais aussi par les jeunes eux-mêmes!

Cette éducation relève du champ de compétences des professionnels du secteur de la jeunesse ; nous pensons qu'elle relève également de la compétence des jeunes. En effet, dès l'adolescence, tout individu intègre des réseaux (ami(e)s, clubs sportifs, maisons de jeunes, mouvements de jeunesse, AMO, voisin(e)s de quartier, écoles, etc.) et joue un rôle au sein de ces réseaux. Chaque jeune a alors la capacité d'influencer ses pairs au cœur de ses milieux de vie.

Nous pensons que cette compétence des jeunes à influencer d'autres jeunes de manière positive mérite d'être davantage connue, reconnue et mobilisée. Une manière d'inviter les jeunes à prendre des responsabilités et à développer des compétences en matière de gestion de la diversité et de les encourager à travailler entre pairs.



La puissance de la formation par les pairs

En effet, la méthode de formation par les pairs repose sur l'idée qu'un message délivré à un jeune par un autre jeune peut être plus crédible et efficace que celui proposé par les figures représentant l'autorité. Un groupe de pairs se définit comme « toute unité collective dont les membres partagent des caractéristiques communes telles que l'âge ou l'origine ethnique ». Cette définition est communément attribuée aux groupes d'âge et plus spécifiquement aux groupes d'adolescents dont les membres partagent une même « culture jeune ».

Ces méthodes, maintes fois utilisées à travers les âges en vue d'articuler les différents systèmes d'éducation formelle et non formelle, encouragent les collaborations entre les intervenants sociaux et les jeunes. Une séance de sensibilisation à la gestion des diversités animée ou co-animée par des jeunes et des adultes n'a pas le même impact sur le public que l'intervention d'animateurs/-trices extérieurs à l'institution. La démarche relève cette fois de la coopération entre jeunes et adultes. Elle modifie les représentations que l'on se fait d'un élève, d'un professeur, d'un bénéficiaire d'un service social (maisons de jeunes, de quartiers,...), d'un animateur socioculturel, d'un jeune que l'on aborde dans la rue, etc., dans la mesure où ces jeunes et ces professionnels deviennent ensemble acteurs du changement.

EPTO, l'organisation européenne de formation par les pairs

Former les jeunes à cette méthodologie est un moyen crédible d'encourager leur participation. Les compétences d'écoute, de communication, d'empathie, de facilitation sont des outils que les jeunes pourront utiliser à court et à long terme dans leur vie sociale, familiale, scolaire et professionnelle. EPTO (pour *European peer training organisation* : organisation européenne de formation par les pairs) utilise depuis plus de quinze ans cette méthodologie en Europe pour lutter contre toutes les formes de discrimination. C'est pourquoi, dans un numéro consacré aux défis de la diversité dans le secteur « jeunesse », il nous semblait essentiel de faire la part belle au travail du réseau EPTO en matière de formation par les pairs, d'éducation à la diversité et de lutte contre les discriminations.

Gérer la diversité, ça s'apprend! Et il n'est jamais trop tard pour apprendre...

Dossier :
European Peer Training Organisation
(EPTO)

*De jeunes Européens se forment avec leurs pairs
contre les discriminations*

Julie Godfroid
European Peer Training Organisation (EPTO)



European Peer Training Organisation (EPTO)

L'organisation européenne de formation par les pairs (*European Peer Training Organisation*, désignée par l'acronyme « EPTO ») est un réseau européen de jeunes et d'organisations qui utilisent l'éducation par les pairs pour lutter contre toutes les formes de discrimination. Depuis presque quinze ans, EPTO s'est donné pour mission de promouvoir la responsabilité de chacun dans la lutte contre les préjugés et les discriminations et d'accroître la prise de conscience et la compréhension de ces phénomènes grâce à des méthodes interactives et hautement expérimentales à même de créer un environnement sécurisant pour tous. EPTO coordonne aujourd'hui un réseau de *peer trainers* (un terme qu'on peut traduire par « formateurs de pairs ») actifs dans plusieurs pays européens.

Grâce à des programmes de formation de formateurs (5 à 6 jours), des ateliers de sensibilisation (de 2 heures à plusieurs jours) et des conférences, EPTO encourage des jeunes à prendre des responsabilités face à l'expression des préjugés et de la discrimination, à mener à leur tour des ateliers de sensibilisation auprès d'autres jeunes, et à lutter contre l'exclusion au sein de leurs organisations de jeunesse, leurs écoles, leurs familles et dans la société en général.

Financée entre autres par le programme « Jeunesse en Action » de la Commission Européenne, EPTO répond à l'un des objectifs de l'Union Européenne qui consiste à susciter un « effet boule de neige » avec des jeunes faisant figure de pionniers en matière de lutte contre le racisme, « en encourageant d'autres jeunes Européens et en créant un élan d'activités qui à long terme peut affecter la société civile dans son ensemble ». En effet, grâce aux partenariats développés avec de nombreuses associations locales et nationales, de jeunes leaders issus de plusieurs pays européens sont formés comme *peer trainers* par EPTO. En organisant par la suite des ateliers de sensibilisation, ces jeunes *peer trainers* touchent à leur tour des centaines d'autres jeunes à travers l'Europe.

EPTO en collaboration avec d'autres partenaires a également développé un module de formation appelé « Fruitcakes » consacré aux questions de genre et à l'homophobie.



1. La méthode EPTO

La « méthode EPTO » consiste en une remise en question drastique de ses préjugés par l'introspection, l'expérimentation et l'interaction. Le programme pédagogique d'EPTO est unique en ce sens qu'il aborde toutes les formes de discrimination : origine ethnique, religion, genre, handicap, couleur de peau, âge, origine nationale, orientation sexuelle, statut socio-économique, etc. Il est basé sur les principes de la formation par les pairs et de l'éducation à la diversité. S'appuyant sur les théories anti-racistes anglo-saxonnes et les outils pédagogiques de l'Institut A WORLD OF DIFFERENCE® de l'Anti-Defamation League, EPTO a développé un programme pédagogique complet de lutte contre les préjugés, dans lequel les participants sont invités à partager leurs expériences et leurs opinions, à pratiquer une écoute active, à apprendre émotionnellement autant qu'intellectuellement et à « désapprendre » leurs préjugés.

Le programme pédagogique d'EPTO suit une scrupuleuse progression mêlant activités interactives, simulations, visualisations, jeux de rôles, réflexions personnelles, discussions en petits et en grands groupes, etc., qui vise en premier lieu à susciter une prise de conscience et une compréhension de sa propre identité culturelle, puis incite à une « décentration ». Se décentrer, c'est la faculté de prendre du recul et de comprendre son propre système de référence, son propre système de pensée, ses propres comportements conscients et inconscients. Lorsque des individus s'impliquent dans le processus d'apprentissage, ils ont en effet besoin de clarifier leurs propres pensées, croyances et comportements, avant de demander à d'autres personnes de le faire. Autrement dit, les participants sont d'abord amenés à faire référence à leur propre expérience (durant l'activité ou dans leur vie quotidienne), pour ensuite considérer l'expérience du groupe (de participants à l'atelier ou d'un groupe spécifique dans la société) et finalement transférer les implications de ce qu'ils ont appris à l'ensemble de la société. Cette exploration se fait dans un environnement sécurisant, inclusif, ouvert et tourné vers l'action, en collaboration avec les autres.

Les nombreuses thématiques et questions abordées par les activités du programme de formation d'EPTO favorisent graduellement une meilleure compréhension de l'Autre ainsi que des mécanismes de discrimination dans la vie quotidienne, à l'échelle personnelle, interpersonnelle et, dans une autre mesure, au niveau institutionnel. Il s'agit d'aider les participants à voir et à mieux comprendre la complexité et la puissance des préjugés ainsi que des formes d'oppression institutionnalisées. Dans cette démarche, ils sont amenés à réfléchir sur ce qu'ils peuvent faire pour contribuer à la lutte contre de la discrimination ainsi que sur les moyens de construire un environnement inclusif, ce qui implique le développement des compétences de chacun dans un contexte où se manifeste la diversité, la capacité à reconnaître les sphères où chacun exerce une influence dans la vie de tous les jours et l'identification d'actions individuelles ou collectives en faveur du changement.

En résumé, les objectifs du programme pédagogique d'EPTO sont les suivants :

1. Prendre conscience de son identité socioculturelle ;
2. Identifier ses propres préjugés, stéréotypes et comportements discriminatoires ;
3. Etre capable de reconnaître et de confronter les préjugés et la discrimination sous toutes ses formes ;
4. Comprendre les comportements et les processus d'inclusion et d'exclusion ;
5. Développer un sens de l'empathie et affiner son esprit critique ;
6. Savoir créer un environnement inclusif au sein d'un groupe ;
7. Apprendre à développer un plan d'action ;
8. Plus généralement, développer des compétences de communication, de gestion de conflits, d'animation, de facilitation, de médiation, etc.



Avant de revenir plus en détail sur l'action d'EPTO en matière de lutte contre les préjugés et les discriminations, nous voulons ici exposer les postulats et les fondements théoriques de son approche. EPTO part du constat et des recherches menées en sciences sociales sur l'acquisition des préjugés et les méthodes efficaces pour les remettre en question, à travers l'éducation à la diversité et de la lutte contre le racisme. La spécificité d'EPTO par rapport à d'autres organisations anti-racistes, c'est enfin le recours à la formation par les pairs comme méthode d'apprentissage et d'action.

