



LES DÉFIS
D'ÉGALITÉ, DE DIVERSITÉ, ET D'INCLUSION
DANS LES ORGANISATIONS DE JEUNESSE –
L'EXPÉRIENCE DE CINQ PAYS DE L'UE

LE RÉSUMÉ DU RAPPORT DE RECHERCHE COMPARATIF



Cofinancé par
l'Union européenne



**“Les défis d’égalité, de diversité, et d’inclusion dans
les organisations de jeunesse
- l’expérience de cinq pays de l’UE”
LE RÉSUMÉ DU RAPPORT DE RECHERCHE COMPARATIF**



**Cofinancé par
l’Union européenne**

ÉDITEUR

Forum for Freedom in Education

Đorđićeva 8

10 000 Zagreb

POUR L'ÉDITEUR

Ana Munivrana

CONCEPTION GRAPHIQUE

Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci

Zagreb, 2023



humananova



Cofinancé par
l'Union européenne

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.

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

Table des matières

A PROPOS DU PROJET.....	7
INTRODUCTION.....	8
LA RECHERCHE EDI GO.....	9
PRINCIPAUX RÉSULTATS DE LA RECHERCHE.....	10
LA DISCRIMINATION, LES PRÉJUGÉS ET L'EXCLUSION DES JEUNES SELON LES TRAVAILLEURS SOCIO-ÉDUCATIFS.....	10
LES OBSTACLES À LA PARTICIPATION DANS LES ORGANISATIONS DE JEUNESSE SELON LES TRAVAILLEURS SOCIO-ÉDUCATIFS.....	13
Les organisations qui travaillent avec les jeunes en général.....	13
Les organisations travaillant avec des groupes spécifiques de jeunes défavorisés.....	15
LA DISCRIMINATION, LES PRÉJUGÉS ET L'EXCLUSION SELON LES JEUNES.....	16
LES OBSTACLES À LA PARTICIPATION AUX ORGANISATIONS DE JEUNESSE SELON LES JEUNES.....	18
CONCLUSIONS.....	20
RECOMMANDATIONS CLÉS.....	21



A PROPOS DU PROJET

"EDI GO – Introduire l'approche organisationnelle à l'intégration de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion dans le travail de jeunesse"

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

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

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

L'objectif principal du projet EDI GO est de soutenir les organisations de jeunesse par le biais du renforcement et de l'amélioration des bonnes pratiques internes promouvant l'équité, la diversité et l'inclusion (pratiques EDI). Ce projet prévoit le développement d'une approche organisationnelle globale pour que chaque organisation puisse revoir ses propres pratiques EDI dans les différents aspects de l'organisme, initiant ainsi un changement organisationnel systématique.

Pour atteindre les objectifs du projet, la première étape a consisté à organiser des groupes de discussion et des entretiens avec des jeunes et des travailleurs socio-éducatifs dans cinq pays. Les résultats sont présentés dans le rapport comparatif **"Key issues in applying EDI practices in youth organizations – experience from 5 EU countries"**. (Questions clés dans l'application des pratiques EDI dans les organisations de jeunesse - expérience de 5 pays de l'UE).

Nous présentons ici les principaux résultats de recherche.

INTRODUCTION

Les jeunes sont aujourd'hui confrontés à des défis particuliers liés aux incertitudes quant à leur avenir en raison de la mondialisation, du changement climatique, des conflits armés, de l'évolution technologique, des tendances démographiques et socio-économiques, du populisme, de la discrimination, de l'exclusion sociale, des «fake news» (fausses nouvelles), etc.¹ **Un tiers des jeunes en Europe sont menacés de pauvreté et d'exclusion sociale**, beaucoup n'ont pas accès à leurs droits sociaux et beaucoup continuent d'être confrontés à des discriminations multiples, à des préjugés et à des crimes de haine. Les phénomènes migratoires ont également entraîné plusieurs défis sociaux et d'inclusion.

