

# INCLUSION ET DIVERSITÉ

DANS LES ASSOCIATIONS DE JEUNESSE





# PRÉAMBULE

## Beaucoup d'associations et organisations comme les écoles, les jardins d'enfants ou encore les offres de loisirs tentent de rendre leur structure plus inclusive.

L'inclusion va plus loin que la simple intégration : il faut regarder plus profondément la société et ses structures à la recherche de barrières et ne pas uniquement mettre l'accent sur certaines personnes ou certains groupes de personnes à intégrer.

L'inclusion est de la responsabilité de tou\*tes ou des institutions et organisations dans et autour desquelles nous évoluons, elle ne dépend plus simplement de la capacité d'intégration d'individus ou de groupes de personnes. Les associations et organisations de jeunesse sont particulièrement sollicitées : les enfants et les jeunes passent leur temps libre ensemble et apprennent les un\*es des autres et les un\*es avec les autres en s'amusant. Les associations de jeunesse ont donc un potentiel pour devenir des moteurs de l'inclusion. Le vivre-ensemble inclusif demande une volonté commune, certains prérequis spécifiques à l'association ainsi que la formation base et continue ciblée des responsables.

Les associations de jeunesse Mouvement Scout de Suisse (MSdS), Jungwacht Blauring Schweiz (jubla) et les Unions Chrétiennes Suisses (UCS) ont développé une formation continue sous la forme d'un module Jeunesse+Sport global sur le thème de l'inclusion et de la diversité et élaboré le présent support pédagogique en collaboration avec le Conseil suisse des Activités de Jeunesse (CSAJ). Il est une partie de la base théorique du module de formation continue et comporte des recommandations d'action ainsi que des Exercices et méthodes. Nous nous sommes appuyé\*es sur la culture des associations de jeunesse pour élaborer les exercices et les exemples mais ceux-ci peuvent être adaptés selon les circonstances. Ainsi, le support pédagogique peut et doit être utilisé par d'autres organisations (de jeunesse), fédérations, groupes (de jeunes) et associations.

Au cœur de ce support pédagogique se trouve le guide de l'inclusion qui suit le chapitre introductif et sert à organiser son propre projet inclusif au sein d'une association de jeunesse. Les questions ouvertes à la fin de chaque chapitre doivent initier des discussions en équipe et les premiers processus vers l'inclusion. La partie d'approfondissement vient ensuite.

En plus de ce support pédagogique, vous trouvez en ligne (**voir Code QR**) des exercices et des méthodes qui promeuvent les processus inclusifs dans les associations de jeunesse.





# 1. INCLUSION ET DIVERSITÉ



## DANS CE CHAPITRE, VOUS APPRENDREZ...

- ... ce qu'on entend par inclusion.
- ... ce que signifie l'inclusion pour une association de jeunesse.
- ... quelles chances l'inclusion et la diversité représentent pour une association de jeunesse.

## 1.1 QU'EST-CE QUE L'INCLUSION ?

Le mot « inclusion » est devenu à la mode. Nous avons tou\*tes une idée de ce que cela veut dire. Mais que cela signifie-t-il vraiment ?

Souvent, ce terme est considéré comme équivalent à d'autres concepts (comme l'intégration, l'assimilation, etc.). Cependant, ce n'est pas correct, car l'inclusion va encore plus loin. Tandis que l'assimilation est l'adaptation complète d'une personne à une autre culture que la sienne et que l'intégration décrit le processus d'insertion et de participation d'une personne ou d'un groupe de personnes à une société, l'inclusion se détache de l'individu pour s'attacher à la société ou l'institution (**plus d'informations sur ce sujet dans le chapitre 6**). Plus simplement : la responsabilité vis-à-vis de l'adaptation et de la

participation dépend davantage de la société ou de chaque organisation que de la personne elle-même. La question que nous en tirons est la suivante : où se situent les barrières<sup>1</sup> dans notre société (cf. chapitre 6.1) qui empêchent certaines personnes de participer autant que la majorité ? Ainsi, l'inclusion n'est pas l'intégration d'une personne ou l'adaptation de cette dernière dans une organisation, mais l'attente qu'une organisation s'ouvre à la diversité des personnes pour que chacun\*e se sente bienvenu\*e. La pensée typique en groupes (personnes en situation de handicap, personnes issu\*es/non-issu\*es de l'immigration, etc.) doit être dépassée et remplacée par une conception commune de la valorisation de la diversité.

Si vous souhaitez en savoir plus sur l'origine historique de l'inclusion, **vous trouverez des informations complémentaires au chapitre 6**.

<sup>1</sup> Les barrières de la société décrivent les obstacles rendant difficiles ou même impossibles l'accès ou la participation à certains domaines de la vie. Et il ne s'agit pas seulement de barrières physiques. Vous trouverez plus d'informations dans le chapitre 6.1.

## 1.2 DES CHANCES POUR LES ASSOCIATIONS ET ORGANISATIONS DE JEUNESSE

Les associations de jeunesse ont un grand potentiel pour permettre et promouvoir la participation de tou\*tes les enfants et jeunes. Car, contrairement à l'école, il s'agit moins de performance dans une association de jeunesse mais davantage d'être actif\*ves ensemble et d'acquérir de nouvelles compétences par le biais de l'amitié, des expériences en groupe et l'apprentissage par le jeu pour développer des valeurs communes. C'est justement au cours des évolutions de l'intégration que de nombreuses associations se sont ouvertes et qu'elles ont développé des offres spécifiques, par exemple pour les enfants et jeunes en situation de handicap<sup>2</sup> (comme Scouts Malgré Tout, jubla.für alle), pour les personnes issues de l'immigration (comme Pfasyl, EDA Pfadi) ou pour les personnes LGBTIQ\*<sup>3</sup> (Rainbow Scouts). C'est une condition importante si l'on veut organiser une association de façon plus inclusive. D'ailleurs, qu'est-ce qui rend une organisation de jeunesse plus inclusive ?

Dans une association de jeunesse inclusive, chaque enfant et chaque jeune est bienvenu\*e, quelle que soit son origine sociale, culturelle, religieuse ou ethnique et indépendamment de son handicap, de son orientation sexuelle et affective ou de son identité de genre<sup>4</sup>. Il revient à l'association de contrôler

régulièrement ses structures (statuts, organigramme, règles de campement, etc.), sa culture (ligne directrice, positionnements officiels, etc.) et ses pratiques (programmes, activités, communication, etc.) (cf. chapitre 3). Cela doit permettre d'identifier de possibles barrières (cf. chapitre 6) et d'en tirer de nouvelles mesures pour que le plus d'enfants et de jeunes possibles puissent participer à l'offre. Pour cela, il faut d'une part une attitude ouverte de la part de toutes les personnes impliquées et une prédisposition à la réflexion régulière, et d'autre part des ressources suffisantes comme du temps, des moyens financiers et la possibilité d'effectuer des formations initiales et continues. Il faut également une collaboration intensive au sein de l'association avec des personnes clé, mais aussi avec d'autres organisations et expert\*es externes.

Une association de jeunesse pour tou\*tes commence par de petites choses, elle demande un changement de perspective et beaucoup de patience. Nous pouvons ainsi comprendre l'inclusion comme étant un processus commun et conscient vers une association de jeunesse pour tou\*tes. Il peut s'agir d'un petit projet, par exemple sous la forme d'une journée de programme sur un thème spécifique, d'un cours de formation pour responsables sur le thème de l'inclusion, d'un événement de réseau avec des acteur\*rices locaux\*ales important\*es ou

2 Le terme « handicap » renvoie « aux conséquences qu'un problème de santé inné ou acquis a sur la vie quotidienne de la personne touchée. Est considérée comme en situation de handicap une personne qui est restreinte dans ses activités quotidiennes et dans sa participation à la vie de la société du fait d'un dommage physique ou d'un trouble fonctionnel. Le handicap se détermine aussi par la relation entre la personne touchée et son environnement. Ces interactions peuvent être moteur ou frein. » ([www.insieme.ch](http://www.insieme.ch))

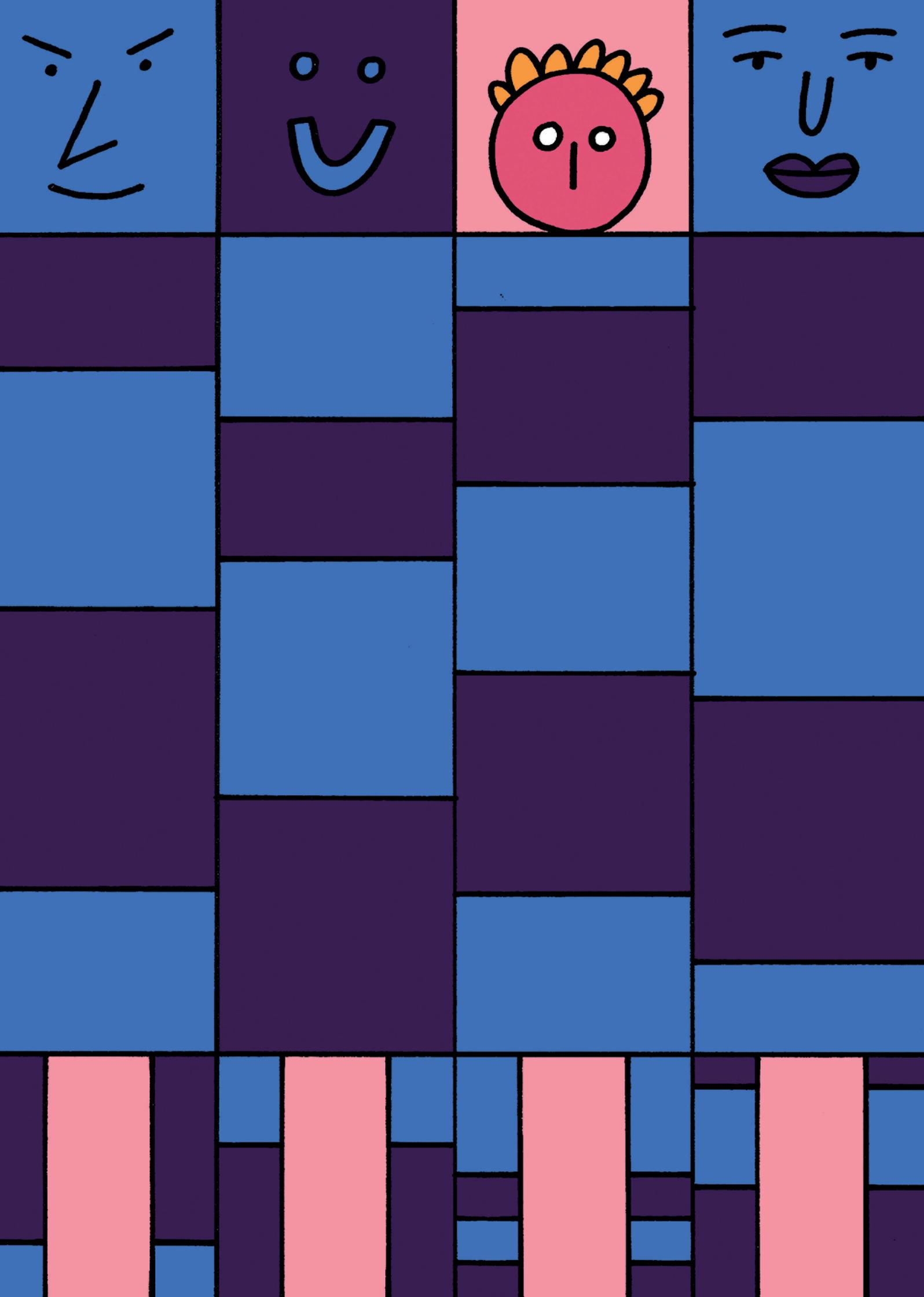
3 LGBTIQ\* est un sigle pour désigner tou\*tes celles\*ceux qui ne s'identifient pas comme hétérosexuel\*les et/ou cisgenres. Les lettres sont les initiales de lesbienne, gay, bisexuel\*le, trans, inter, queer et asexuel\*e/aromantique. L'étoile laisse de la place pour la diversité des autres identités de genre et orientation sexuelle et affective. Une personne cisgenre se reconnaît dans le genre qui lui a été attribué à la naissance. La signification exacte de ces termes est disponible dans le glossaire BreakFree! au dernier chapitre.