2. Comment « apprendre à désapprendre » ses préjugés?

De nombreux experts ont mis en évidence que pour combattre les préjugés, il faut s'attaquer à leurs origines. Ils ont pu identifier diverses stratégies permettant de changer en profondeur les comportements discriminatoires, qui sont reprises dans le programme pédagogique d'EPTO. Ce programme se base en premier lieu sur la croyance que tous les individus ont la faculté de se changer eux-mêmes et d'aider les autres dans ce processus de déconstruction des idées reçues.

2.1. La position d'*outsider* : une expérience commune

Il est difficile mais pourtant crucial d'assimiler le fait que l'exclusion concerne chacun d'entre nous. Comprendre la manière dont l'oppression institutionnelle affecte tous les membres de la société de manière défavorable est la première étape pour appréhender l'ensemble du programme pédagogique d'EPTO. Les membres des groupes minoritaires font parfois face à des attitudes et des comportements négatifs, dévalorisants et dégradants. Ces comportements et ces attitudes sont soit le résultat d'actes conscients et délibérés, soit des incidents « naïfs » et inconscients. En effet, les membres des groupes majoritaires ne sont pas toujours conscients du niveau de privilège et de pouvoir dont ils bénéficient, en raison même de leur appartenance à un groupe dominant. Ce manque de recul peut rendre le groupe dominant insensible aux besoins du groupe minoritaire et inversement créer une situation où les membres du groupe majoritaire sont incompris, craints, dépréciés ou détestés par la minorité.

Reconnaître que la plupart des individus ont expérimenté à un moment de leur vie une forme d'exclusion ou d'oppression est une étape décisive du processus pédagogique. En réalisant cela, chacun d'entre nous est en mesure de comprendre l'expérience de l'autre. En se remémorant ces expériences ainsi que les sensations qui les accompagnent, nous pouvons développer notre empathie à l'égard des personnes ou des groupes qui sont aussi victimes de discrimination. Afin de faciliter le processus de « désapprentissage », le programme d'EPTO cherche à mettre en évidence le fait que ces expériences sont universelles mais aussi qu'elles sont vécues de façon unique pour chacun d'entre nous.

2.2. Le développement de l'empathie

Comme le dit un proverbe des natifs Américains : « Pour comprendre ce qu'une personne vit, tu dois marcher un kilomètre dans ses mocassins ». Les recherches montrent que les relations sociales sont moins tendues lorsque les individus ont l'opportunité de se mettre à la place des autres. Encourager des personnes à s'identifier à quelqu'un qui est apparemment différent d'eux-mêmes est un moyen efficace pour modifier des attitudes discriminatoires : les formations d'EPTO proposent en ce sens des outils tels que les jeux de rôles, les simulations, les mises en situation, etc. Les participants qui ont l'occasion de partager des expériences de vie s'ouvrent beaucoup plus facilement à la compréhension et à la découverte de l'Autre que ceux à qui l'on prêche une « bonne parole » moralisante.

Si marcher dans les chaussures de quelqu'un d'autre n'est pas toujours possible, être attentif aux points communs que partagent les individus ou les groupes en matière d'exclusion peut de toute façon mener à une compréhension qualitative et empathique des enjeux de la diversité. Mais être attentif ne veut pas dire qu'il faille homogénéiser toutes les formes d'oppression. Chaque expérience est unique, parfois blessante, et vaut la peine qu'on la reconnaisse. Uniformiser toutes les situations d'exclusion peut parfois diminuer l'importance des différents niveaux d'oppressions institutionnalisées et conduire à ignorer l'intensité des expériences particulières. Attacher de l'importance à ces situations ne doit pas engager les participants dans une compétition concernant leur statut de victime. La douleur d'une personne ne doit pas apparaître comme plus légitime que celle d'un autre. Le partage des expériences individuelles en matière de préjugés et de discriminations doit donner un aperçu valable et global de la manière dont chacun peut être blessé par le phénomène de l'exclusion.

2.3. Dépasser le déni par l'esprit critique

Les individus sont influencés par des stéréotypes et des « ismes » tout au long de leur vie. En conséquence, le comportement d'une autre personne peut déclencher un sentiment négatif ou une réponse reflétant les modèles appris par cette pensée stéréotypée. Si cette personne présente des idées stéréotypées vis-à-vis des autres, il est important de reconnaître les effets négatifs que ces sentiments peuvent avoir sur le comportement. Il est nécessaire également de reconnaître que beaucoup de personnes ont toujours un moyen de « désapprendre » ces préjugés et de montrer que le déni de ces stéréotypes et préjugés maintient le système discriminatoire intact.

Lorsque les participants ont l'opportunité d'analyser des informations, d'envisager des situations de la vie réelle sous un autre jour et de résoudre des problèmes, ils aiguisent leur esprit critique. Les préjugés étant caractérisés par une pensée erronée et par des généralisations abusives, les personnes qui auront développé un esprit critique auront tendance à adopter le moins possible des attitudes discriminatoires.

2.4 L'apprentissage coopératif et la responsabilité partagée

Les travaux de Gordon Allport¹ ont démontré qu'un moyen efficace de dépasser les stéréotypes est de faire travailler ensemble des personnes de groupes différents, en leur donnant un objectif commun. Les participants apprennent mieux et les tensions sont moindres lorsqu'ils achèvent avec succès une tâche ou une activité dans un groupe multiculturel où ils sont amenés à « découvrir ensemble ». Ils développent ainsi des compétences interculturelles telles que la communication et le travail d'équipe.

2.5. Les attentes élevées des formateurs et la promotion l'estime de soi

Avoir un niveau d'attente élevé signifie que le formateur démarre son apprentissage sans a priori négatif vis-à-vis du groupe. Cette démarche s'appuie notamment sur le principe de la « prophétie auto-réalisatrice », dont l'une des formes est ce que l'on appelle « l'effet Pygmalion » : par exemple, si un professeur est convaincu d'avoir de bons élèves, cette confiance lui fera mieux apprécier leurs travaux et motivera ses élèves à faire des progrès.

En retour, cette approche tend à améliorer la confiance en soi des participants. Les individus qui sont en accord avec eux-mêmes n'éprouvent en effet pas le besoin de rabaisser voire de rabrouer les autres, ou bien de s'affirmer comme supérieurs à eux, ce qui contribue également à lutter contre les attitudes discriminatoires ou excluantes.

2.6. Prendre ses responsabilités

Afin de permettre aux processus de « désapprentissage » des préjugés de fonctionner, les personnes doivent recevoir une information précise et objective qui les responsabilise vis-à-vis de leurs apprentissages, et non une information qui ne fait que critiquer ou juger ce qui a été appris. Nous ne sommes pas entièrement responsables des messages qui nous ont été transmis, mais nous sommes pleinement responsables de ce que nous choisissons d'en faire. Autrement dit, les individus ne sont pas responsables des préjugés qui les ont influencés pendant leur enfance, mais il est de la responsabilité de chacun de remettre en question la discrimination une fois qu'elle a été définie et reconnue pour ce qu'elle est.



¹ Gordon W. Allport. *The Nature of Prejudice*. Basic Books-Unabridged Edition, 1954.

2.7. L'action sociale

Un autre moyen efficace de combattre les préjugés est de lutter explicitement contre la discrimination et de favoriser la promotion sociale des groupes infériorisés. L'histoire a prouvé que les groupes dominants ne modifient leurs stéréotypes négatifs sur les minorités discriminées que si celles-ci améliorent leur statut socio-économique.

Cette amélioration est souvent déclenchée par une pression sociale organisée. Il a fallu des témoignages enflammés, des conflits civils et une action politique pour élargir le droit de vote aux femmes ou encore pour obtenir les changements législatifs et politiques exigés par le mouvement des droits civils. Les formateurs qui conduisent un groupe de manière démocratique et qui encouragent la conscience civique des participants offrent un cadre de référence propice pour relever le défi d'une société plus juste. Les participants deviennent dès lors capables d'analyser ce qu'ils vivent à l'école ou en société et de proposer des pistes d'action.

Même si, à première vue, il peut sembler difficile d'imaginer qu'une seule personne ou qu'un petit groupe d'individus puisse changer la situation, des choses assez simples et accessibles à tous peuvent en fait être incluses dans un plan d'action de lutte contre les discriminations : par exemple, être attentif et savoir réagir aux discours racistes, faire attention aux mots qu'on utilise pour désigner l'Autre, être ouvert à un réseau d'amis un peu plus « diversifié », être plus informé sur le sujet, participer à des événements publics ou à des actions politiques, monter des projets sociaux ou artistiques, etc. Intégrer un tel plan d'action dans une formation à la lutte contre le racisme aide les participants à transférer plus aisément leur apprentissage dans leur vie de tous les jours et contribue ainsi à transformer la société.

Promouvoir la diversité et l'inclusion dans notre vie quotidienne (à l'école, dans son quartier, grâce à une association, etc.) est en effet la meilleure preuve de la richesse qu'apporte une société interculturelle. Elle fournit une variété de modèles de réussite auxquels les jeunes peuvent s'identifier et démontre concrètement la valeur des interactions à mettre en place avec ceux qui nous entourent.