Il est donc important d'**atteindre les groupes et les communautés défavorisés** et de doter les travailleurs socio-éducatifs des compétences nécessaires pour contribuer de manière significative à une interaction positive et à la cohésion sociale entre les différents groupes, indépendamment de leur appartenance ethnique, handicap, religion, sexualité, couleur de peau, milieu socio-économique, apparence, niveau d'éducation, langue, etc.²

Être inclusif signifie **permettre une égalité d'accès et d'opportunités pour tous, quelles que soient leurs origines et leurs identités**.³ Pour atteindre cet objectif, toutes les organisations et tous les individus doivent contribuer à la construction d'une société inclusive et égalitaire. Cela concerne en particulier les organisations de jeunesse qui peuvent avoir un impact sur la vie de nombreux jeunes en situation défavorisée. **L'approche de la justice sociale** doit faire partie intégrante de la pratique du travail de jeunesse, ce qui demande également un effort pour atteindre l'égalité (d'accès), l'équité (surmonter l'injustice), les droits, la participation et la diversité (reconnaître et respecter les différences).

¹ The EU Youth Strategy 2019-2027

² The EU Inclusion and Diversity Strategy (2021)

³ Embracing Diversity – A Guide to Diversity Management for Organizations Active in Intercultural Youth Work (2021, SALTO-YOUTH Inclusion and Diversity Resource Centre)

LA RECHERCHE EDI GO

L'**objectif** de la recherche menée dans le cadre du **projet EDI GO** était d'étudier les **expériences des jeunes en matière de préjugés inconscients, d'exclusion sociale et de discrimination** (dans la société et dans les organisations de jeunesse), ainsi que les **perceptions des travailleurs socio-éducatifs** sur le même sujet. En outre, il s'agissait d'étudier les éventuels **obstacles à la participation** et de formuler des **recommandations** sur la manière dont les organisations de jeunesse peuvent être plus inclusives à l'égard de divers groupes de jeunes.

Entre avril et juin 2023, l'équipe de chercheurs du projet EDI GO provenant de 5 pays ont :

- Sélectionné **30 organisations** travaillant avec des jeunes dans leur pays.
- Organisé **50 entretiens** individuels semi-structurés avec des travailleurs socio-éducatifs, et
- Mené **15 groupes de discussion** avec **99 jeunes** (âgés de 16 à 25 ans).

Les organisations sélectionnées appartenaient à deux catégories générales : les organisations travaillant avec les jeunes en général et les organisations travaillant spécifiquement avec les jeunes (et les familles) provenant d'un milieu défavorisé. L'anonymat a été garanti à tous les participants afin de leur permettre de partager leurs points de vue et leurs éventuelles expériences en matière de préjugés inconscients ou non, d'exclusion et de discrimination dans leur vie et, éventuellement, dans leur organisation.



PRINCIPAUX RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

LA DISCRIMINATION, LES PRÉJUGÉS ET L'EXCLUSION DES JEUNES SELON LES TRAVAILLEURS SOCIO-ÉDUCATIFS

Les travailleurs socio-éducatifs interrogés ont fait part des raisons les plus courantes de l'exposition des jeunes à la discrimination, à l'exclusion et/ou du manque d'accès à l'égalité des chances dans leur expérience. L'ordre des raisons énumérées ci-dessous correspond à l'ordre des raisons les plus mentionnées par les interlocuteurs eux-mêmes.

Faible statut socio-économique

Différentes caractéristiques des familles à faible statut socio-économique, telles que la marginalisation spatiale (vivant dans des zones rurales et/ou isolées, des quartiers défavorisés, des camps de réfugiés), le statut NEET (ni en études, ni en emploi, ni en formation), ou les familles monoparentales/familles souffrant de problèmes de santé mentale, contribuent de manière significative à l'exposition à la discrimination et à l'exclusion des jeunes. Tout cela a un effet négatif sur la réussite scolaire, l'obtention d'un emploi et le niveau de vie des jeunes.

*« Le modèle de discrimination socio-économique se perpétue, les parents sont incapables de subvenir aux besoins de leur enfant et celui-ci abandonne l'école. »
(France)*

*« Il s'agit de tout un groupe social, marginalisé par la pauvreté. Le groupe est renfermé sur lui-même, il ne sort pas du quartier et ne connaît rien de la ville. »
(Italie)*

Pays d'origine, ethnie, religion ou nationalité

Les travailleurs socio-éducatifs ont cité un certain nombre de groupes de jeunes avec lesquels ils travaillent, tels que les jeunes migrants, la communauté des Roms/gens du voyage, les jeunes musulmans, ainsi que d'autres minorités ethniques et religieuses qui sont victimes de préjugés, d'exclusion sociale et de discrimination dans la société en général.