4 Vous trouverez plus d'informations sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans le glossaire BreakFree! ainsi que dans le guide BreakFree! sur le site <https://www.sajv.ch/fr/projets/breakfree/>.

bien d'un camp pour des enfants en situation ou non de handicap. De plus grands objectifs peuvent aussi être poursuivis, comme l'élaboration de nouveaux positionnements officiels pour l'association ou bien la mise en application de changement structurels au sein de l'association. **Vous trouverez au chapitre 3 comment mettre en place votre projet inclusif.**

Le travail d'inclusion représente une grande chance à bien des égards pour vous en tant qu'association de jeunesse et pour les enfants et les jeunes, ainsi que pour la société. Prendre le chemin d'une association de jeunesse pour tou\*tes permet:

- la perception et la valorisation de la diversité.
- la reconnaissance et l'utilisation de diverses ressources et points forts au sein de l'association.
- de repenser toutes les structures et de les adapter le cas échéant.
- de savoir reconnaître les barrières et les préjugés et de les déconstruire.
- de savoir reconnaître les peurs de se confronter.
- de savoir reconnaître les stéréotypes et d'y réfléchir **(cf. chapitre 2)**.
- d'éviter tout comportement discriminatoire.
- de renforcer l'esprit de communauté.
- de promouvoir l'acceptation et la tolérance mutuelles.
- d'apprendre les un\*es des autres et les un\*es avec les autres.
- d'élargir les horizons personnel et commun.
- d'apporter une contribution à une société ouverte.



## 2. DISCRIMINATION



### DANS CE CHAPITRE, VOUS APPRENDREZ ...

- ... ce qu'on entend par discrimination.
- ... ce qui différencie une norme, un stéréotype et un préjugé.
- ... quel rôle la discrimination peut jouer au sein d'une association de jeunesse.

Nous avons précédemment appris que l'inclusion est l'élimination de barrières et l'adaptation des structures de la société aux besoins de tou\*tes. Ainsi, l'inclusion a toujours un effet préventif contre la discrimination et la radicalisation. Avant de commencer à travailler sur une plus grande inclusion au sein de votre association (cf. chapitre 3), il est important que toutes les personnes impliquées dans le projet réfléchissent au thème de la discrimination. Vous trouverez des angles pour parler du thème de la discrimination avec vos responsables dans le module supplémentaire en ligne\* «Exercices et méthodes».

La discrimination est une forme d'inégalité de traitement en rapport avec des caractéristiques spécifiques d'une personne. Ces caractéristiques peuvent être le genre, la langue, la religion, l'âge, l'origine, l'orientation sexuelle et affective, etc. Les particularités sur la base desquelles des personnes sont discriminées se caractérisent par le fait qu'elles ne sont en général pas modifiables [1,2].<sup>5</sup>

Les personnes sont mises dans des cases sur la base de certaines particularités d'identité. C'est un processus principalement automatique qui n'est pas grave en soi. Mais si ces groupes sont dénigrés ou maltraités à cause de leurs particularités et par

rapport à des convictions et des attitudes personnelles, on parle de discrimination. Cette frontière entre « nous » et « l'autre » peut se distinguer selon les individus et dérive toujours d'une conception personnelle de la norme. La plupart du temps, cette conception est marquée par l'environnement personnel, la société et l'éducation. Il est normal que nous ayons une conception de la norme. Mais il peut s'avérer difficile d'influencer nos propres conceptions car elles se confirment souvent au quotidien. Par exemple, le concept de « pansement couleur peau » dit clairement que la couleur de peau blanche correspond à la norme. C'est pour cette raison qu'il est bon de réfléchir de manière critique à notre propre conception de la norme et de se poser la question de savoir si elle mène à la discrimination d'autres personnes et dans quelle mesure elle a une influence sur nos actions.

Outre une conception claire de la norme, les agissements discriminatoires reposent fréquemment sur des schémas de pensée vis-à-vis de (groupes de) personnes spécifiques. Sur la base de préjugés ou de rumeurs colportés par d'autres, nous jugeons sans connaître la personne et donc sans savoir si ces jugements sont justes. La personne est mise dans la petite case qui nous convient. Mais pourquoi faisons-nous cela ? La raison se trouve dans notre tête.



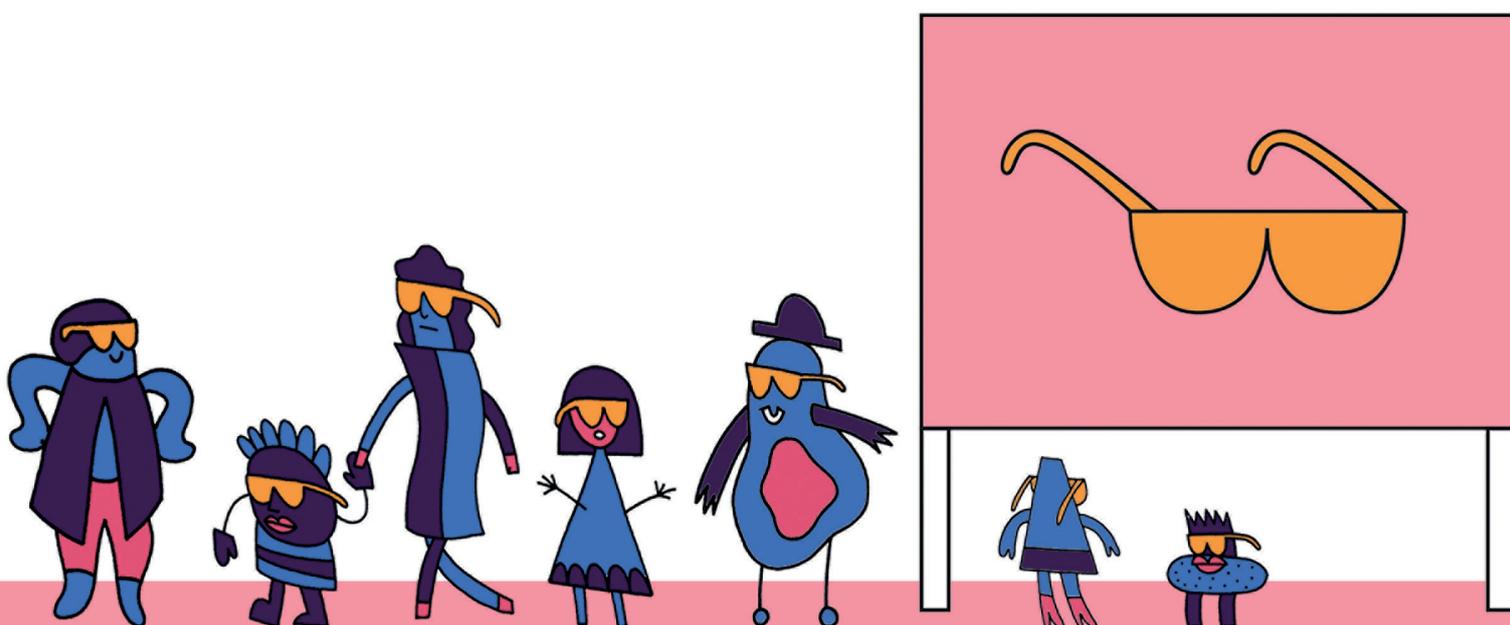
\*<https://www.sajv.ch/fr/services/inclusion-et-diversite/>

Les crochets et les chiffres qu'ils contiennent correspondent à des références bibliographiques que vous trouverez à la fin du support pédagogique, dans la bibliographie.

Nous aimons relier l'inconnu au connu, c'est même ainsi que fonctionne notre cerveau. Nous recherchons chez les autres personnes les caractéristiques prétendument « typiques » que nous connaissons, pour les comparer avec nos propres expériences et notre savoir supposément universel. Ces schémas de pensée s'appellent les stéréotypes. Les stéréotypes peuvent être définis de manière fortement simplifiée comme des opinions fondées sur notre éducation, nos propres expériences et les influences de notre environnement personnel ainsi que de la société. Ils peuvent être positifs ou négatifs. Les stéréotypes ne sont pas mauvais s'ils sont conscients et remis en question.