3. La formation par les pairs selon EPTO

Comme son nom l'indique, EPTO recourt à la formation par les pairs pour appuyer son action en matière de valorisation des diversités et de lutte contre les discriminations. La formation par les pairs repose sur l'idée qu'un message délivré à un jeune par un autre jeune peut avoir un autre impact que celui délivré par les référents adultes. Les méthodes de formation par les pairs ont été utilisées de tout temps, notamment à partir des théories élaborées par Aristote... Comme nous l'avons mentionné dans l'article précédent, un groupe de pairs se définit comme « toute unité collective dont les membres partagent des caractéristiques communes telles que l'âge ou l'origine ethnique ». Cette définition désigne communément attribuée des groupes d'âge et plus spécifiquement des groupes d'adolescents dont les membres partagent une même « culture jeune »².

L'éducation par les pairs se base sur quelques présupposés :

- Les groupes de pairs ont une grande influence sur l'évolution et le développement des jeunes en tant qu'instance fondamentale de la socialisation.
- Les jeunes ont l'immense capacité d'influencer les sociétés dans lesquelles ils vivent.
- Les *peer trainers* ont besoin de comprendre leurs forces et leurs faiblesses, leurs compétences et leurs limites, leurs attitudes et leurs valeurs.
- Chaque individu est à la fois élève et professeur dans un système d'éducation efficient.
- La formation est une forme d'action sociale.

Ce processus a donc une indéniable utilité sociale, en permettant aux jeunes de traiter de sujets qui les concernent au quotidien (lors de forums par exemple), en facilitant la résolution des problèmes et en offrant la possibilité aux autres générations et aux figures d'autorité de mieux comprendre le point de vue des jeunes. Le manuel « Domino » élaboré par le Conseil de l'Europe en 1996 vante ainsi largement les mérites de l'éducation par les pairs :

² Domino Manual. Strasbourg : Conseil de l'Europe, 1996.

- « Les jeunes sont les principaux experts de ce qu'ils vivent en tant que jeunes. Ils ont une perspective privilégiée sur les thèmes qui concerne la jeunesse et peuvent souvent faire en sorte que les choses changent.
- Ils acquièrent un rôle de modèle vis-à-vis de leur groupe de pairs et prouvent aux autres qu'il existe différentes manières de maintenir une communication efficace. Ils parviennent à cela en organisant des ateliers d'animation ou des jeux, à travers la musique et les médias, lors de discussions ou via les histoires qu'ils racontent.
- Lorsque les ressources sont limitées et qu'un grand nombre de personnes souhaite avancer, les groupes de pairs peuvent avoir un effet de « multiplicateurs ». De tels programmes créent des effets en cascade, un changement au sein d'une communauté locale.
- Grâce à du soutien et à des encouragements, les jeunes peuvent réussir à gérer le processus éducatif et l'échange d'informations. La réussite dépend de l'environnement dans lequel le programme est mis en action. L'éducation par les pairs peut encourager d'autres jeunes à participer aux programmes d'éducation formelle ou informelle. »

L'éducation par groupes de pairs donne donc la possibilité aux jeunes de traiter de manière concrète les problèmes qui les affectent. Gérer leurs propres diversités, trouver un moyen de coexister de manière sereine et sécurisante pour tous, fait partie des problèmes qui les touchent. Le processus d'éducation par les pairs permet aux jeunes de prendre des responsabilités vis-à-vis de ces problèmes, de devenir acteurs et modèles du changement, de développer des compétences de « facilitateur » de la discussion, de soutenir le travail des professionnels de l'éducation, de permettre aux adultes de leur manifester de la confiance et de mieux comprendre leur point de vue.

D'un point de vue pratique, les jeunes et les travailleurs du milieu de la jeunesse qui font partie du réseau européen d'EPTO ont intégré de différentes manières la philosophie et les outils pédagogiques acquis lors de leur formation initiale. Des ateliers de sensibilisation et de formations sont organisés dans des écoles secondaires, au sein de maisons de jeunes, de clubs, de centres communautaires, lors de camps nationaux et internationaux. Ils y abordent les questions liées à l'inclusion et à la diversité mais ont également développé des modules spécifiques sur les extrémismes, la prévention des comportements à risques chez les jeunes, la diversité religieuse, l'éducation à la sexualité, le genre et l'homophobie, la gestion de projets. En Belgique francophone par exemple, l'AMO Reliance de Visé (dont vous trouverez une présentation dans ce e-journal) a intégré l'outil EPTO à la pratique de ses éducateurs de rue et développent des projets locaux en partenariat avec les jeunes.

Conclusion : promouvoir l'éducation non formelle

Comprendre et renforcer les identités individuelles, vivre la diversité en facilitant les rencontres et les échanges « entre pairs » de milieux différents, développer des compétences pour identifier et combattre les préjugés et les discriminations, tel est le travail de longue haleine effectué par EPTO... Une telle approche montre enfin que l'école n'est pas l'unique lieu d'éducation, et que d'autres sources de savoir, telles que la famille, l'entourage, le milieu social, les pairs, etc. sont à prendre en compte. Il est aujourd'hui crucial, non pas d'opposer l'éducation non formelle à l'éducation formelle mais de l'y associer selon une approche intégrée (mainstreaming), en proposant des outils concrets, des méthodologies qui puissent soutenir les professionnels dans leur mission d'éducation des générations à venir. Aider à comprendre la multiculturalité, créer de l'interculturalité, permettre la discussion sur des thématiques sensibles sont des objectifs à atteindre pour permettre aux professionnels et aux jeunes d'apprendre à vivre ensemble de manière plus sereine et plus acceptable pour tous.

Pour plus d'informations :



Julie Godfroid
European Coordinator
Luis Manuel Pinto
Communication Officer
EPTO | European Peer Training Organisation
8 Rue Amédée Lynen, 1210 Brussels
Tel: +32 (0)2 340.96.24 / Fax: +32 (0)2 344.67.35
Skype : eptoeurope
See what's new in <http://www.epto.org/newsletter/>

Dans le but de promouvoir la formation par les pairs en Europe, EPTO lancera dès décembre 2010 une campagne de promotion appelée « Together We learn -Together We Change ». Si vous souhaitez rejoindre cette campagne, consultez le lien suivant : <http://www.epto.org/campaign/>

De plus, dans le prochains mois, EPTO organisera à Bruxelles des ateliers de sensibilisation à l'attention des travailleurs du secteur de la jeunesse. Si vous souhaitez en savoir davantage, envoyez-nous vos coordonnées par email à epto@epto.org

*“If you always do what you always did,
you will always get what you always got”*

EPTO peer trainers'testimonies

Freddy, Kévin, Csilla et Maria
Formateurs par les pairs du réseau EPTO

EPTO, ce sont avant tout des jeunes extrêmement motivés qui s'engagent, souvent bénévolement, pour faire bouger les choses, au sein de leur communauté, dans les écoles, à travers des associations ou simplement de façon informelle. Quelles sont les raisons de leur engagement? Pour en saisir les contours, « Diversités et Citoyennetés » leur a demandé de témoigner brièvement, en répondant à la question : « Qu'est-ce qui vous a motivés à devenir un formateur de pairs (peer trainer)? ». Réseau européen oblige, les courts textes qui suivent sont en anglais...

“I am and have become a peer trainer for two main reasons:

1. I am what I call an “invisible immigrant”, meaning that I do not share the nationality of the country I live in but I am not visibly a foreigner. Generally people do not refer to me when they talk about immigrants, however I feel very well concerned about immigrant issues. After all, they also refer to me, visible or not. I therefore experience discrimination or prejudices on a more subliminal level since generally people are not aware in my presence that I am not a native...

2. Even as a child I didn't understand the hatred towards people based on their background. I always felt people should be judged by their character and their actions without trying to link them to a belonging to a certain group. Judgements should be based on the individual and personal experiences with that individual instead of generalizing the whole group they might belong to...

And again I'd like to close with the words of Albert Einstein: “If you always do, what you always did, you will always get, what you always got” ”.

Freddy

“I'm not a peer trainer yet but my motivation is to share my theoretical knowledge with other people, especially on cultural diversity topics. For me, it's like a fight: we have to spread ideas, to convince people who are not convinced that we have to live together on the same boat. I want to have pedagogical tools in order to train people, who can train other people then, in order to multiply and reach the largest audience as possible”.

“Peer training is also a way to become really “intercultural” and to share ideas with people throughout Europe and elsewhere”.

Kévin

“So here is my motivation for youth/peer work:

- To spend my time in a useful/fruitful way. To feel myself useful.
- Try to make a change. First just small steps and then bigger.
- To listen to the others, learn from them and give my opinion.
- To share.
- Self development – what I can get.
- To have direct contact with peers. To make network or a link for them”.

Csilla

“The pedagogical approach of peer training and EPTO gave me so many insights, and hard times as well, opened closed doors for me and left me with many questions, questions the answer to which came only after some time later. It is a whole personal process of growth I went and am still going through. During my life and work abroad, I realized the significance of being equal in being different and that youth is the moving force for designing our future together. At first, I became a trainer in order to sensitize for prejudice and discrimination and empower others for a personal change and change of their surroundings. Recently I decided to still be a peer trainer and develop further, because I like what peer training does to me and to others; it's so powerful and I believe that we really make a difference by being aware of our needs, fears, dreams and these of others and taking on responsibility and action for mutual understanding in a diverse world”.