« Seuls les citoyens croates peuvent être employés dans la fonction publique. Ainsi, même si un jeune ayant le statut de migrant s'inscrit à l'école d'infirmières, il ne peut pas être employé dans le secteur de la santé publique. » (Croatie)

« Beaucoup de jeunes (issus de l'immigration) de notre ville choisissent des écoles

techniques parce qu'ils pensent qu'ils ne peuvent rien faire d'autre et que les enseignants ne les aident pas à s'orienter. » (Italie)

Inégalité de genre ; personnes en dehors de la normativité cis ; orientation sexuelle

Le fait d'être une jeune femme (inégalité de genre) ou d'appartenir à la communauté LGBTIQ+ sont également des facteurs déterminants d'exposition aux pratiques discriminatoires et d'exclusion reconnus par les travailleurs socio-éducatifs. La transphobie dans la société et son comportement particulièrement discriminatoire, voir violent, à l'égard des jeunes LGBTIQ+ sont également signalés. L'inégalité femme/homme a été mentionnée dans les cinq pays, en particulier les stéréotypes de genre largement répandus sur le lieu de travail.

« J'ai vu des hommes qui veulent faire des métiers comme du secrétariat, de l'esthétique ou de la coiffure et qui vont être mis à l'écart. Ou encore une fille en formation informatique qui était la seule femme et qui va parfois faire l'objet de discrimination. » (France)

« Nous vivons dans un monde de masculinité généralisée. » (Italie)

Handicaps physiques ou cognitifs, problèmes de santé mentale

Les travailleurs socio-éducatifs ont fait état d'expériences d'exclusion de jeunes souffrant de handicaps physiques, cognitifs et/ou psychologiques. Les problèmes de santé mentale chez les jeunes ont été fréquemment évoqués en raison de leur importance pendant et après la pandémie. Bien que les jeunes ayant des capacités réduites puissent être soutenus pendant leurs études, ils manquent de soutien supplémentaire et ont moins d'opportunités après leurs études et sur le marché du travail.

« Après avoir terminé leurs études secondaires, ils (les jeunes handicapés) ne trouvent généralement pas de travail, ce qui met fin aux interactions sociales qu'ils avaient jusqu'à présent (ils évoluaient dans la société, avaient des pairs, des connaissances et des amis). Ils sont alors laissés à la charge de leur famille. » (Croatie)

« Les jeunes ressentent une anxiété nouvelle liée à des situations sociales dont ils ont été «arrachés» pendant un certain temps et ils ont du mal à s'asseoir à proximité les uns des autres à l'atelier. » (Croatie)

Exposition multiple à la discrimination, à l'exclusion et/ou au manque d'accès à l'égalité des chances

Les jeunes qui appartiennent à plusieurs groupes défavorisés sont particulièrement exposés à la discrimination et susceptibles de faire l'objet de diverses pratiques d'exclusion, ce qui correspond à la fois aux aspects juridiques complexes de la discrimination et au concept d'intersectionnalité - l'étude des identités sociales qui se chevauchent ou se croisent et des systèmes d'oppression, de domination ou de discrimination qui y sont liés (Crenshaw, 1989)⁴. Les travailleurs socio-éducatifs ont signalé les handicaps subis par les jeunes qui appartiennent à des groupes et des identités multiples : leur origine ethnique, classe, identité de genre, orientation sexuelle, religion et autres marqueurs d'identité.

« La connaissance de la langue est le passage fondamental vers la socialisation et vers l'emploi, sans tomber dans le piège des emplois précaires (faibles revenus et travail pénible). » (Italie)

« De nombreux jeunes sont confrontés à des discriminations multiples. Par exemple, un jeune LGBT vivant sur une île - il y a un très grand nombre d'exclus... » (Croatie)

« Pour de nombreuses minorités, les attitudes négatives, les stéréotypes et les préjugés sont des phénomènes quotidiens. Il y a un manque de sensibilisation et de compréhension de la part de la population et surtout des personnes en position de force (parents, éducateurs, entraîneurs). » (Grèce)

⁴ Crenshaw, K. (1989) "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics," University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989: Iss. 1, Article 8.