Ils deviennent problématiques lorsqu'ils sont fixés dans des structures sociétales plus importantes et appliqués au quotidien à un individu sous la forme de préjugés. Où se situe exactement la différence entre les stéréotypes et les préjugés ? La différence est émotionnelle : les préjugés se forment sur la base de stéréotypes mais s'accompagnent cependant d'émotions propres qui les évaluent. Un préjugé est majoritairement (mais pas toujours) une attitude négative, hostile et dénigrante vis-à-vis d'une personne à cause de son appartenance à un groupe ou de caractéristiques spécifiques à son groupe. Les attitudes négatives à l'égard du groupe sont transférées sur l'individu. Pour simplifier avec un exemple : si les filles sont toujours représentées dans l'imaginaire collectif comme étant physiquement faibles, un stéréotype naît. Si on estime que les filles ne sont pas capables de porter du bois lors d'un camp, par exemple, c'est un préjugé. Et si on ne laisse pas faire une fille qui souhaite construire des installations solides pendant ce même camp, le stéréotype devient une discrimination vis-à-vis de la fille concernée.

La discrimination a plusieurs visages et ne se base pas forcément sur des préjugés personnels, mais peut aussi être la conséquence de structures, traditions, normes, lois, etc. pénalisantes. Cette forme de discrimination est souvent involontaire et se nomme discrimination institutionnelle ou structurelle. Elle se manifeste par exemple lorsqu'une aire de jeux n'est pas équipée d'une rampe pour fauteuils roulants (structurel) ou lorsque l'accès à des informations importantes, comme l'inscription à un camp national ou bilingue, demande de bonnes connaissances du français (institutionnel).



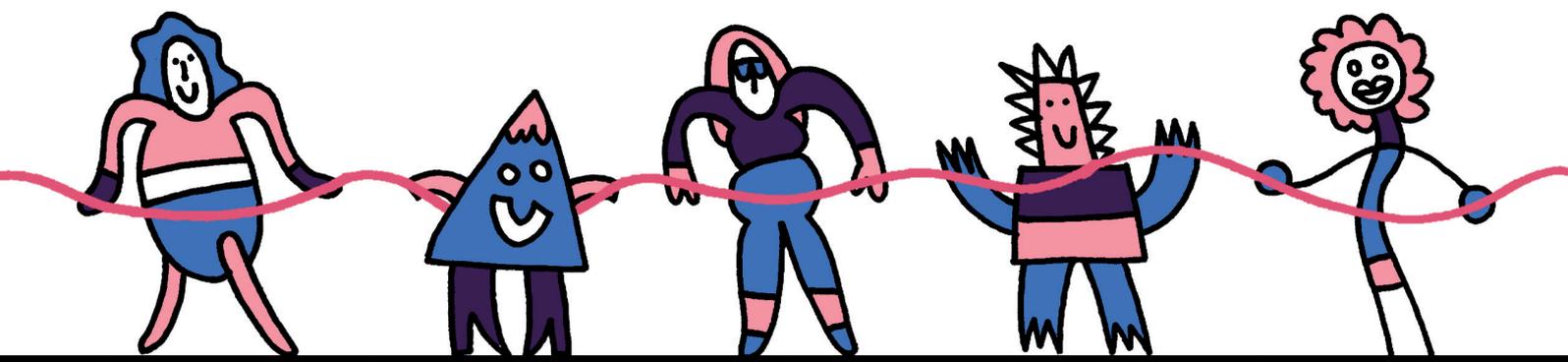
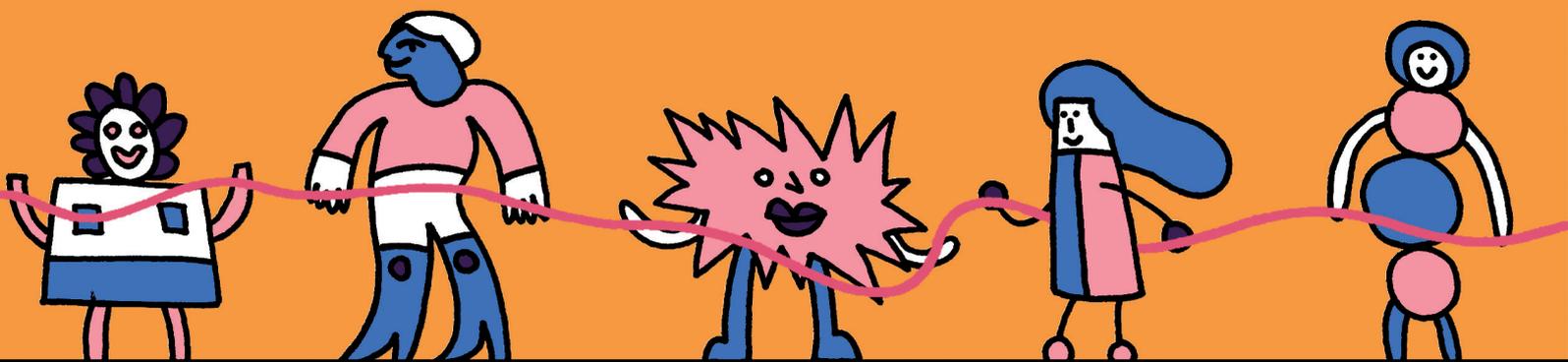
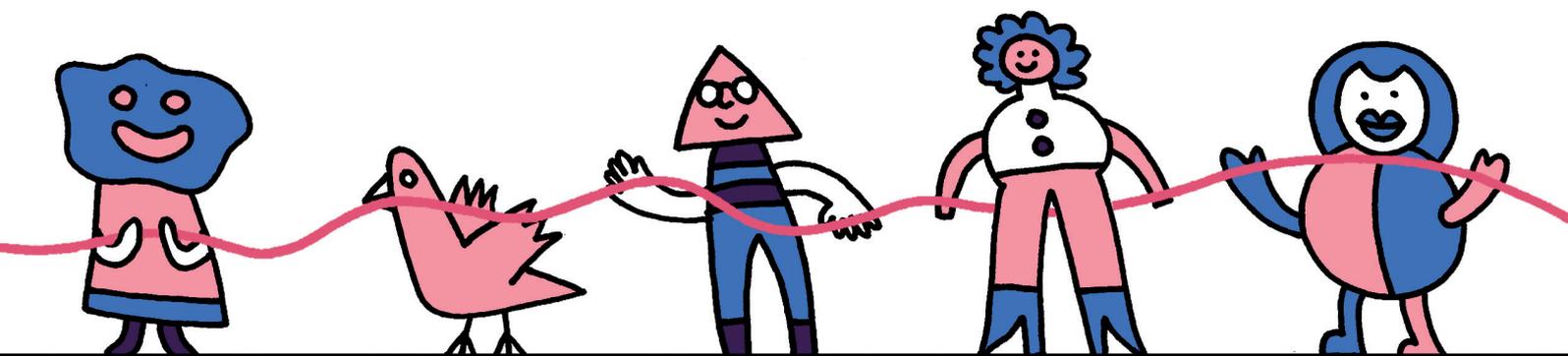
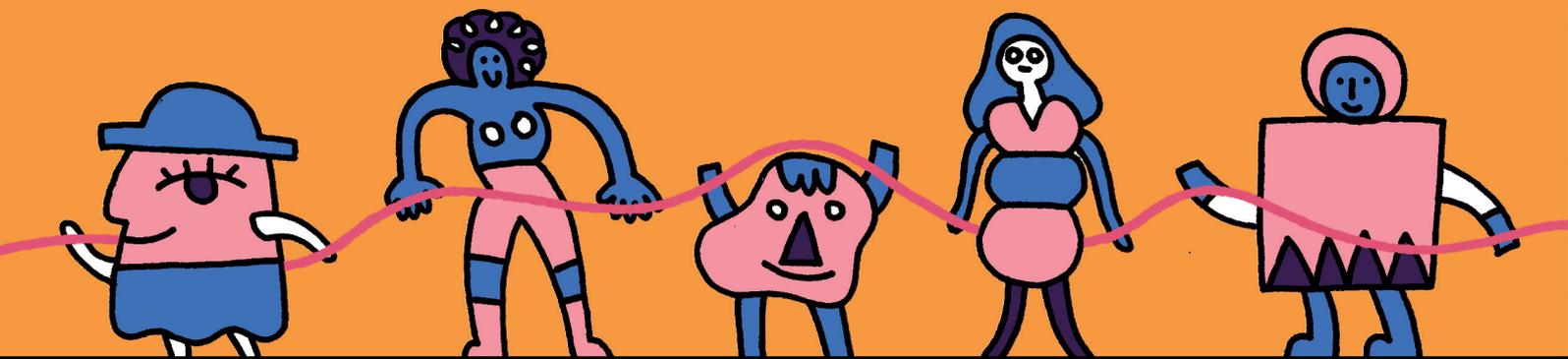
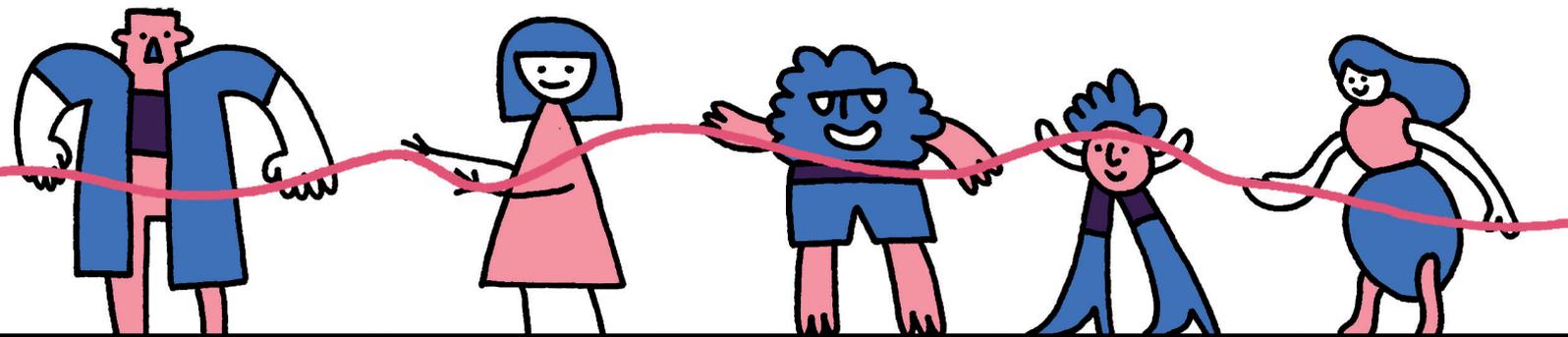
Et qu'est-ce que cela signifie pour notre association de jeunesse ? Il se trouve que la discrimination structurelle et les objectifs de l'association peuvent converger jusqu'à un certain point. Il est complètement légitime et ne doit pas être considéré comme discriminatoire qu'il y ait des offres réservées aux filles, aux garçons, aux enfants ou aux responsables. Il est cependant important d'être conscient\*e que d'autres personnes ou groupes pourraient être exclus par cette catégorisation, par exemple les personnes non-binaires, trans ou inter (**cf. glossaire BreakFree! sur <https://www.sajv.ch/fr/projets/breakfree/>**). Il serait cependant discriminatoire qu'une offre pour les filles exclue les filles trans ou les filles issues de l'immigration ou appartenant à une autre religion. Il peut être bénéfique pour une association de passer en revue ses propres structures, cultures et pratiques (**cf. chapitre 3**) et d'y réfléchir de manière critique vis-à-vis de la discrimination institutionnelle. Car cela peut faire tomber des barrières et faire s'ouvrir des portes pour de nouveaux groupes cibles.