Maria



EPTO religious diversity training in Slovenia (2009)

A trainer's testimony

Kévin Haddad
4motion, Luxembourg

On the 28th March 2009 I embarked on a tiny plane to Ljubljana, both excited and a bit anxious for delivering my first 5-day religious diversity training with two occasional co-facilitators, Julie, a Belgian diversity trainer, and Nina, a German anthropologist and trainer. I've had barely worked with them before, and what added stress to my beginner's anxiety was the fact that we could not actually meet before the training to get to know the way each of us usually works and what we would set up as a draft agenda for the week. Hampered by sickness and tiredness we tried to begin working on the preparation that day while exploring the center of the charming Slovenian capital city... And eventually ended spending our first night in jail! Well, to be honest, a trendy youth hostel which used to be a prison before...

The day after the three of us took the train to Jesenice, where we would meet Urska, our contact from Zavod Voluntariat, the local NGO hosting the training. After a lunch in this grey and misty industrial city, we headed to Planica, the actual training location. Imagine a bunch of wooden chalets surrounded by snowy mountains and stately conifers... Directly near the biggest ski jump in the world! There we were, the three of us, alone in this big house, trying to focus on how we would make the optimal use of the time that we were given to deliver this training. Questions were raised: this religious diversity program was created by CEJI – A Jewish Contribution to An Inclusive Europe, and originally designed for adult educators, but we were there in the frame of a European Peer Training Organization's multi-measure project, thus targeting youth educators and trainers. How would we deal with that and somewhat adapt the activities and tools for using them with youngsters? How would we explain that clearly to the participants?

Monday 30th March, after a long-expected soothing night, the awaited participants progressively arrived while we were still brainstorming on our agenda. 17 people, 14 girls and 3 boys only (interesting gender issue...), between 21 and 29, coming from Slovenia, Romania, Hungary, Greece, The Netherlands, Germany, France, Belgium and Poland. All of them somehow involved in social work, training and working with youth. All of them having different systems of beliefs and diverse approaches to God, the Sacred, the Divine, spirituality or the non-existence of any transcendence... That's the point where you realize that it could be useless to plan too much what you precisely want to achieve before even knowing the people you would work with and who actually would orient the learning-process according to their wants and needs. Having an idea of how the whole cupboard would look like, yes. But with a lot of flexible drawers inside...

We began the ice-breaking and opening activities in the evening, trying to get to know each other, although some of the participants haven't had arrived yet. It was officially on! And I have to put a stop here: it's funny how the human brain digests memories... Even though I can remember lots of peculiar moments, lots of emotions and thoughts that inhabited me during the whole week while facilitating, while chatting with participants, while working with my colleagues, it seems that as soon as the process was launched and group dynamics were on, it all went by so fast and so intensively. This whole pedagogical process would form a picture in my mind, like a beehive in constant motion. So I would like to try to portray this beehive, and some highlights out of it which seem particularly relevant for me.

About the program first. What are we talking about here? Designed in the spirit of anti-prejudice diversity education, CEJI's religious diversity and anti-discrimination training aims to facilitate dialogue and sharing of experiences in the area of religion and culture; to recognize, respect and understand religious diversity; to confront prejudice and

discrimination and to develop individual skills and, in our case, peer training tools for creating inclusive intercultural environments. As a matter of fact when it comes to non-formal education, the methodology is highly interactive and participatory, building upon participants' experience to address practical situations.

About the setting then. I already said how isolated in the heart of snowy Slovenia we were, I should add that accommodation was great in every aspect. The training room, the bedrooms, the food, the staff... Add to that a sauna and sports facilities, two “living-rooms” for us to relax and party... If you put aside the non-flexible coffee breaks which obliged us at times to prematurely end some discussions, logistics was absolutely fine.

About the group dynamics of course. Lovely people, who involved themselves in the learning process from the very beginning. Amazing people, who enriched the activities with their personal and professional experiences. Interesting people, with whom I enjoyed chatting, both on serious topics related to the content of the training or simply informally. Funny people, with whom I had a lot of great times relaxing and partying. Apprehension faded progressively as I realized I could be, here also and as a usual EPTO trainer, a peer. Not Mr. Know-it-all, but a facilitator of the whole group's knowledge and skills.

About religious diversity within the group. In this kind of multicultural inclusive settings, you wish you would have the perfect sample of representatives from all confessions, which is of course unrealistic but fortunately unnecessary to address the topics anyway. In this young group we had Christian believers, Muslims, agnostics, non-believers, atheists. Of course diversity is also a feature of those “sub-groups”, and it is justifiably one of the program's major objectives to raise awareness of the uniqueness of each individual religious identity. I think, according to my observations and to participants' feedback, that this training definitely helped building bridges across the divide between believers (of any faith) and non-believers because it enabled participants to individually examine their own religious identity and prejudices.



About the “hot buttons” we dealt with. When it comes to religious diversity, a series of hot topics which it is essential to address cautiously usually rise in a group. I guess the whole question of accommodating religious needs in various spheres of secular societies was a major one: the Muslim headscarf in particular, notably in the school context, was an example of that. Religious leadership and sexual orientation was also fervently discussed. Although no consistent conflicts did emerge during the week, lots of participants called what they considered to be their intimate convictions into question. Being the first training of this kind for some them, the dimension of 'confronting the prejudices' powerfully influenced group dynamics.

About the cultural visits also. Thanks again to Zavod Voluntariat, two cultural visits could be achieved during the week, which, especially in this religious diversity program, is an essential aspect of the pedagogical process. That's how we could visit a Muslim community in their (almost) mosque in Jesenice. I say 'almost' because negotiations are still going on between Slovenian Muslims and public authorities to obtain a proper one. There surprisingly, after a very interesting presentation of the situation of Muslims in Slovenia and the Balkans (though the tone was of course politically correct...), we had the delightful chance to attend one prayer, all sat silently and captivated in the back of the mosque while listening first to the muezzin calling the followers, then the imam leading the prayer. A key-moment in the week, judging by the participants' reactions, if you also consider that some of them had never entered into a mosque before. The second cultural visit consisted into meeting a priest from the Slovenian Catholic community. I personally felt uncomfortable during that one, feeling cold in the Church while trying to grab distant words in German: the priest was not speaking English and he would discourse too long before letting his "assistant" translate... Straight after that we moved to a classroom where he continued his presentation without any real interactions with us. Some words said casually called out to us: speaking systematically of the Muslims as "them", "their Church" (!), "their Bible" (!), etc. tended to prove at least a lack of consideration for Islam, although we were told that "Catholics have no problem at all with *them*" (once again). This visit was of interest anyway for a debriefing in the group, and some participants did a great job designing and facilitating an activity to get our feedback about those two visits.



Last but not least, about my co-trainers. It was a real pleasure to work with Julie and Nina, to learn from their experiences and "styles" as regards giving clear directions and debriefing activities. Even though we unluckily got sick one after each other, even though we had to work late in the evenings after long and tiring days, well it basically all went fine! What really struck me was the progression during the week, from a relatively strict division of the activities among us at the beginning of the training to a more interactive and dynamic facilitation, with forays and inputs from each of us while another was taking care of the general directions. Some jokes between us will also last for long! We shared our last feedback in the bus on the way back to Ljubljana. One last heartening night in Slovenia to spend... Feeling already nostalgic about this unique week and the special people I met. Leaving the hive, the bees flew back home. Now I just hope they will make fruitful honey out of the pollen they gathered during this religious diversity training.



Des « jeunes-relais » dans les quartiers de Basse Meuse formés à la méthode EPTO

Un entretien avec l'AMO Reliance de Visé

Nareisha Paeschen, Delphine Luyten et Christophe Parthoens
AMO Reliance, Visé

Depuis quelques années, le service d'Aide en Milieu Ouvert (AMO) «Reliance», agréé par la Communauté française, développe un travail de rue dans différentes cités de la Basse Meuse. L'objectif est d'être le plus proche des jeunes en difficulté. Bien que ce travail ait déjà apporté de nombreux résultats, que des jeunes aient fait des demandes de suivi individuel ou de projet auprès de Reliance et participent à ses activités collectives, l'AMO se rend compte que de nombreux quartiers restent à investiguer et de nombreux jeunes en difficultés à rencontrer. C'est donc dans un souci d'être accessible à un maximum de jeunes que l'AMO a développé le concept de « jeunes-relais ».

Pour ce faire, l'AMO s'est mis en relation avec EPTO (European Peer Training Organisation), permettant aux jeunes de se former pour lutter contre la discrimination et l'exclusion et leur donnant l'occasion de pouvoir à leur tour former d'autres jeunes. Une première formation s'adressant aux jeunes a été donnée par les éducateurs de Reliance en 2008 et une seconde en 2009. Durant ces semaines, une dizaine de jeunes ont été formés au « peer training ». Ce concept de peer training a été adapté à celui de jeunes relais. Le jeune relais est ainsi un adolescent de 13 à 18 ans ayant suivi la formation EPTO. Ce dernier s'engage à travailler durant 6 mois avec l'AMO afin de mettre en œuvre une action citoyenne et collective de proximité. Ce jeune devient un référent au sein de son quartier, de son école, ou pour ses copains. Il est identifié par les éducateurs et par les autres jeunes. Il devient un relais entre l'AMO et ses pairs. Il s'agit donc d'une véritable action participative où des moyens sont donnés aux jeunes afin qu'ils réalisent un projet.