LES OBSTACLES À LA PARTICIPATION DANS LES ORGANISATIONS DE JEUNESSE SELON LES TRAVAILLEURS SOCIO-ÉDUCATIFS

Les travailleurs socio-éducatifs interrogés ont fait part de leur point de vue sur les obstacles à l'intégration d'une population de jeunes plus diversifiée dans leur travail.

Les organisations qui travaillent avec les jeunes en général

Manque de temps et de ressources

Les travailleurs socio-éducatifs sont conscients que leurs organisations manquent de ressources (dont humaines) pour devenir plus inclusives. Ils auraient besoin de plus de soutien et de ressources supplémentaires pour consacrer du temps et des efforts à l'intégration de jeunes souffrant, par exemple, de handicaps physiques ou de jeunes ne parlant que leur langue maternelle, mais pas la langue locale.

« Bien que nous, les employés, soyons disposés à changer et à essayer de promouvoir la diversité, nous sommes piégés dans des procédures rigides et inflexibles... qui découlent du traitement globalement partial des institutions de l'État et du soutien limité qu'elles tendent à offrir (aux réfugiés). » (Grèce)

« Il est nécessaire de planifier leur inclusion (jeunes Roms) et d'ajuster les programmes pour qu'ils ne soient pas trop éloignés de leur vie et qu'il leur soit possible de les suivre. De nombreuses organisations n'ont pas beaucoup de temps à investir et l'exclusion a lieu, ce qui renforce leur expérience négative. » (Croatie)

Manque d'initiative

Les travailleurs socio-éducatifs ont également reconnu leur propre manque d'initiative et le fait qu'ils n'investissent pas le temps et les ressources dont ils disposent déjà pour attirer une jeunesse plus diversifiée dans les activités de l'organisation. Ils ont fait part de leur réticence à demander des frais d'inclusion dans le cadre de différentes subventions, car cela implique généralement beaucoup plus de travail. Ils estiment qu'il est plus facile d'intégrer dans leurs organisations des personnes motivées issues de la population générale, dont certaines peuvent présenter certains désavantages. Ils signalent que les jeunes impliqués sont généralement ceux qui ont la capacité et le temps de participer, qui ont le soutien de leur famille, qui vivent à proximité de l'organisation et qui ont donc plus d'opportunités.

« Malheureusement, les personnes qui peuvent accéder (à notre organisation) n'ont pas de difficultés économiques ; elles peuvent se permettre de payer les cours et les excursions. Même s'il existe des subventions, elles ne sont pas accessibles à tous. C'est la raison pour laquelle la plupart des enfants sont blancs et issus de familles aisées. » (Espagne)

Manque de possibilités de formation du personnel sur les pratiques de l'EDI

Les travailleurs socio-éducatifs interrogés reconnaissent l'importance des valeurs et des pratiques de l'EDI en tant que valeurs communes partagées, tant au niveau personnel que professionnel. Cependant, il n'est pas toujours facile de les mettre en pratique en raison de l'incertitude quant à la manière d'aborder le sujet avec certains jeunes et de travailler avec eux. Les travailleurs socio-éducatifs ont indiqué qu'ils n'avaient généralement pas la possibilité de communiquer, de partager et de résoudre certaines insécurités concernant leur travail avec des jeunes d'origines diverses.

« Personnellement, j'ai toujours eu du mal à trouver un équilibre entre l'intégration d'un jeune en difficulté et le fait de ne pas le faire se sentir différent, de sorte que cette personne se sente comme faisant partie d'un mini-collectif que vous créez, tout en bénéficiant d'un soutien. » (Croatie)

Manque de diversité au sein du personnel de l'organisation

Certains travailleurs socio-éducatifs ont observé l'homogénéité de leurs équipes en termes d'origine ethnique, d'éducation et de statut économique, soulignant même des postes de travail stéréotypés en fonction du genre, alors que la communauté avec laquelle ils travaillent est de plus en plus diversifiée. Ils ont souligné qu'un personnel plus diversifié pourrait être bénéfique lorsqu'il s'agit de travailler dans des communautés diverses.