Pour simplifier la façon dont ces composants (identité, normes, stéréotypes, préjugés, discrimination) s'imbriquent, voici un exemple :

Atousa, fille d'une famille immigrée musulmane, souhaite intégrer un groupe. Elle ne parle pas encore le français couramment mais peut se faire comprendre. Lors du premier après-midi de découverte du scoutisme dans le groupe, elle porte un voile. Les autres filles sont toutes catholiques, réformées ou sans confession. Atousa s'intègre sans problème au groupe et s'entend bien avec les autres filles. A la fin de l'après-midi, les filles rentrent chez elles



et racontent à leurs parents leur expérience avec Atousa et son voile. Un parent explique à sa fille qu'Atousa est défavorisée, car elle est obligée de porter un voile pour des raisons religieuses. Atousa elle-même n'a jamais dit cela. Lors de la sortie de groupe suivante, les filles parlent d'Atousa dans son dos, ce qu'elle remarque évidemment. Les filles ont repris un stéréotype basé sur une caractéristique d'identité (appartenance religieuse) et une conception de la norme (« Le voile est obligatoire ! »). Le groupe fonctionne toujours bien même si Atousa se sent parfois mal à l'aise. Quelques semaines plus tard, les filles lisent sur une affiche électorale en lettres majuscules que l'islam est dangereux. L'affiche reflète en quelque sorte l'état d'esprit de certaines personnes ayant un ressentiment et une peur de l'islam. Peu à peu, la vie de groupe devient difficile car les filles voient de plus en plus Atousa comme un danger ; avec ces émotions (peur, malaise), le stéréotype est devenu préjugé. Lors des sorties suivantes, Atousa est évitée et parfois même harcelée. Elle n'est plus perçue comme faisant partie du groupe et quitte peu après le groupe. C'est ainsi que sont apparus, à partir d'une caractéristique inoffensive comme le port du voile, un stéréotype, puis un préjugé et enfin une discrimination avec des agissements d'exclusion.



## 3. INCLUSION AU SEIN

### DE SON PROPRE GROUPE



#### DANS CE CHAPITRE, VOUS APPRENDREZ ...

- ... comment mettre en œuvre l'inclusion au sein de son propre groupe.
- ... quelles étapes sont nécessaires pour organiser votre groupe de manière plus inclusive.
- ... quels sont des exemples concrets de mise en œuvre pour des cultures, structures et pratiques inclusives.

Dans ce chapitre, nous vous présentons le guide de l'inclusion. Vous y trouverez des méthodes et des outils pour commencer à organiser votre groupe de manière plus inclusive. À chaque sous-chapitre, vous trouverez des questions de réflexion qui doivent vous aider à réfléchir aux contenus et à lancer des discussions au sein du groupe de responsables. Il s'agit de questions-exemples qui doivent vous inspirer dans la mise en œuvre de votre projet et qui peuvent être adaptées à chaque thème de projet. Notez à chaque fois les questions pertinentes pour votre projet et que vous souhaitez traiter. **L'objectif n'est pas de traiter statiquement chaque point mais d'utiliser un processus créatif, cyclique et adapté à vos besoins.** Des conseils pratiques complémentaires sur des thèmes comme la « communication de projets plus inclusifs » ainsi que sur la « collaboration et la mise en réseaux » sont disponibles après le guide.

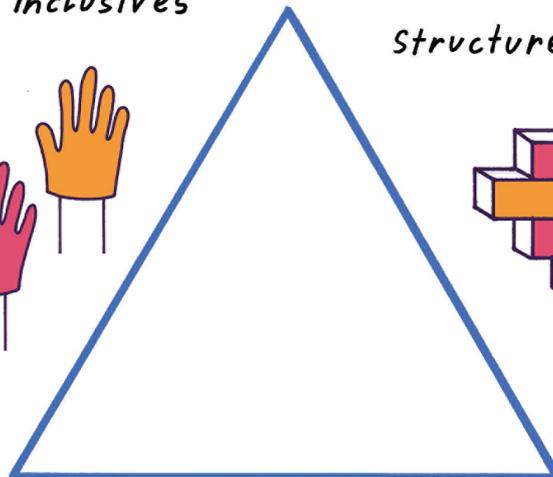
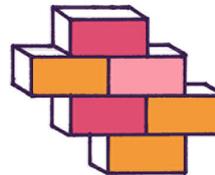
#### 3.1 LE TRIANGLE DE L'INCLUSION

L'inclusion nous concerne tou\*tes et demande d'observer précisément sa propre association, de reconnaître et de faire tomber d'éventuelles barrières et d'être prêt\*es à évoluer vers plus d'ouverture. Dans ce processus, il vaut la peine de travailler avec le triangle de l'inclusion. Le triangle a été conçu par Ines Boban et Andreas Hinz [3] et fait à l'origine office de support pour le développement inclusif de l'école. Le triangle de l'inclusion et ses trois dimensions constituent une base théorique importante pour le guide de l'inclusion qui suit. Ce triangle permet d'une part d'analyser l'état actuel de votre association et d'autre part d'aspirer à des changements dans chaque dimension. **Le but est de créer des cultures inclusives, d'établir des structures inclusives et de développer des pratiques inclusives.** Nous allons regarder de plus près ce que cela signifie :

*Pratiques inclusives*



*Structures inclusives*

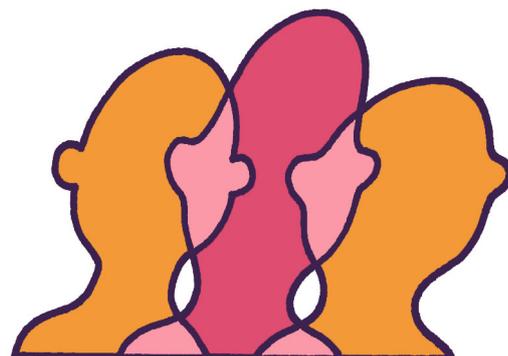


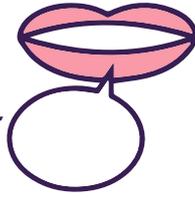
*Cultures inclusives*

### 3.1.1 CRÉER DES CULTURES INCLUSIVES AU SEIN D'ASSOCIATIONS DE JEUNESSE

Suivant à la lettre le principe « l'inclusion commence dans les têtes », la dimension des cultures inclusives cherche à développer des valeurs communes et à faire observer l'association comme communauté dans laquelle chacun\*e se sent estimé\*e et bienvenu\*e. Cette communauté demande une « pensée inclusive » de la part de tou\*tes, car une certaine pensée peut aussi signifier une barrière pour des personnes ou des groupes spécifiques. Créer une culture inclusive dans une association de jeunesse signifie par exemple de remettre en question une attitude personnelle et commune vis-à-vis de l'inclusion, d'identifier ses propres préjugés ou bien d'élaborer un principe directeur ou un positionnement officiel. Une culture inclusive comporte en outre le développement et la discussion autour de valeurs communes et le positionnement personnel

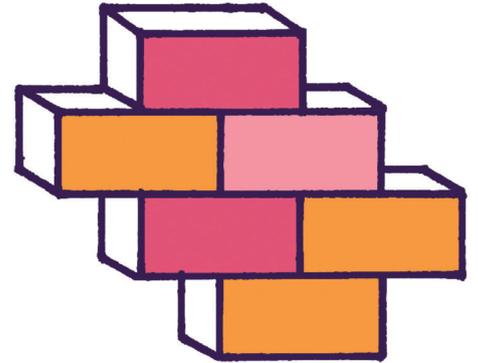
vis-à-vis de l'intérieur et de l'extérieur. L'idée directrice est que la diversité peut aller de soi et être perçue comme une chance. Une culture inclusive peut également être créée par des activités de sensibilisation, de formation et par la réflexion active sur ce thème. De telles activités font partie de pratiques inclusives sur lesquelles nous allons nous pencher de manière plus approfondie.





## QUESTIONS DE RÉFLEXION

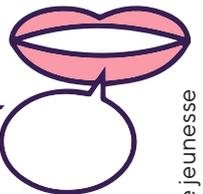
- Où en est votre groupe vis-à-vis de certains domaines thématiques ? (par ex. LGBTIQA\*, discrimination, handicap, genre, migration et réfugié\*es) ? De quelles expériences et connaissances dispose-t-on dans chacun des domaines ?
- Existe-t-il des (groupes de) personnes faisant l'objet d'une discrimination au sein du groupe ?
- Quels sont les préjugés les plus fréquents dans votre groupe ? À quels stéréotypes vous référez-vous au quotidien dans votre groupe ?
- Quels sont les objectifs, les valeurs ou les principes directeurs de votre groupe ? Qui les a fixés et à quel moment ? Comment peuvent-ils être reliés à l'inclusion ?



qu'aucune barrière n'existe dans la communication (par ex. langage simple et inclusif, lettres d'information multilingues, **cf. chapitre 4**). Réfléchissez par exemple où vous faites de la publicité pour une activité découverte de votre groupe : seulement dans les écoles standards ou aussi dans les écoles spécialisées ? Un foulard des Unions Chrétiennes Suisses, une chemise scout ou l'appartenance religieuse de votre association peuvent-ils avoir un effet exclusif ? Si oui, pour quelles personnes ou quels groupes ? La levée des barrières ne se réfère donc pas seulement à l'espace mais aussi à la langue, à l'institution et au social (**cf. chapitre 6.1**).