Durant six mois, le jeune relais rencontrera régulièrement un éducateur de l'AMO. Après avoir écouté la demande des autres jeunes, ce dernier va se mettre en projet en collaboration avec l'AMO. Le jeune entraînera dans son sillage d'autres jeunes mais également des adultes.

Vu le succès de cette méthode, Reliance a développé cet outil auprès d'autres professionnels, à savoir les travailleurs de l'Institut Public de Protection de la Jeunesse (IPPJ) de Fraipont. Ces derniers estiment cet outil pertinent dans leur travail quotidien avec les jeunes hébergés.

Sollicitée par « Diversités et Citoyennetés », l'AMO Reliance se prête au jeu du questions/réponses pour celles et ceux qui désirent en savoir plus.

Diversités et Citoyennetés : Comment se fait-il que l'AMO Reliance utilise la méthodologie d'EPTO?

AMO Reliance : « Une éducatrice et le directeur de notre AMO ont suivi la formation EPTO en octobre 2008 et très vite, ils se sont rendus compte que cette méthode était dynamique, participative et qu'elle était tout à fait adaptée au public que l'AMO rencontre. Convaincus de la pertinence d'EPTO, ils ont imaginé comment l'associer au projet « Jeune relais ». Ce groupe de jeunes passe donc une semaine à suivre la formation EPTO. Les exercices et les objectifs consistent à sensibiliser ces jeunes à la diversité mais également à diffuser aux autres jeunes de leur quartier ou de leur école cette méthode. Une fois de retour de leur stage EPTO, les jeunes relais vont plus facilement à la rencontre des différents groupes de jeunes, dont certains qu'ils ne côtoyaient pas du tout auparavant. Ils jouent également un rôle de médiateur et de « temporisateur » dans le quartier.

Diversités et Citoyennetés : Comment vous est venue l'idée de travailler avec l'IPPJ de Fraipont autour de cet outil ?

AMO Reliance : « Nous avons déjà quelques projets avec l'IPPJ. Entre eux, les éducateurs de l'AMO et ceux de l'IPPJ parlaient de leur quotidien, EPTO a donc été évoqué puisque chaque membre de l'AMO a été formé. Les éducateurs de l'IPPJ voyaient cet outil comme un outil de dynamique de groupe : travailler les différences entre les jeunes d'une même section, évoquer et découvrir les différentes origines de chacun, etc.

De plus, l'équipe de l'AMO était convaincue que l'aide à la jeunesse, notamment, devait connaître cet outil et l'utiliser auprès de ses jeunes. Nous avons donc décidé de lancer une formation à destination des professionnels de l'aide à la jeunesse. L'IPPJ de Fraipont a répondu positivement à cette invitation, le projet était donc lancé! »

Diversités et Citoyennetés : Quels sont les objectifs de ce projet commun?

AMO Reliance : « Les éducateurs ont été formés durant une semaine à EPTO et ont envisagé les moyens d'adopter cet outil au sein de leur institution. L'objectif est multiple : tout d'abord, il s'agit de sensibiliser les jeunes aux idées préconçues qu'ils ont à propos d'autres jeunes issus d'origines diverses ou de quartiers différents du leur. Ensuite, EPTO est également un outil de dynamique de groupe. Les différents exercices sont utilisés, notamment lorsque le groupe rencontre une difficulté d'ordre relationnel. Au final, les jeunes se connaissent mieux eux-mêmes, mais également entre eux, et cela améliore notamment la cohabitation. »

Diversités et Citoyennetés : Qu'est-ce que cette formation apporte aux jeunes de l'IPPJ?

AMO Reliance : « Si on leur demandait maintenant, je ne suis pas certaine que les jeunes y voient un avantage. Mais nous pensons que les exercices permettent aux jeunes de réfléchir sur eux-mêmes d'une autre manière que celle utilisée avec leur psychologue ou leur éducateur référent. Ils posent un regard neuf sur eux et sur les autres. L'exercice des migrations est particulièrement positif en ce sens. Les jeunes réfléchissent à leur parcours et à celui de leur famille. L'aspect ludique de cet exercice leur permet de prendre les choses à la légère alors qu'ils font un énorme travail sur eux-mêmes et sur leur histoire. Ensuite, ils comparent avec le reste du groupe et remarquent des histoires communes.

La méthode EPTO est donc un bon moyen pour les jeunes de se connaître. De plus, ils partagent leur vécu avec le groupe et avec leurs éducateurs au gré du développement de la confiance. »

Diversités et Citoyennetés : Quels sont les résultats actuels ?

AMO Reliance : « Étant donné que le projet démarre, les éducateurs tentent de mettre en place cette méthodologie. Néanmoins, il s'agit ici d'un défi de taille ! L'environnement n'est pas forcément toujours propice à l'échange et à la remise en question. Il faut donc que les éducateurs composent avec des variables indépendantes de leur volonté (dynamique de groupe, absence dans l'équipe éducative, etc.). Toutefois, une nouvelle série d'éducateurs va être formée d'ici la fin de l'année afin de renforcer l'équipe « eptotienne » déjà présente ».



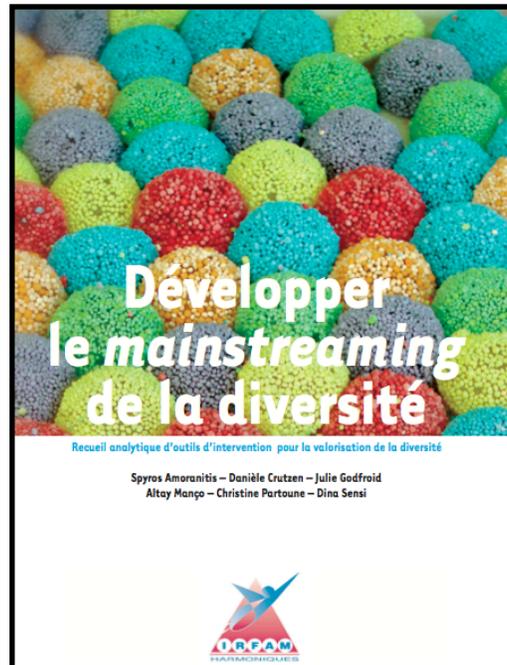
VIENT DE PARAÎTRE :

« Développer le *mainstreaming* de la diversité »

Recueil analytique d'outils d'intervention pour la valorisation des diversités

DISPONIBLE SUR WWW.IRFAM.ORG

Spyros Amoranitis, Danièle Crutzen, Julie Godfroid, Altay Manço, Christine Partoune, Dina Sensi



Pour l'équipe de recherche et de formation de l'IRFAM, une vingtaine d'année d'expérience dans l'interculturel a rejoint le souhait de partager des outils avec une large frange de collègues impliqués sur le terrain culturel et social en Communauté française. Ce manuel est ainsi destiné à favoriser le travail interne aux organisations souhaitant développer en leur sein un *mainstreaming* de la diversité. Il est également conçu pour permettre aux organisations d'utiliser les fiches méthodologiques dans leur travail de sensibilisation auprès de leurs publics respectifs. Cet outil se veut un facilitateur de tâches pour les intervenants et les formateurs en matière de valorisation des diversités socioculturelles. Il s'adresse aux institutions et associations concernées par la gestion des diversités ethno-socioculturelles au sein de publics d'adultes ou de jeunes.

Contenu

Introduction au mainstreaming de la diversité. Enjeux et perspectives :

- Discriminations, inégalités sociales et éducation à la diversité...
- Compétences citoyennes à développer dans trois sphères d'intervention
- Valorisation des compétences interculturelles
- Stéréotypes et préjugés
- Consignes méthodologiques pour l'utilisation des outils.

Fiches méthodologiques d'activités de formation et de sensibilisations

Conclusions

Bibliographie

Présentation de l'IRFAM et des contributeurs

Contributeurs

Spyros Amoranitis est spécialiste des approches multidimensionnelles en gestion et en travail social. Formateur d'intervenants sociaux, il dirige l'Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations (IRFAM).

Danièle Crutzen est licenciée en Philologie romane. Chercheuse et formatrice au Centre Interdisciplinaire de Formation de Formateurs de l'Université de Liège pendant une quinzaine d'années, elle a développé des outils de pédagogie interculturelle et s'est spécialisée dans l'éducation à la diversité et la prévention des violences symboliques.

Julie Godfroid est licenciée en Anthropologie. Chargée de recherche et de formation à l'IRFAM, elle travaille des approches méthodologiques permettant de valoriser les compétences et expériences des personnes au sein de groupes hétérogènes. Elle mène notamment des travaux sur la formation par les pairs et coordonne en Belgique le réseau European Peer Training Organisation.

Altay Manço est docteur en psychologie sociale. Maître de conférences à l'Université de Liège, il est le directeur scientifique de l'Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations (IRFAM). Il a publié de nombreux ouvrages sur l'immigration en Belgique et en Europe.

Christine Partoune est géographe et docteure en Sciences de l'éducation. Elle travaille comme responsable des recherches pédagogiques au Laboratoire de méthodologie de la géographie de l'ULg et comme maître-assistante au Département pédagogique de la Haute Ecole de la Ville de Liège. Elle est également formatrice-chercheuse à l'Institut d'Eco-pédagogie. Elle a développé de nombreux projets en lien avec la pédagogie interculturelle et l'environnement.