« Nous pensons que notre équipe doit être plus diversifiée. Je veux dire que, pour nous, ce serait une valeur ajoutée d'avoir des personnes de cultures et de religions différentes. » (Espagne)

Absence de politiques organisationnelles en matière de diversité

Les travailleurs socio-éducatifs ont également remarqué que les organisations de jeunesse ne disposent souvent pas de politiques de diversité organisationnelle. L'absence de politiques concrètes sur la diversité et l'inclusion laisse la pratique organisationnelle aux équipes dirigeantes, qui peuvent manquer de sensibilisation sur ces sujets.

« Un certain niveau de formalité serait utile, trop d'informalité laisse place à des informations floues et à des niveaux élevés de méconnaissance. » (Italie)

« En l'absence de lignes directrices et de structures explicites visant à promouvoir l'égalité et à lutter contre les préjugés, les préjugés peuvent ne pas être contrôlés et s'enraciner dans la culture de l'organisation. » (Grèce)

Les organisations travaillant avec des groupes spécifiques de jeunes défavorisés

Les travailleurs socio-éducatifs travaillant directement avec des jeunes défavorisés font principalement état **d'un manque de ressources et parfois d'initiatives** pour soutenir les jeunes à saisir les opportunités offertes par d'autres organisations de jeunesse. Ils reconnaissent l'importance d'aider leurs jeunes à s'engager dans des organisations qui leur offriraient un potentiel de mise en réseau en dehors de leur communauté. Par exemple, les jeunes ayant un handicap, les jeunes issus de l'immigration ou les jeunes Roms hésitent davantage à se porter candidats et à saisir les opportunités offertes par d'autres organisations (par exemple la mobilité Erasmus+), même si tous les frais sont couverts.

« C'est ma prochaine mission : trouver des organisations qui les aideront (les jeunes migrants) et qui ne tournent pas toujours autour du même sujet (la migration), mais trouver d'autres contenus qui les aideront à s'ouvrir aux autres et à ce que les autres s'ouvrent à eux, pour que cela devienne vraiment une intégration, comme un chemin à double sens. » (Croatie)

LA DISCRIMINATION, LES PRÉJUGÉS ET L'EXCLUSION SELON LES JEUNES

Les jeunes ont évoqué les raisons qui les rendent, eux et leurs pairs, exposés à la discrimination, à l'exclusion et/ou à un moindre accès aux différentes opportunités durant les groupes de discussion. **La différence avec le point de vue des travailleurs socio-éducatifs** est visible dans **l'ordre des catégories d'exposition à la discrimination et à l'exclusion** identifiées par les jeunes, mais aussi dans les **catégories supplémentaires que les adultes n'ont pas mentionnées**, comme l'apparence physique, la réussite scolaire et l'âge.

Origine ethnique, religion

« L'origine n'est pas si importante tant qu'elle n'est pas visible de manière, dans le sens où vous êtes blanc. Si vous n'êtes pas blanc, votre origine migratoire devient un motif de discrimination. » (Croatie)

« Ok, je pense que la nationalité joue certainement un rôle aussi, c'est-à-dire que pour embaucher quelqu'un, un Grec préfère embaucher un Grec. C'est un peu comme ça depuis toujours. » (Grèce)

Orientation sexuelle et genre (en dehors de la normativité cis)

« Bien que le monde occidental fasse des progrès, j'ai toujours l'impression que si vous n'êtes pas hétérosexuel, vous grandissez avec un sentiment de honte parce que vous êtes différent et exclu de beaucoup de choses. » (Croatie)

« Les gens n'ont aucune connaissance sur l'identité transgenre. » (France)

Statut socio-économique

« Sans emploi, il est également très difficile de trouver un logement, ce qui conduit finalement à des conditions extrêmes de vulnérabilité, de toxicomanie, de maladies mentales et physiques et de marginalisation. » (Italie)

Handicaps, état de santé physique et mentale

« Peu importe que ce soit évident ou non (les problèmes de santé mentale), que vous ayant un handicap ou non, une fois que vous informez quelqu'un de vos difficultés, son comportement change, et pas dans le bon sens. » (Grèce)

Apparence physique

« Ça arrive parfois lors de fêtes. Si tu n'es pas correctement habillé, on peut te refuser l'entrée. » (Espagne)

« Il y a une certaine norme (concernant le look). Dans un groupe d'amis, on peut mettre de côté quelqu'un et se moquer de lui. » (France)