### 3.1.2 STRUCTURES INCLUSIVES AU SEIN D'ASSOCIATIONS DE JEUNESSE

Des structures inclusives permettent que les principes directeurs élaborés et des valeurs communes imprègnent les structures d'une association. De telles structures peuvent par exemple être les statuts, les règles du camp ou des organigrammes. Elles sont orientées de manière à abaisser activement les barrières. Cela signifie par exemple que les espaces sont organisés de manière à ne comporter aucune barrière (par exemple : Le bâtiment du camp est-il accessible aux fauteuils roulants ? Les toilettes, les cabines d'essayage et les douches sont-elles conçues pour davantage que deux genres ?), que des dispositifs de mobilité soient disponibles et

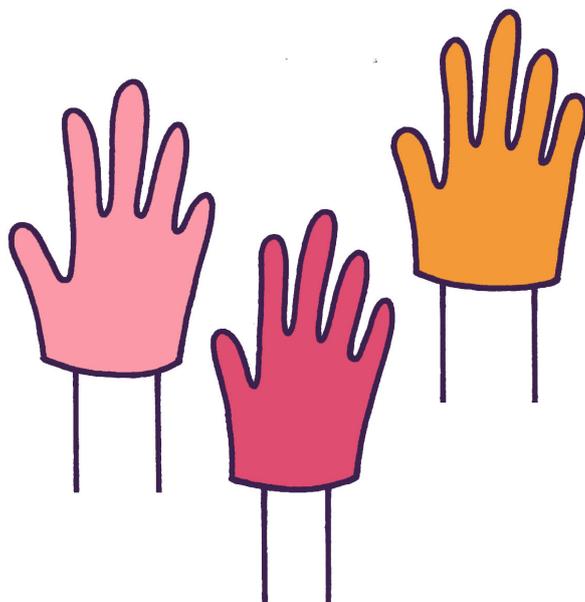


## QUESTIONS DE RÉFLEXION

- Mon groupe reflète-t-il la composition de la société ?
- Existe-t-il des barrières physiques/psychiques/financières/linguistiques ?
- Une participation égale est-elle garantie à tou\*tes les participant\*es ? Existe-t-il des structures qui encouragent des inégalités de traitement ?
- Combien d'enfants issu\*es de l'immigration/en situation de handicap y a-t-il dans ton groupe ? Pourquoi pas plus ou moins ?

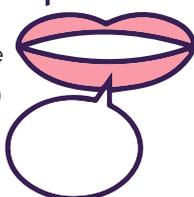
### 3.1.3 PRATIQUES INCLUSIVES AU SEIN D'ASSOCIATIONS DE JEUNESSE

Développer des pratiques inclusives signifie organiser des programmes, blocs et activités de manière à ce qu'ils reflètent les cultures et structures inclusives. Il s'agit ici aussi de chercher quelles ressources chaque personne apporte et quelles ressources matérielles complémentaires sont nécessaires pour organiser un programme aussi divers et libre de toute barrière que possible. Les responsables apportent des connaissances spécialisées et des expériences différentes qui peuvent être utilisées avec créativité. Mais la diversité des participant\*es est aussi reconnue comme une opportunité pour apprendre et jouer ensemble. Grâce à cela, les activités peuvent aussi être organisées de manière diversifiée et individuelle. Les activités à privilégier sont surtout celles qui encouragent le contact entre plusieurs groupes de personnes, déconstruisent les peurs et encouragent la sensibilisation de toutes les personnes impliquées. La formation des responsables à des thèmes spécifiques est elle aussi primordiale.



#### QUESTIONS DE RÉFLEXION

- Dans le cadre des activités, tou\*tes les participant\*es sont-ils\*elles sur un même pied d'égalité et ont-ils\*elles les mêmes chances ?
- Comment tou\*tes les enfants et jeunes peuvent-ils\*elles être promu\*es dans votre groupe ?
- De quelles connaissances spécialisées disposent les responsables ? Peuvent-elles être utilisées pour des activités ?
- Quelles activités de sensibilisation sont connues ?
- Quel\*les expert\*es externes peuvent être invité\*es ? (Mot clé : bibliothèque vivante)



#### À RETENIR :

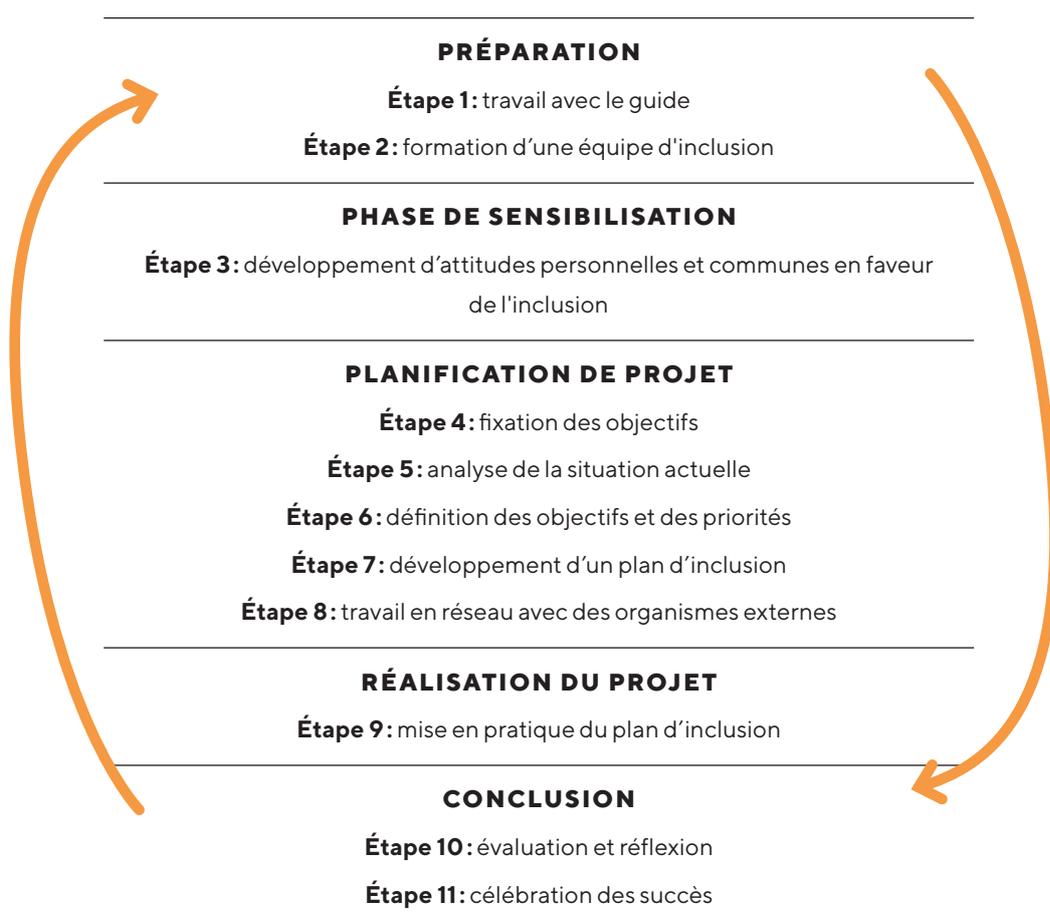
Le triangle de l'inclusion recouvre trois dimensions. Créer une culture inclusive signifie développer des valeurs et des attitudes inclusives communes. Établir des structures inclusives signifie que ces valeurs se retrouvent dans les structures de l'association. Développer des pratiques inclusives signifie organiser des activités concrètes promouvant l'inclusion au sein de l'association de jeunesse. Vous trouvez ici un résumé de toutes les dimensions illustrées par des exemples dans l'association :



DIMENSIONS	DESCRIPTION DES DIMENSIONS	EXEMPLES ISSUS DES ASSOCIATIONS DE JEUNESSE
<b>CULTURES INCLUSIVES</b>	Ancrer les valeurs inclusives : estime et tolérance ; pas de discrimination	Positionnement officiel diversité & inclusion (MSdS)
	Former une communauté : la diversité et la pluralité sont normales, principe directeur d'une organisation	Positionnement officiel inclusion (UCS)
	Ouverture vers l'intérieur : déconstruction des préjugés ainsi que des peurs, éviter toute discrimination	Organigramme : quel est le degré d'ouverture de votre groupe (Jubla) ?
<b>STRUCTURES INCLUSIVES</b>	Établir des structures qui veillent à l'hétérogénéité	Activités découverte (avec publicité dans les écoles [spécialisées])
	Levée des barrières : dans l'espace, la communication, le social, par rapport aux tâches, sur le plan institutionnel ; offres adaptées	Conseil pour la communication avec les personnes malentendant*es (Jubla Suisse)
	Soutien à la diversité : relations publiques et réseau	Guide du projet BreakFree! (CSAJ) Documents de bloc sur l'ouverture interculturelle (UCS)
<b>PRATIQUES INCLUSIVES</b>	Activités concrètes ; promouvoir les interactions ; offres adaptées aux besoins ; planifier et assurer un soutien adéquat	Événement de lancement de BreakFree! (CSAJ) Projet Fügativ (MSdS)
	Reflet des cultures et pratiques inclusives ; promouvoir les contacts	Pfasyl rend visite à des camps d'été réguliers
	Mobiliser les ressources pour l'inclusion : utiliser la coopération ou le savoir-faire de centres spécialisés ; cercles de soutien informels ; piloter les processus de groupe	Partenariat Jubla Suisse avec Blindspot

## 3.2 GUIDE DE L'INCLUSION

Nous vous présentons ici le Guide de l'inclusion qui vous aidera à organiser votre association de jeunesse d'une manière plus inclusive. Nous avons développé ce guide spécialement pour les associations de jeunesse en nous inspirant d'autres travaux sur l'inclusion [4, 5]. Le guide comprend onze étapes. Vous pouvez également considérer l'inclusion comme un cycle ou comme un cercle. Une fois que vous aurez réalisé les onze étapes du guide, vous pouvez toujours recommencer depuis le début et examiner un domaine différent pour augmenter le degré d'inclusion de votre groupe de manière plus ciblée. Si vous avez d'abord porté votre attention sur les différentes cultures, vous pourrez ensuite vous tourner vers les pratiques. Toutes les personnes ne se trouvent pas toujours au même niveau. Par conséquent, toutes les étapes ou phases n'ont pas la même pertinence pour tou\*tes. Découvrez par vous-même ce qui est particulièrement important pour vous. Ce guide a pour but d'encourager le dialogue au sein de votre groupe ; il ne s'agit pas de suivre les étapes de manière rigide.