Dina Sensi est docteure en Sciences de l'éducation. Chargée de recherche et de formation à l'IRFAM, elle travaille sur l'éducation à la diversité et la gestion de la multiculturalité dans les écoles et les organismes de formation. Elle a également mené au cours de sa carrière de nombreuses évaluations de projets et de programmes d'innovation au niveau européen.

Comment se procurer l'ouvrage ?

- **Commandez-le à l'IRFAM pour un prix unitaire de 4,- € + frais d'envoi ou emportez-le en nos locaux, durant les heures de bureau**
- **A partir de 20 exemplaires pour la même adresse, un rabais de 20 % sera appliqué**
- **Les organisations et les libraires qui le souhaitent peuvent en prendre en dépôt et le proposer à leur public**

Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations

IRFAM – Coordination – Secrétariat – Liège

17 RUE AGIMONT B-4000 LIEGE BELGIQUE

TEL. : +32/(0)4/221.49.89

FAX : +32/(0)4/221.49.87

E-MAIL : info@irfam.org

WEB : <http://www.irfam.org>

Appel de communications, d'affiches et de symposiums
XIIIème congrès international
de l'Association internationale de recherche interculturelle (ARIC)

**« Les diversités au cœur de la recherche
interculturelle : harmonies et dissonances »**

Université de Sherbrooke, Québec (Canada) du 19 au 23 juin 2011

Première date limite de dépôt de vos propositions : 30 septembre 2010 sur le site du congrès

<http://www.pages.usherbrooke.ca/aric/>

Les chercheurs, praticiens, décideurs, penseurs et étudiants du monde entier sont invités au XIIIème congrès international de l'ARIC à Sherbrooke pour un débat scientifique interculturel et international sur les diversités du XXIème siècle à la lumière des avancées de la recherche interculturelle.

La diversité a été l'objet de débats, d'enjeux et de nombreuses recherches dans les dix dernières années et ce, dans toutes les régions du monde. À la lumière de la métaphore musicale, avec ses mélodies et ses discordances, le congrès ARIC 2011 de Sherbrooke, offre un espace de réflexion sur les diversités culturelles, religieuses et linguistiques, sur les avancées qu'elles ont permis, sur les obstacles qu'elles ont franchi mais aussi sur les enjeux qu'elles continuent à soulever et sur les effets pervers qu'elles entraînent.

La recherche interculturelle a eu fort à faire durant cette décennie pour déceler ces processus nouveaux, les comprendre, les analyser. Il lui a fallu elle-même se diversifier dans ses disciplines de base, dans ses fondements, dans ses perspectives et ses méthodologies. On a vu se développer la recherche interculturelle qualitative, la recherche interculturelle antiraciste, la recherche interculturelle militante, la recherche action en plus des approches empiriques, ethnologiques, anthropologiques, psychologiques et sociologiques. L'histoire, les sciences politiques et juridiques ont aussi contribué à ce foisonnement.

Le congrès 2011 offre des espaces d'échange, de dialogue et de construction de nouveaux savoirs entre ces perspectives multiples. 7 axes thématiques sont proposés pour guider les propositions de symposiums, de communications et d'affiches. Ils seront aussi abordés lors des conférences plénières. Le comité d'organisation est par ailleurs ouvert à toute proposition, en dehors de ces axes, qui pourrait amener des lumières nouvelles sur les questions de diversité et de recherche interculturelle.

Les 7 axes thématiques :

1. Diversité et gouvernance
2. La diversité et les arts
3. Diversité et institutions (santé, social, éducation)
4. Diversité et religions
5. Diversité, mobilités et communication
6. Diversité et minorités
7. Épistémologie interculturelle
8. Autres

4^{ème} Congrès international de l'AIFRIS

du lundi 4 au vendredi 8 juillet 2011

« Crises, gouvernances, développement durable : quelles articulations avec l'intervention sociale ? »

La succession des crises depuis les années 1970 et la crise financière récente semblent indiquer qu'une page de l'histoire moderne se tourne, qu'une mutation s'opère. La montée du néolibéralisme d'un côté et des mouvements écologiques et alternatifs d'un autre côté, remet en cause profondément les mécanismes et les dispositifs de régulation socio-économiques. Cette transformation complexe (environnementale, économique, politique, sociale, culturelle, familiale, personnelle) s'accompagne de la remise en question de l'Etat social-démocrate, du coût des bureaucraties sociales, des fondements institutionnels de l'intervention publique. Ces espaces d'incertitude sont aussi le lieu de recomposition de l'intervention sociale.

Site : <http://aifris.eu/index.php>



Collection
« Compétences interculturelles »

chez L'Harmattan (Paris)

www.competencesinterculturelles.org



TRANSNATIONALITÉS ET DÉVELOPPEMENT : ROLES DE L'INTERCULTUREL

CLAUDIO BOLZMAN, ALTAY MANÇO

Ce livre regroupe diverses contributions illustrant les complémentarités entre les notions du développement local d'une part, et du transnationalisme, d'autre part. Ces préoccupations sont articulées à l'aune d'une approche interculturelle. Les interventions interculturelles dans les situations de transnationalité sont abordées, ainsi que la pratique des formations en contexte transnational.

ISBN : 978-2-296-11906-2 • juin 2010 • 224 pages • Prix éditeur : 21 €

ANTAGONISMES COMMUNAUTAIRES ET DIALOGUES INTERCULTURELS

Du constat des polarisations à la construction des cohésions

Monique Eckmann, Kévin Haddad, Altay Manço

Les conflits entre Etats, les blessures de l'histoire ou des politiques mono culturelles ont pour effet, entre autres, d'attiser les antagonismes communautaires. Cet ouvrage analyse des situations d'antagonismes communautaires survenant en Europe et dans le voisinage européen, en extrait les facteurs facilitateurs afin de montrer qu'un moyen permet de canaliser la violence, de transformer les conflits et de produire de la cohésion sociale : le dialogue interculturel.

ISBN : 978-2-296-07533-7 • mars 2009 • 252 pages • Prix éditeur : 23 €

KISMET ! Belgique/ Turquie : regards croisés sur mariages et migrations

Ertugrul Tas

Kismet est un mot turc. Il signifie la destinée. Il est cité par la majorité des interviewés pour donner une raison à leur mariage. Cette recherche menée a pour objectif de comprendre et d'illustrer les pratiques et les motivations matrimoniales dans la communauté turque installée en Belgique, à travers ses liens aux régions d'origine. La plus grande attente des familles turques de Belgique est de lutter contre l'assimilation culturelle de leur groupe en terre d'exil. Le mariage dans le même groupe ethnique est valorisé par rapport à l'alternative que constitue le "mariage mixte".

ISBN : 978-2-296-06986-2 • janvier 2009 • 148 pages • Prix éditeur : 14 €

VALORISATION DES COMPÉTENCES ET CO-DÉVELOPPEMENT

Africain(e)s qualifié(e)s en immigration

Altay Manço

Ce livre est d'un grand intérêt pour la compréhension de l'intégration en emploi des personnes issues de l'immigration. En analysant plusieurs expériences menées en Europe pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle des migrants, il offre un regard pertinent et novateur sur une approche spécifique de ces personnes. Le projet Valorisation identitaire et professionnelle (VITAR) sollicite de manière audacieuse une multitude d'acteurs et d'institutions publiques et associatives.

ISBN : 978-2-296-05519-3 • mai 2008 • 236 pages • Prix éditeur : 21,5 €

L'INTÉGRATION DES MUSULMANS EN SUÈDE

Un défi singulier pour une société multiculturelle ?

Kévin Haddad - Préface de Dominique Maliesky

Face à l'arrivée relativement récente d'une importante population musulmane en Suède, ce livre s'interroge sur la politique d'intégration choisie. L'option du multiculturalisme se justifie-t-elle pour un tel pays ? Les revendications culturelles des musulmans constituent-elles un défi singulier pour le modèle d'intégration suédois ? Comment dépasser les points de friction et s'acheminer vers de bonnes pratiques ?

ISBN : 978-2-296-05986-3 • septembre 2008 • 242 pages • Prix éditeur : 13 €

TOURISMES ET DIVERSITÉS

Facteurs de développement ?

Sous la direction de Marie Sarlet et Altay Manço

Cet ouvrage sonde les relations entre le tourisme, la valorisation de la diversité et le développement, et envisage l'industrie du tourisme en tant que terrain possible pour un développement partagé entre diverses régions du globe et une opportunité d'insertion professionnelle, notamment pour la population immigrée en Europe. A quelles conditions, par quelles pratiques ?

ISBN : 978-2-296-07011-0 • novembre 2008 • 146 pages • Prix éditeur : 15 €

FORMATION D'ADULTES ET INTERCULTURALITÉ

Innovations en pays francophones

Julie Depireux, Altay Manço

Consacré à l'analyse d'initiatives concrètes de formation d'adultes en contexte d'interculturalité, cet ouvrage rend compte d'innovations belges, canadiennes, françaises et suisses. Sont abordés : la médiation sociale et culturelle en tant qu'émergence d'un métier, l'articulation entre recherche et formation en travail social. Voici un outil d'aide à l'évaluation des actions locales d'intégration.

ISBN : 978-2-296-05814-9 • juin 2008 • 160 pages • Prix éditeur : 15,5 €

KAZAKHS, KALMOUKS ET TIBÉTAINS EN France

Minorités discrètes, diasporas en devenir ?