Succès Académique

« Les enseignants vous notent en regardant les notes que les autres enseignants vous ont mis. C'est injuste d'être évalué de cette façon. » (Croatie)

Age

« Les boomers sont très loyaux. Ils ont travaillé 50 ans pour la même entreprise et ils disent que nous, les générations Z ou Y, n'avons aucune loyauté parce que nous voulons changer d'emploi. Mais ce n'est pas une question de loyauté c'est parce que le monde change si vite et que nous avons besoin d'attention et que nous avons envie d'apprendre des choses différentes, nous sommes différents, physiquement, psychologiquement, émotionnellement, tout est différent pour nous. » (Croatie)

LES OBSTACLES À LA PARTICIPATION AUX ORGANISATIONS DE JEUNESSE SELON LES JEUNES

Les jeunes qui ont participé aux groupes de discussion ont identifié différents obstacles qui entravent la participation des jeunes dans les organisations de jeunesse, qui peuvent être résumés dans les quatre catégories suivantes :

Statut socio-économique. Les participants aux groupes de discussion ont remarqué que les jeunes qui participent au travail des organisations de jeunesse disposent de plus de temps et n'ont pas de préoccupations importantes. Par exemple, les opportunités que certaines organisations de jeunesse offrent aux jeunes, telles que les échanges de jeunes et autres programmes de mobilité, sont des activités pour lesquelles il faut avoir des dépenses couvertes et du temps libre.

Le handicap. Les jeunes souffrant de différents handicaps physiques, cognitifs et psychologiques, ont le plus souvent besoin d'un soutien supplémentaire pour participer à diverses activités. Les jeunes ont reconnu que certaines activités organisées par les organisations de jeunesse (par exemple, les activités en montagne ou les activités physiquement exigeantes) sont inaccessibles aux jeunes souffrant d'un handicap physique.

Statut de migrant, diversité culturelle et barrière linguistique. Il a été reconnu que les jeunes qui prennent part aux organisations de jeunesse représentent le plus souvent la population majoritaire du pays. Les groupes de discussion ont mentionné plusieurs raisons pour lesquelles il est difficile pour les jeunes ayant le statut de migrant de s'associer au travail des organisations de jeunesse. Statut juridique non résolu, incapacité de voyager, manque de familiarité avec la langue locale et méconnaissance des opportunités, les empêchent de prendre part aux activités des organisations.

Vivre dans des zones reculées, des camps de réfugiés ou des quartiers défavorisés. Les jeunes ont indiqué que si l'on vit dans des zones rurales, des régions isolées ou des îles (pendant l'hiver), il est presque certain qu'ils n'ont pas l'occasion de participer à des activités de jeunesse. Un jeune a participé à un programme de théâtre en ligne pour les jeunes et a indiqué que les jeunes des régions isolées et rurales appréciaient ce projet, qui constituait pratiquement leur seule occasion de participer à des activités de jeunesse.

« Ma demande de participation a été rejetée en raison de mon manque d'expérience. Je ne comprends pas : si je n'ai pas accès à ce genre d'expérience, comment je peux acquérir de l'expérience ? Pourquoi la logique des organisations de jeunesse est-elle la même que celle du marché du travail ? » (Grèce)

« Ce n'est pas seulement une question d'argent, mais aussi de contacts, d'avoir une activité professionnelle, de temps libre, etc. (pour participer) » (Espagne)

« Rien ne peut remplacer la communication en direct, mais parfois le contenu en ligne est tout aussi bien parce que les jeunes de toute la Croatie peuvent s'impliquer. » (Croatie)