## PRÉPARATION

### ÉTAPE 1: TRAVAIL AVEC LE GUIDE

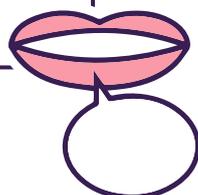
La première étape pour vous est de déterminer si vous voulez travailler avec ce guide ou non. Les deux points suivants vous aideront à vous décider :

- La décision de rendre votre groupe plus inclusif doit être prise consciemment et ensemble (lors d'une réunion par exemple).
- Familiarisez-vous avec ce support pédagogique et les onze étapes du guide d'inclusion.

Une fois que vous aurez décidé d'aborder l'inclusion et de travailler avec ce guide, vous pourrez commencer par les étapes suivantes. Si vous décidez de ne pas travailler avec ce guide pour l'instant, fixez une date à laquelle vous souhaitez revenir sur cette question.

### QUESTIONS DE RÉFLEXION

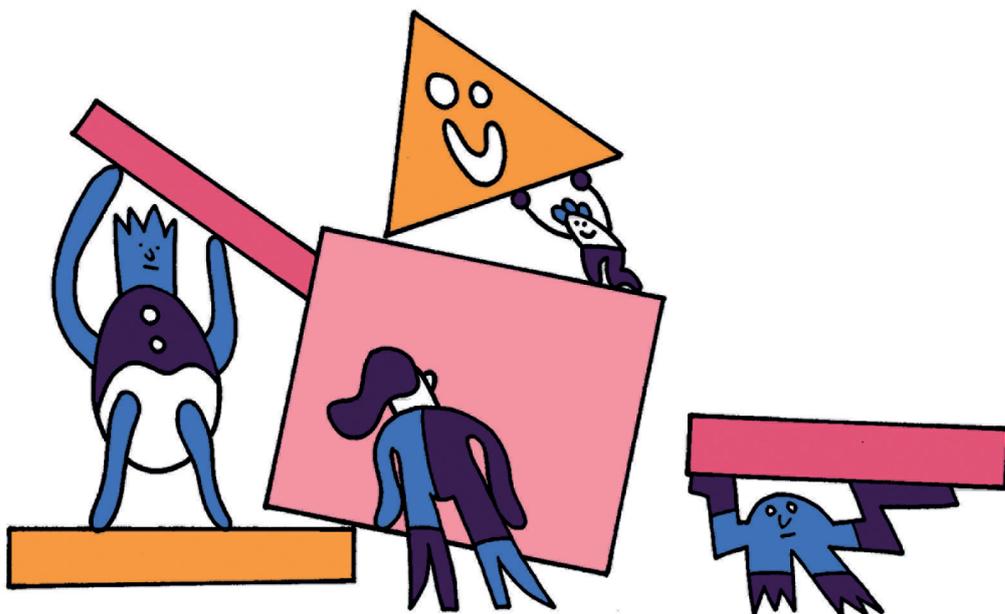
- Quelle est votre motivation pour aborder la question de l'inclusion dans votre groupe ?
- De quelle manière prenez-vous des décisions au sein de l'équipe de direction ? Devez-vous tou\*tes être d'accord ou est-ce qu'un vote à la majorité suffit ?



### ÉTAPE 2: FORMATION D'UNE ÉQUIPE D'INCLUSION

Nous vous recommandons de former une équipe d'inclusion et d'identifier la personne qui dirigera le processus interne. Le choix des personnes peut être tout à fait stratégique. Il peut s'agir, par exemple, de personnes qui peuvent prendre des décisions en fonction de leur rôle dans le groupe. Une équipe d'inclusion diversifiée est avantageuse, car cela garantit la disponibilité de différentes compétences et expertises. De plus, vous pourrez ainsi montrer à votre équipe de direction la manière dont l'inclusion peut être vécue. Il se peut également que des participant\*es plus âgé\*es de votre groupe souhaitent faire partie de l'équipe d'inclusion ou que vous puissiez les impliquer à titre consultatif. Vous devez prendre en compte les points suivants lors de la constitution de l'équipe d'inclusion :

- Soyez attentif\*ves à la diversité de la composition de l'équipe (par exemple, en termes d'origines sociales et culturelles, d'orientation sexuelle et affective, d'identité de genre). Réfléchissez à la possibilité de faire appel à d'autres personnes pour assurer une plus grande diversité au sein de l'équipe.
- Une composition constante de l'équipe est importante pour établir la confiance et fondamentale pour la réussite du projet.
- Impliquez des personnes, des groupes ou des agences spécialisées externes pour accompagner et soutenir le processus à long terme.  
Exemples : président\*es de commissions, parents, éventuellement une personne faisant partie de l'association socio-éducative de votre paroisse ou une personne d'un bureau spécialisé dans le thème de l'inclusion (**pour en savoir plus, voir chapitre 5**).

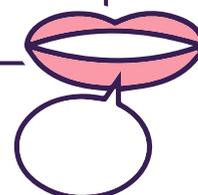


- Essayez également de trouver un\*e ami\*e qui donne un feedback sur votre projet. L'idée est qu'une personne qui connaît bien votre groupe vous soutiendra également dans les situations délicates. Cette personne apporte un point de vue extérieur essentiel et, dans le meilleur des cas, connaît également les particularités de votre groupe.
- Informez les personnes importantes au sujet de l'équipe d'inclusion. Il peut s'agir de personnes appartenant au groupe, mais aussi d'un\*e assistant\*e social\*e de la municipalité ou d'une personne responsable de l'inclusion au niveau cantonal de votre association de jeunesse. Présentez l'équipe d'inclusion également à l'équipe de direction. Il sera ainsi peut-être possible de trouver encore plus de personnes.

**Vous trouverez plus de conseils sur la formation de l'équipe d'inclusion dans le sous-chapitre 5.1.1.**

### QUESTIONS DE RÉFLEXION

- Quelles sont les compétences et les connaissances des membres de l'équipe en matière d'inclusion et de gestion de projet ? Comment intégrer ces connaissances de manière optimale dans le projet ?
- Quels sont les rôles au sein de l'équipe d'inclusion ? Qui a quel pouvoir de décision ?
- Comment clarifier les responsabilités au sein de l'équipe d'inclusion ? Qui est responsable de la communication avec les parents, par exemple ? Qui est responsable des discussions de contenu au sein de l'équipe ?
- La motivation pour travailler ensemble pendant une période prolongée est-elle présente ?
- De quelles ressources en temps disposez-vous ? Souhaitez-vous organiser une activité unique ou vous attaquer à un projet à long terme ?
- Quelle est votre motivation pour le projet ? Partagez-vous une vision commune pour votre projet ?



## PHASE DE SENSIBILISATION

### ÉTAPE 3 : DÉVELOPPEMENT DES ATTITUDES PERSONNELLES ET COMMUNES EN FAVEUR DE L'INCLUSION

Dans cette étape, il peut être utile d'examiner d'abord l'attitude à l'égard de l'inclusion au sein de l'équipe d'inclusion, puis d'en discuter ensemble au sein de l'équipe de direction. Les questions de réflexion figurant à la fin de ce sous-chapitre vous offrent de l'aide à cet égard.

#### Au sein de l'équipe d'inclusion :

- En tant qu'équipe d'inclusion, familiarisez-vous avec le guide et les autres documents sur le sujet. Approfondissez le sujet, par exemple à l'aide de ce support pédagogique et des références bibliographiques complémentaires que vous trouverez à la fin. Les documents de votre association sur l'organisation de projets ou la mise en œuvre d'activités peuvent également être utiles.
- Examinez et discutez votre attitude personnelle ainsi que votre attitude commune envers l'inclusion.
- Définissez ensuite en commun ce que vous entendez par inclusion. Le triangle d'inclusion est une bonne méthode pour décrire l'inclusion dans sa propre association. Les documents sur l'attitude et le comportement de votre association peuvent également servir de source d'inspiration. Soyez conscient\*es que votre idée de l'inclusion peut changer au cours du processus.

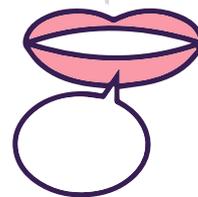
#### Au sein de l'équipe de direction :

- Remettez en question les conceptions personnelles et communes des normes et des préjugés (voir les questions de réflexion).
- Menez une discussion et une réflexion approfondies sur le concept d'inclusion.
- Effectuez des jeux de sensibilisation et des jeux de rôle au sein de l'équipe de direction (**voir les «Exercices et méthodes» disponibles en ligne\***).

Il peut être utile de discuter avec l'équipe de direction de ce que vous, en tant qu'équipe d'inclusion, entendez par le terme «inclusion». La réflexion personnelle sur le sujet est importante et contribue en même temps à la sensibilisation. Si vous ne souhaitez pas modérer vous-même la discussion au sein de l'équipe de direction, vous avez la possibilité d'inviter une personne externe.

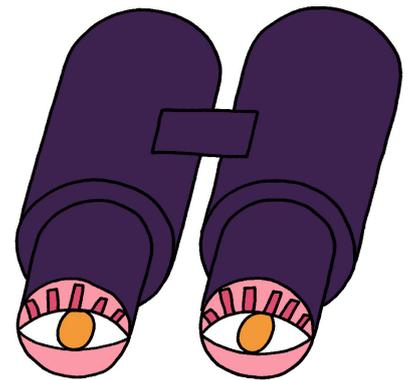
### QUESTIONS DE RÉFLEXION

- Avez-vous déjà été confronté au terme «inclusion»? Si oui, dans quel contexte?
- Qu'entendez-vous personnellement par «inclusion»? Que peut impliquer ce terme?
- Connaissez-vous la différence entre les termes «demandeur\*euses d'asile» et «migrant\*es»?
- Avez-vous des ami\*es ou des connaissances ayant une orientation non hétérosexuelle? Comment y font-ils\*elles face, eux\*elles et leur environnement?