Samim Akgönül, Stéphane De Tapia, Sandrine Fautrez, Franck Gosselin, Alexia Larsonnier

Quel peut être le point commun entre des Kalmouks, des Kazakhs et des Tibétains français ? Leur physionomie rappelant la Haute Asie ? Une origine remontant à la Chine occidentale, celle que les autorités chinoises appellent aujourd'hui Xinjiang et Xizang, deux provinces à l'autonomie très mesurée ? Pour mieux appréhender leur présence sur le sol européen, ce livre se propose d'analyser l'ethnogenèse de ces trois peuples, leur Histoire et leurs histoires compliquées, imbriquées.

ISBN : 978-2-296-04295-7 • février 2008 • 278 pages • Prix éditeur : 28 €

L'INTERCULTUREL COMME ART DE VIVRE

Abdellatif Chaouite

L'interculturel comme art de vivre est une option stratégique à la fois critique et créatrice : critique des illusions et des faux-semblants, sociaux et politiques, qui font rater les rendez-vous de la société avec son devenir interculturel ; créatrice des "compétences interculturelles" nécessaires pour accompagner ce devenir dans le champ social. A partir d'une expérience sur le terrain associatif, l'auteur ouvre quelques pistes de réflexion centrées sur penser et vivre autrement l'interculturel.

ISBN : 978-2-296-04460-9 • décembre 2007 • 158 pages • Prix éditeur : 15,5 €

RELATIONS ET CO-INCLUSION

Islam en Belgique

Felice Dasseto, Jordane De Changy, Brigitte Maréchal

A partir de la rencontre de personnes "musulmanes" et "non-musulmanes", à travers la confrontation de leurs points de vue, cette recherche vise à cerner l'état des relations réciproques et de la confiance entre musulmans et non-musulmans. Différents thèmes y sont abordés, tels que la question de l'islam politique en Belgique, la confrontation des identités ethniques, culturelles et religieuses, l'image de l'Islam et des musulmans dans les médias, le port du voile, le rapport des jeunes à la sexualité.

ISBN : 978-2-296-03169-2 • mai 2007 • 240 pages • Prix éditeur : 21 €

LES ÉTRANGERS EN FRANCE ET L'HÉRITAGE COLONIAL

Processus historiques et identitaires

Sous la direction de Hédi Saidi - préface de Claude Liauzu

Longtemps ignorée, la mémoire de la colonisation et de l'immigration refait surface. Sans s'ériger en procureurs ni en juges de l'histoire, les auteurs nous expliquent pourquoi la France a tardé à reconnaître ces mémoires particulières et pourquoi certains événements sont demeurés marginaux à l'histoire nationale. Leurs écrits témoignent d'une profonde réflexion et d'une volonté d'intégrer l'histoire des étrangers dans celle de la France. ISBN : 978-2-296-04351-0 • novembre 2007 • 202 pages • Prix éditeur : 17,5 €

PROCESSUS IDENTITAIRES ET INTÉGRATION

Approche psychosociale des jeunes issus de l'immigration

Altay Manço

Ce livre approche le cas des jeunes générations nées de migrants. Quelles sont les conditions psychosociales qui permettraient aux jeunes issus de l'immigration un développement positif ? Cet ouvrage montre que le déploiement par ces jeunes de stratégies identitaires synthétiques et offensives peut les doter de ressources nécessaires à leur intégration. Il propose un modèle - appuyé par de nombreuses recherches de terrain - qui ambitionne d'éclairer les rapports complexes entre identités et intégrations.

ISBN : 2-296-01647-2 • novembre 2006 • 188 pages • Prix éditeur : 16,5 €

LES FOULBÉ DE LA VALLÉE DU SÉNÉGAL EN ITALIE

Réseaux ethno-communautaires et stratégies migratoires

Anna Elia

Cette étude analyse les parcours d'insertion des migrants foubé originaires de la Vallée du Sénégal dans différentes situations locales du Nord, du Centre et du Sud de l'Italie. L'immigration foubé en Italie reproduit des réseaux qui trouvent leur fondement dans l'appartenance ethno-linguistique. Ceux-ci soutiennent et influencent les parcours d'insertion dans les lieux d'arrivée.

ISBN : 2-296-00398-2 • mars 2006 • 120 pages • Prix éditeur : 12 €

TRAVAIL SOCIAL ET IMMIGRATION

Interculturalité et pratiques professionnelles

Sous la direction d'Elisabeth Prieur, Emmanuel Jovelin, Martine Blanc

Cet ouvrage aborde la question migratoire de manière approfondie. Après avoir posé les fondements de l'immigration à travers l'Europe, il s'intéresse à la religion en tant que médiation. Les questions de l'islam, des religions africaines, du catholicisme sont traitées de manière dépassionnée avec un regard scientifique. Il aborde également la question des pratiques professionnelles et débouche sur les questionnements qui se trouvent au cœur du travail du social : "l'interculturalité", "les chocs culturels"...

ISBN : 2-296-01736-3 • décembre 2006 • 316 pages • Prix éditeur : 28 €

RECONNAISSANCE ET DISCRIMINATION

Présence de l'islam en Europe occidentale et en Amérique du Nord

Sous la direction d'Ural Manço

Malgré l'existence de législations respectueuses des droits humains, pourquoi les musulmans ne jouissent-ils pas d'une liberté de culte sans entraves, à l'égale de celle qui est reconnue aux fidèles d'autres confessions ? Le degré d'institutionnalisation du culte islamique n'atteint nulle part le niveau de la reconnaissance parfaite, sur un pied d'égalité avec les autres cultes. Cet ouvrage propose des éléments de compréhension institutionnelle et macrosociologique dans huit pays (Allemagne, Belgique, Canada, Etats-Unis, Espagne, France, Royaume Uni, Italie).

ISBN : 2-7475-6851-2 • septembre 2004 • 372 pages • Prix éditeur : 28 €

TURCS EN EUROPE

L'heure de l'élargissement

Altay Manço

Voici une synthèse sur la communauté turque immigrée et sur son insertion dans les pays d'accueil à l'heure de l'élargissement de l'Union européenne. En octobre 2005 ont débuté des négociations avec la Turquie, qui dureront de longues années, en vue de son adhésion à l'Union européenne. Leur issue reste incertaine et sera soumise au référendum dans plusieurs Etats membres dont la France. Répondant au besoin de combler un vide d'information, ce livre doit permettre aux citoyens européens de se positionner valablement face à l'éventualité de cette adhésion.

ISBN : 2-296-01889-0 • décembre 2006 • 130 pages • Prix éditeur : 12,5 €

RECOMPOSER SA VIE AILLEURS

Recherche-action auprès des familles primo-arrivantes

Sous la direction de Michel Born, Alain Deccache, Huguette Desmet, Perrine Humblet, Jean-Pierre Pourtois

Consacré aux résultats d'une recherche portant sur les problématiques relatives à la santé physique et psychosociale des enfants immigrés primo-arrivants et de leurs familles, ce livre a contribué à mieux cerner leurs difficultés et celles rencontrées par les intervenants sociaux chargés de leur prise en charge. Il s'agit de recueillir les pratiques utiles dans l'accueil et l'intégration socio-sanitaire des familles et d'établir ainsi une plus grande cohésion entre les partenaires.

ISBN : 2-296-01630-8 • novembre 2006 • 213 pages • Prix éditeur : 19 €

RELIGIONS DE TURQUIE, RELIGIONS DES TURCS

Nouveaux acteurs dans l'Europe élargie

Samim Akgönül

Ce livre présente, d'une façon synthétique et analytique, les divers types de religiosité existant en Turquie et, par extension, originaires de Turquie en Europe. En effet, "99% des Turcs sont des musulmans" se plaisent à dire les conservateurs turcs, sans préciser de quel islam il s'agit et quelle forme de religiosité possèdent ces "99%". Il n'y a pas un islam mais des islams. Cette pluralité des modes de croire est due en partie au passé impérial multiconfessionnel du pays mais aussi au concept de laïcité en perpétuelle évolution depuis la fondation de la république.

ISBN : 2-7475-9489-0 • novembre 2005 • 196 pages • Prix éditeur : 17,5 €

RECONNAISSANCE DE L'ISLAM DANS LES COMMUNES D'EUROPE

Actions contre les discriminations religieuses

Coordonné par Altay Manço et Spyros Amoranitis

Ce livre présente les résultats de l'action "Cultes et cohésion sociale" soutenue par la Commission européenne de 2001 à 2004. Il s'agit d'une action d'identification, de validation et d'échanges transnationaux de "bonnes pratiques" dans le domaine de la lutte contre les discriminations religieuses appliquées aux communautés musulmanes locales en Europe. L'objectif global de l'action est de mettre en évidence les pratiques efficaces de gouvernance locale dans la gestion de la diversité religieuse.

ISBN : 2-7475-8715-0 • septembre 2005 • 200 pages • Prix éditeur : 18,5 €

LA CRÉATION D'ENTREPRISE PAR LES IMMIGRÉS

Un dynamisme venu d'ailleurs

Stéphane De Tapia, Laurent Muller

Préface de Michel Hau - Postface de Freddy Raphael

Sur quels fondements reposent la survie et le dynamisme de ces acteurs mal connus du jeu économique que sont les immigrés ? Depuis le début du 20ème siècle, des immigrés créent des entreprises dans des secteurs délaissés par les populations d'accueil : habillement et confection entre les deux guerres, artisanat du bâtiment puis épicerie, alimentation et restauration. Ces hommes et femmes incarnent une figure de la modernité en ce qu'ils parviennent à travers leurs activités commerciales à combiner l'attachement à une communauté d'origine et l'entrée dans le monde des techniques et des marchés.