CONCLUSIONS

- Les organisations qui travaillent directement avec les jeunes défavorisés ont une vision plus approfondie de l'ampleur de l'exclusion et de la discrimination auxquelles les jeunes sont confrontés.
- Les organisations qui travaillent avec les jeunes en général déclarent clairement soutenir les valeurs d'égalité, de diversité et d'inclusion dans leur travail et, en même temps, expriment leur insécurité et leur incapacité à atteindre et à inclure les jeunes plus défavorisés.
- Ayant fait l'expérience de ne pas être acceptés dans la société, les jeunes issus de milieux défavorisés ont tendance à rechercher la sécurité et l'acceptation au sein de leur propre groupe.
- Certains jeunes défavorisés, tels que les migrants et les réfugiés nouvellement arrivés ou les jeunes Roms, ont un accès particulièrement inégal au système éducatif et au marché du travail, car ils se heurtent à des inégalités structurelles déjà existantes, qui sont en outre renforcées par la barrière de la langue.
- Les jeunes ayant un handicap, bien qu'intégrés dans le système éducatif, finissent généralement, après avoir terminé leur éducation formelle, par être pris en charge par leur famille, et ils se retrouvent privés d'interactions sociales et de contacts avec leurs pairs.
- Tous les pays font état de traitement inégaux et de comportements sexistes à l'égard des jeunes femmes et des jeunes hommes, ainsi que des comportements discriminatoires et d'exclusion à l'égard des jeunes LGBTIQI+.
- L'exclusion et la discrimination des jeunes sont en outre renforcées s'ils appartiennent simultanément à plusieurs groupes défavorisés, par exemple un jeune qui ne parle pas la langue locale, vit dans une région isolée et a une origine raciale et/ou religieuse différente de celle de la population majoritaire.
- Très souvent, le simple fait d'être jeune place les personnes dans une position désavantageuse en raison de leur manque de statut, d'expérience de la vie et de pouvoir.

Par conséquent, **les organisations de jeunesse, mais aussi toutes les organisations travaillant avec et/ou employant des jeunes**, en fonction de leurs capacités, de leur profil et de leur champ d'action, doivent s'efforcer de **procéder à des changements organisationnels et structurels** pour devenir (plus) inclusives à l'égard des jeunes d'origines diverses.

RECOMMANDATIONS CLÉS

Les travailleurs socio-éducatifs et les jeunes de cinq pays ont formulé **des recommandations détaillées** sur la manière dont leurs organisations peuvent devenir plus égalitaires, diversifiées et inclusives, ainsi que sur les **bonnes pratiques** concrètes qui existent déjà dans ces organisations.

Voici quelques-unes des principales recommandations adressées aux organisations de jeunesse pour atteindre et impliquer davantage de jeunes d'origines et d'identités diverses qui sont difficilement atteignables :

- Examiner les processus d'inclusion actuels et déterminer la portée potentielle qu'ils peuvent atteindre pour les divers jeunes de leurs communautés.
- Développer ou améliorer les politiques et/ou protocoles organisationnels qui intègrent les valeurs d'égalité, de diversité et d'inclusion dans les pratiques organisationnelles concrètes.
- Revoir les pratiques de recrutement actuelles et créer les conditions d'un recrutement plus diversifié du personnel et des bénévoles.
- Adopter une approche horizontale pour effectuer ces changements, en incluant les jeunes ainsi que le personnel et les bénévoles, afin de garantir une approche ascendante et pas seulement descendante de ces changements. Par conséquent, accroître l'appropriation et l'engagement de chacun.
- Créer des partenariats avec des communautés et des organisations sous-représentées afin d'avoir accès à des divers groupes de jeunes, et aux connaissances et à l'expertise de leur personnel en matière d'inclusion et de diversité.
- Garantir des possibilités de formation continue pour le personnel et les bénévoles afin d'être plus inclusif, de gérer les situations de discrimination et d'exclusion dans leur travail, d'utiliser un langage inclusif et d'améliorer leurs compétences interculturelles.
- Revoir et améliorer la communication avec les jeunes issus de la diversité, leurs familles et leurs communautés, en visant la reconnaissance et la visibilité de leurs identités et de leurs origines.
- Revoir et adapter les activités directes avec les jeunes, visant à renforcer l'engagement et les compétences de chacun en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion.

« C'est l'idée simple et inspirante que lorsque des membres de groupes différents - même des groupes qui se détestent historiquement - interagissent de manière significative, la confiance et la compassion fleurissent naturellement, et les préjugés disparaissent. »⁵

⁵ Singal, Jesse. (2017) "The Contact Hypothesis Offers Hope for the World." New York Magazine: The Cut, 10 Feb. 2017. <https://www.thecut.com/2017/02/the-contact-hypothesis-offers-hope-for-the-world.html>





edi-go.eu



Cofinancé par
l'Union européenne

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.