- Connaissez-vous les défis auxquels sont confronté\*es les personnes trans, non-binaires et/ou intersexuées dans la vie quotidienne du camp ?
- Avez-vous peur du contact avec les personnes en situation de handicap ? Si oui, quel genre de peur ? D'où pensez-vous qu'elle vienne ?
- Quelles opportunités / risques voyez-vous en ouvrant votre groupe ?
- Quels sont les préjugés les plus courants au sein de l'équipe de direction ? À quels stéréotypes vous référez-vous dans votre groupe ?

**Vous trouverez d'autres questions sur la dimension des cultures au début de ce chapitre.**



- **Le cas échéant, hiérarchisez les objectifs que vous avez fixés et décidez par quels objectifs vous voulez commencer.**
- **Soyez honnête et réaliste en ce qui concerne vos ressources** (remarque : les ressources en temps ont tendance à être sous-estimées).
- Intégrez le guide d'inclusion et ses étapes dans votre planification annuelle.

## PLANIFICATION DU PROJET

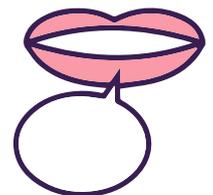
### ÉTAPE 4: FIXATION DES OBJECTIFS

Cette étape consiste à fixer des objectifs. Les points ci-dessous vous aideront à développer les premiers objectifs pour votre projet. Après les avoir fixés, l'étape 5 consiste à faire une analyse de la situation de votre association, puis à réviser de nouveau vos objectifs.

- **Déterminez les premiers objectifs au sein de l'équipe d'inclusion. Les objectifs dépendent considérablement du type et de la portée du projet que vous réalisez.** Un objectif pourrait être, par exemple, la mise sur pied d'un projet en lien avec le programme Citoyenneté. Un autre objectif pourrait être d'avoir visiblement plus de diversité dans votre groupe après deux ans.
- Une façon de formuler et de développer des objectifs est de recourir à la méthode SMART. SMART signifie : spécifique, mesurable, acceptable, réaliste et temporellement défini (**voir les «Exercices et méthodes» disponibles en ligne\***).

### QUESTIONS DE RÉFLEXION

- Quels sont les objectifs que vous souhaitez avoir atteints d'ici à un moment précis ?
- Quelles seraient les tâches à effectuer pour atteindre ces objectifs ?
- De quelle manière pouvez-vous contrôler la réalisation de ces objectifs ?
- Quelles sont les ressources (temps, ressources financières, etc.) dont vous disposez dans votre équipe ?
- Quelles sont les compétences de chacun\*e des membres de l'équipe ? Par exemple :
  - Des connaissances des processus de dynamique de groupe
  - Des connaissances sur l'inclusion
  - Des réseaux et des contacts utiles
  - De l'expérience en gestion de projet





## ÉTAPE 5 : ANALYSE DE LA SITUATION ACTUELLE

Dans cette phase, l'objectif est de déterminer le degré d'inclusion du groupe auprès du plus grand nombre de personnes différentes et de procéder ainsi à une analyse de la situation actuelle. Il peut s'agir des enfants ou des jeunes eux\*elles-mêmes, de leurs parents ou de l'équipe de direction. Vous trouverez ci-après une liste de points qui vous aideront à analyser la situation actuelle :

- Recueillez autant d'avis différents que possible sur l'état actuel de l'inclusion ou des barrières dans votre propre association de jeunesse (**vous trouverez plus d'informations au sujet des barrières sous le point 6.1**). Vous pouvez le faire, par exemple, au moyen de questionnaires, d'entretiens personnels ou d'ateliers de travail en groupe.
- Assurez-vous d'atteindre et d'interroger le plus grand nombre de personnes différentes. La sélection des personnes ainsi que leur fonction doivent être aussi diverses que possible.
- Analysez les trois dimensions de l'inclusion – cultures, structures et pratiques inclusives – dans votre groupe.
  - Cultures – par exemple, les principes directeurs ; les valeurs des enfants, des parents ou de l'équipe de direction ; comment les individus entrent en contact les un\*es avec les autres ; la prévention de la discrimination, la remise en question des stéréotypes existants, etc.
  - Structures – par exemple, des codes de conduite ; des codes vestimentaires ; la prise en compte de l'hétérogénéité et le soutien de la diversité ; la suppression des barrières spatiales, communicationnelles, sociales ou liées aux tâches ; une communication ouverte, le travail en réseau avec des agences spécialisées ainsi que d'autres possibilités de coopération.
  - Pratiques – par exemple, des programmes inclusifs ; la promotion des interactions, la création de services basés sur les besoins ; la collaboration avec des agences spécialisées, etc.
- Discutez à l'avance de la manière dont vous allez enregistrer les résultats de l'analyse. Cela peut se faire, par exemple, dans un document partagé sur un cloud ou lors d'une réunion commune.

- Organisez les connaissances recueillies et classez-les si nécessaire par ordre de priorité. Les objectifs que vous avez formulés à l'étape 4 vous aideront à le faire.
- Recueillez de nouveaux avis si certains aspects particuliers n'ont pas été sondés ou si vous n'avez pas atteint certains groupes de personnes. Vous pouvez recueillir des avis pendant plusieurs semaines dans le cadre d'une analyse approfondie de la situation actuelle.

Une analyse SWOT est un moyen de déterminer la situation actuelle. Vous trouverez des instructions dans les «Exercices et méthodes» disponibles **en ligne\***.

Conseil : il est essentiel d'impliquer les enfants et les jeunes dans ce processus. Ils\*Elles identifient d'autres barrières que les adultes. Vous pourrez le faire, par exemple, pendant une session de groupe au cours de laquelle vous discutez de l'appartenance. Il convient ici d'adapter le langage et les méthodes à la tranche d'âge.

## QUESTIONS DE RÉFLEXION

### Cultures inclusives :

- Certains termes sont-ils utilisés comme des insultes et sont désobligeants envers certains groupes de personnes ? Par exemple : « Tu es un\*e handicapé\*e. » Les enfants utilisent-ils ces mots entre eux ? Les responsables eux\*elles-mêmes utilisent-ils\*elles de tels mots ?
- Est-ce que des groupes de personnes faisant partie de votre groupe sont victimes de discrimination ?

### Structures inclusives :

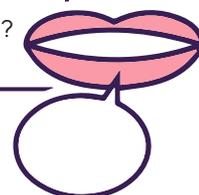
- Existe-t-il des barrières spatiales telles que le manque d'accessibilité pour les fauteuils roulants ?

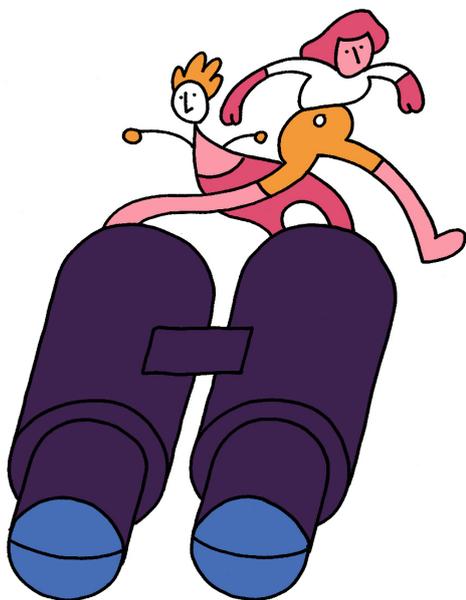


- Êtes-vous un groupe où les filles et les garçons bénéficient d'un programme distinct ? Quelles possibilités résultent des groupes mixtes ou non-mixtes ? Quels sont les désavantages ?
- Avez-vous des espaces neutres en ce qui concerne les identités de genre OU le genre (mais pas « le sexe »)(par exemple, des toilettes) ?
- Vos cotisations constituent-elles un obstacle pour les familles à faibles revenus ? Existe-t-il des possibilités de soutenir financièrement ces familles ou de les soutenir, par exemple avec la CarteCulture ?

### Pratiques inclusives :

- Dans quelle mesure votre programme est-il accessible aux personnes ayant peu de connaissances en français ?
- Dans le cas d'activités non-mixtes : sont-elles orientées vers les stéréotypes de genre ou sont-elles un lieu pour les démanteler et y réfléchir de manière critique ? Les enfants et les jeunes peuvent-ils\*elles décider eux\*elles-mêmes s'ils\*elles veulent rejoindre le groupe des filles ou celui des garçons ? Quelle approche avez-vous à l'égard des enfants et jeunes non-binaires ?
- (Comment) intervenez-vous lorsque des propos homophobes ou transphobes sont tenus ?
- Le programme est-il attrayant pour une personne en situation de handicap ?
- Le snack est-il casher ou halal ?
- Partez-vous en camp à l'étranger chaque été ? Tou\*tes les enfants et les jeunes peuvent-ils\*elles voyager à l'étranger avec leurs papiers d'identité ?
- Dans votre groupe, où voyez-vous des barrières pour les enfants et jeunes en situation de handicap (par exemple, en termes d'activités, de participant\*es, d'animateur\*trices, etc.) ?





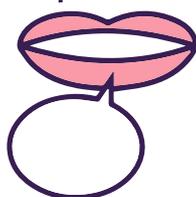
## ÉTAPE 6 : DÉFINITION DES OBJECTIFS ET DES PRIORITÉS

Cette étape consiste à vérifier les objectifs déjà fixés à l'étape 4 par rapport à l'analyse de la situation. **Vous définissez à présent les objectifs que vous voulez finalement atteindre sur la base des avis recueillis.** Après les avoir définis, vous pourrez les classer par ordre de priorité. Les points suivants vous y aideront :

- Élaborez une liste d'objectifs prioritaires et classez-les en fonction de leur pertinence.
- **Veillez à ce que les opinions les plus discrètes soient également entendues et que les points les plus cités ne soient pas les seuls à figurer au sommet.**
- Faites part des éléments que vous souhaitez mettre en œuvre en priorité à court et à long terme.
- Là encore, tenez compte de tous les domaines d'inclusion (cultures, structures et pratiques).