ISBN : 2-7475-8569-7 • septembre 2005 • 270 pages • Prix éditeur : 23,5 €

DE ZOLA À ATATÜRK

Un village musulman en Wallonie

Altay Manço, Christophe Parthoens - Postface de Claudio Bolzman

Cet ouvrage a pour objectif de décrire les processus d'intégration sociale d'une communauté turque installée dans une localité minière en Belgique, dès l'aube des années soixante. Il s'agit de retracer les étapes grâce auxquelles cette population ouvrière immigrée est parvenue en un peu plus d'un tiers de siècle à s'établir dans le quartier, à se structurer en associations et organisations, à se faire reconnaître par le pouvoir local ainsi que par le tissu institutionnel du pays d'accueil et, enfin, à s'asseoir à la table des élus locaux.

ISBN : 2-7475-8036-9 • avril 2005 • 174 pages • Prix éditeur : 17 €

TURQUIE : VERS DE NOUVEAUX HORIZONS MIGRATOIRES

Sous la direction d'Altay Manço

Cet ouvrage aborde tant les contextes migratoires internes à la Turquie que les migrations vers ce pays, lui-même toujours pourvoyeur de flux importants de populations. En dépit de ses difficultés à s'établir en Europe ou aux États-Unis, la diaspora est en constante croissance. Face à cet élan migratoire, les observateurs n'hésitent pas à parler d'un "système circulatoire turc" qui intègre des mouvements complexes de personnes, de capitaux, de services et d'informations à travers notamment l'Union européenne et sa "banlieue" orientale. La diversité des collaborateurs est une des richesses de cet ouvrage.

ISBN : 2-7475-6591-2 • mai 2004 • 308 pages • Prix Public 26 €

LA VIE ASSOCIATIVE DES MIGRANTES : QUELLES (RE)CONNAISSANCES ?

Réponses européennes et canadiennes

Spyros Amoranitis, Joseph Gatugu, Altay Manço

La vie des associations créées par les migrants est indissociable de l'histoire migratoire elle-même. Elle se développe au fil du temps : dans de nombreux pays occidentaux, on assiste à un foisonnement des activités des associations de migrants comme on observe une intensification de la fréquentation de ces structures. Le présent ouvrage détaille les résultats d'un travail d'enquête portant sur les acteurs de la vie associative originaires notamment de Turquie, du Maghreb et d'Afrique noire, présents entre autres en Belgique, en France et au Canada.

ISBN : 2-7475-7053-3 • octobre 2004 • 280 pages • Prix éditeur : 24 €

COMPÉTENCES INTERCULTURELLES DES JEUNES ISSUS DE L'IMMIGRATION

Perspectives théoriques et pratiques

Altay Manço - Préface de Pierre G. Coslin - Postface de Vijé Franchi

Les questions principales soulevées dans l'ouvrage sont : Qu'est-ce qu'une compétence interculturelle ? Qu'est-ce qu'une stratégie identitaire ? Quels sont les liens entre les compétences interculturelles et les stratégies identitaires des jeunes et celles des intervenants sociaux ? Quelles actions sont susceptibles de permettre l'épanouissement des compétences interculturelles des jeunes d'origine étrangère et des professionnels qui travaillent avec eux, afin de favoriser une intégration mutuellement satisfaisante ?

ISBN : 2-7475-3406-5 • 2002 • 182 pages • Prix éditeur : 15 €

JEUNESSES CITOYENNETÉ VIOLENCES

Réfugiés albanais en Belgique et au Québec

Altay Manço, Michèle Vatz Laaroussi - Préface de Thierry Detienne - Postface de Bruno-Marie Bechard

Cette publication porte sur les modalités de construction identitaire et les pratiques de citoyenneté mises en œuvre par des jeunes réfugiés en Wallonie et à Bruxelles, ainsi que dans différentes régions de la Province du Québec. La communauté ciblée est principalement liée aux populations d'origine albanaise et kosovare. Cet ouvrage vise à mieux faire connaître qui sont ces jeunes réfugiés et leurs familles, quels sont leurs projets d'insertion, comment ils mettent en œuvre des pratiques de socialisation et de citoyenneté, ainsi que des expressions identitaires.

ISBN : 2-7475-4923-2 • septembre 2003 • 310 pages • Prix éditeur : 26 €

COMPÉTENCES LINGUISTIQUES ET SOCIOCOGNITIVES DES ENFANTS DE MIGRANTS

Turcs et Marocains en Belgique

Danièle Crutzen, Altay Manço

La question de l'enseignement du français comme langue étrangère et/ou seconde à des enfants et adultes issus de l'immigration nous invite très rapidement à élargir la perspective linguistique et didactique à une préoccupation beaucoup plus fondamentale : comment l'école traite-t-elle en son sein la diversité des codes, des symboles, des valeurs et des normes ? Quelle place accorder aux langues d'origine des communautés immigrées et minoritaires au sein des systèmes d'enseignement et pourquoi ?

ISBN : 2-7475-4892-9 • septembre 2003 • 124 pages • Prix éditeur : 11 €

COMPÉTENCES INTERCULTURELLES DES JEUNES ISSUS DE L'IMMIGRATION

Approches théoriques et pratiques

Altay Manço - Préface de Pierre Coslin - Postface de Vijé Franchi

Les questions principales soulevées dans l'ouvrage sont : Qu'est-ce qu'une compétence interculturelle ? Qu'est-ce qu'une stratégie identitaire ? Quels sont les liens entre les compétences interculturelles et les stratégies identitaires des jeunes et celles des intervenants sociaux ? Quelles actions sont susceptibles de permettre l'épanouissement des compétences interculturelles des jeunes d'origine étrangère et des professionnels qui travaillent avec eux, afin de favoriser une intégration mutuellement satisfaisante ?

ISBN : 2-7475-3406-5 • septembre 2002 • 182 pages • Prix éditeur : 15 €

LIVRES ACCESSIBLES SUR :

www.competencesinterculturelles.org

Présentation de l'IRFAM

« *La cohésion sociale par la valorisation des diversités* »

www.irfam.org



L'Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations (IRFAM) est un organisme ressource et d'éducation permanente créé en 1996 par des intervenants et des chercheurs, au service des professionnels de l'action sociale, de l'éducation, du développement culturel et économique. Il vise, par une approche multidisciplinaire, à construire des liens entre la recherche et les interventions dans le domaine de l'intégration et du développement, ainsi que la lutte contre les discriminations. Les *objectifs* de l'institut sont :

- *Informersur les mécanismes discriminatoires en tant que facteurs d'exclusion et de violence ;*
- *Promouvoir les relations interculturelles en tant qu'instruments d'une intégration et d'un développement de qualité ;*
- *Susciter un développement identitaire positif parmi les personnes victimes d'exclusions et de violences ;*
- *Contribuer à la mise en place de mécanismes démocratiques favorisant la gestion positive des différences socioculturelles et le développement durable.*

Les *moyens* de l'IRFAM sont la sensibilisation, la formation et l'accompagnement, ainsi que la mise en réseau d'intervenants sociaux, de responsables associatifs et de décideurs politiques. L'institut anime également des processus de recherche-développement et d'évaluation, de même que diverses publications sur les problématiques du développement socio-économique, de l'exclusion et de la gestion des conflits socioculturels. Les *domaines d'intervention* de l'IRFAM sont :

- *L'évolution des communautés immigrées ou issues de l'immigration et, en particulier, l'observation des processus d'intégration psychosociale et de la dynamique des identités culturelles ;*
- *Les liens entre migrations et développement tant dans les espaces d'origine que dans les espaces d'accueil ;*
- *Le développement des politiques et des méthodes d'intervention sociopédagogique et interculturelle : formation,*
- *accompagnement et évaluation des équipes de terrain, des réalisations pratiques, etc.*

Trois *thématiques majeures* préoccupent l'Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations :

- *La gouvernance locale des diversités et la gestion des conflits par le développement local, le dialogue interculturel et l'éducation à la diversité dans ses multiples formes ;*
- *L'insertion socioprofessionnelle et la valorisation des compétences des migrants et des personnes issues des migrations ;*
- *La participation des migrants aux actions de solidarité internationale et la gestion des flux migratoires.*

L'institut dispose de trois sièges en Belgique (Liège, Namur et Bruxelles) où elle anime le collectif « Harmoniques » regroupant des associations actives dans le domaine de l'action interculturelle et du co-développement. Son action est soutenue par divers échelons de pouvoir dans ce pays.

De vocation internationale, l'IRFAM est également soutenu par l'Union européenne. L'institut a des représentations au Togo, au Bénin, en Turquie et en Grèce, ainsi qu'en République tchèque. Des partenariats le lient à de nombreux organismes en Europe, en Afrique et au Canada. *European Network on Migration and Development (EUNOMAD)* est présidé par l'IRFAM. En tant qu'association visant la valorisation des diversités, l'IRFAM gère la collection « Compétences Interculturelles » des éditions de l'Harmattan (Paris) et diffuse sur le net une lettre trimestrielle intitulée *Diversités et Citoyennetés*.

*

*

*