### QUESTIONS DE RÉFLEXION

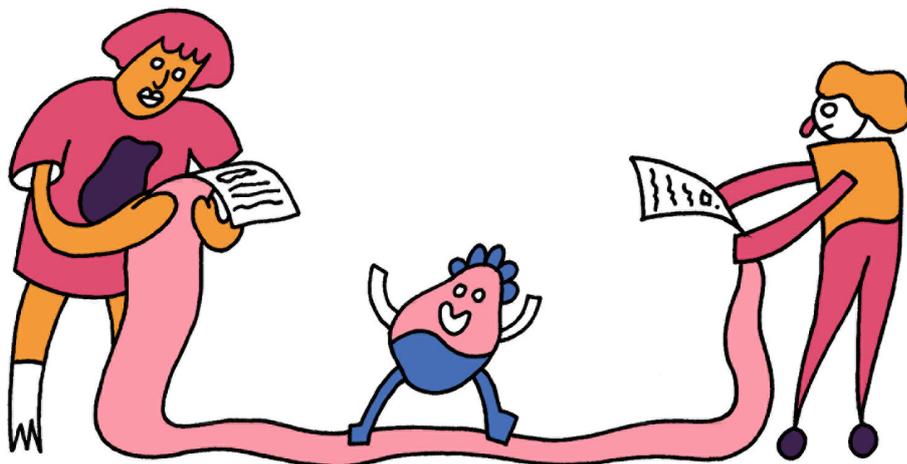
- Quels sont les objectifs qui sont restés d'actualité et ceux qui ont changé ?
- Quels sont vos critères de priorisation ?
- Que faites-vous pour que les voix les plus discrètes soient entendues ?



## ÉTAPE 7 : DÉVELOPPEMENT D'UN PLAN D'INCLUSION

Il s'agit maintenant de concevoir un plan d'inclusion. Avant de commencer, prenez à nouveau le temps d'examiner votre liste de priorités. Les objectifs fixés ainsi que les priorités doivent être révisés et redéfinis en fonction du temps écoulé.

- **Déterminez les tâches spécifiques pour chaque objectif.**
- Concevez un plan d'inclusion. Il peut s'agir d'un poster sur lequel vous inscrivez graphiquement toutes les étapes de la planification, des tâches, de la mise en œuvre et de l'évaluation. Il peut également s'agir d'un document écrit ou d'un tableau contenant toutes les informations pertinentes relatives à votre projet. Il peut être utile de diviser les tâches selon les dimensions d'inclusion des cultures, des structures et des pratiques. Il peut également être utile de mettre immédiatement en évidence les ressources dont vous avez besoin. Il est important que vous choisissiez un modèle qui vous convienne.
- Prévoyez suffisamment de temps pour chaque objectif et pour chaque tâche. Pour les projets plus longs, il est utile de prévoir un délai pour les éventuels retards.
- **Organisez une révision et un ajustement constants des priorités, des tâches, des progrès et du plan en général** (NB : la planification est un processus continu). Surtout en ce qui concerne les projets de longue durée, il est utile de définir des étapes et d'organiser des réunions pour examiner l'évolution du projet.



- Trouvez un moyen approprié pour recueillir les réactions de l'équipe de direction pendant la mise en œuvre du projet (**pour plus d'informations à ce sujet, voir l'étape 9**). Cela peut prendre la forme d'une réunion, d'une médiation guidée ou d'une enquête anonyme.

### CONSEIL :

prévoyez suffisamment de temps pour la mise en œuvre d'activités inclusives, surtout si vous travaillez avec des organisations externes. Dans ce cas, il est conseillé de contacter celles-ci quelques mois à l'avance. Il est également utile de clarifier à l'avance le besoin de soutien des participant\*es.

### QUESTIONS DE RÉFLEXION

- Quelles sont les ressources (moyens financiers et matériels, en termes de personnel, temps, compétences, etc.) dont vous avez besoin pour la réalisation des tâches et quelles sont celles dont vous disposez ?
- Dans quel délai souhaitez-vous mettre en œuvre les différentes priorités ?
- Qui est responsable de quelle tâche ? Ces personnes ont-elles besoin du soutien d'autres dirigeant\*es ?
- Quand et de quelle manière évaluez-vous chaque tâche ? Comment pouvez-vous reconnaître si vous atteignez vos objectifs – ou non (**cf. objectifs SMART**) ?

## ÉTAPE 8 : TRAVAIL EN RÉSEAU AVEC DES ORGANISMES EXTERNES

Êtes-vous prêt\*es pour le projet ? Vous aimeriez avoir un avis extérieur ? Avez-vous l'impression de ne pas avoir suffisamment de connaissances dans le domaine de l'inclusion ? Dans ce cas, n'hésitez pas à contacter des organismes externes. Mettez à contribution les connaissances des organismes externes, tels que des expert\*es, des organismes spécialisés ou des médiateurs\*rices pour vos efforts d'inclusion (**cf. chapitre 5.2**). Les conseils suivants peuvent être utiles :

- Contactez les professionnel\*les en temps voulu.
- Il peut s'avérer profitable de faire accompagner les processus délicats par des personnes externes.

**Vous trouverez plus d'informations sur le travail en réseau et la coopération au chapitre 5.**

### QUESTIONS DE RÉFLEXION

- Qu'en est-il de l'expertise pour vos objectifs et les tâches qui en découlent ? Avez-vous besoin du soutien d'organisations ou de personnes externes ?
- Pour quel domaine (planification, mise en œuvre, évaluation) avez-vous besoin d'un soutien externe ?
- De quelle manière un organisme extérieur pourrait-il vous soutenir concrètement ?



## RÉALISATION DU PROJET

### ÉTAPE 9 : MISE EN PRATIQUE DU PLAN D'INCLUSION

Maintenant que vous avez défini vos objectifs et, le cas échéant, conclu une coopération avec un organisme extérieur, il est temps de commencer à mettre le projet en œuvre. Les points suivants vous aideront à réaliser votre plan :

- **Planifiez vos activités.** Les activités sans résultats déterminés sont particulièrement adaptées, par exemple des activités de cuisine, un projet de cirque, faire de la musique ensemble ou des activités de sensibilisation sur le thème de l'inclusion.

#### CONSEIL :

les petits groupes et les tâches communes sont bénéfiques pour le processus d'inclusion !



- **Examinez à nouveau de manière approfondie les barrières possibles et prenez-les en compte pour la mise en œuvre.**
- Tenez compte des conditions cadres ainsi que des aspects organisationnels tels que les voyages, la restauration, la langue, etc. **(vous trouverez plus d'informations sur le langage inclusif au chapitre 4).**
  - La présence d'une personne de confiance peut réduire l'inhibition à participer.
- Évaluez en permanence votre propre engagement. Maintenez un échange commun permanent (voir étape 7).
- Considérez la résistance à l'intérieur et à l'extérieur de l'équipe comme une occasion de réfléchir et de se perfectionner.
- Demandez une évaluation externe des progrès déjà réalisés (par exemple, aux parents, à un\*e ami\*e critique, etc.).
- **Permettez la participation de toutes les personnes impliquées dans le processus.** Cela signifie également ne pas parler des autres, mais de parler avec eux\*elles et d'agir ensemble.
  - Exemple : une séance d'information sur le thème du handicap devrait être menée par une personne en situation de handicap.

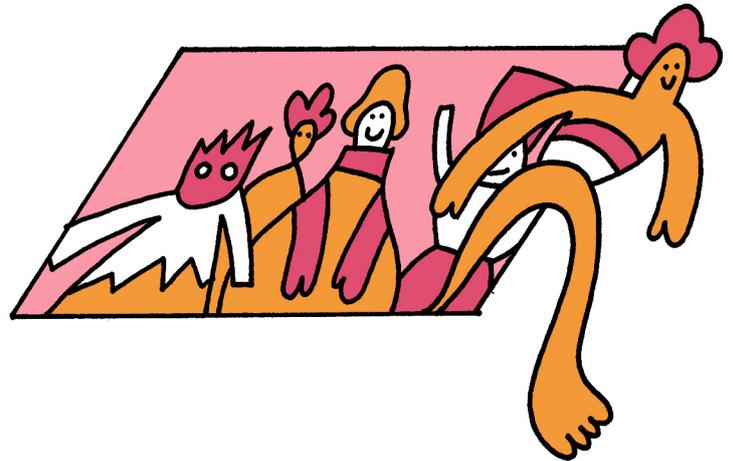


### IMPORTANT :

Il peut y avoir des résistances au sein de votre équipe. Cela peut être épuisant, mais c'est aussi tout à fait normal. La résistance contribue toujours à la réflexion et au perfectionnement. Donnez consciemment à vos coresponsables la possibilité d'exprimer leur mécontentement et tenez compte de ce retour d'information dans votre planification. En fonction de la taille du projet, il peut par exemple s'agir d'une réunion d'étape. La documentation de formation de votre association de jeunesse vous offre de l'aide sur la manière de gérer les conflits au sein de l'équipe de direction.

### NB:

prenez une position claire contre les objections blessantes ou injustifiées à l'égard de certains groupes de personnes en vous exprimant en faveur de l'inclusion et en assurant l'information.



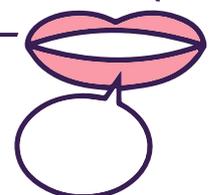
### QUESTIONS DE RÉFLEXION

#### Planification d'activités

- Dans quelle mesure les activités sont-elles ouvertes ? Ou sont-elles plutôt orientées vers la performance ?
- Est-ce que toutes les personnes peuvent y participer de manière sereine et sans obstacles ?
- Est-il possible que des ami\*es soient également présent\*es ?
- S'agit-il d'un environnement familier ?
- Dans quelle mesure les interactions peuvent-elles être favorisées pour découvrir les points communs ?

#### Évaluation continue de l'engagement

- Comment s'est déroulée la mise en œuvre des activités ? Des événements inattendus se sont-ils produits ? Quels ont été les défis ? Comment expliquer cela ?
- Qu'avons-nous planifié et qu'avons-nous réellement mis en œuvre ?
- De nouveaux préjugés sont-ils apparus ?

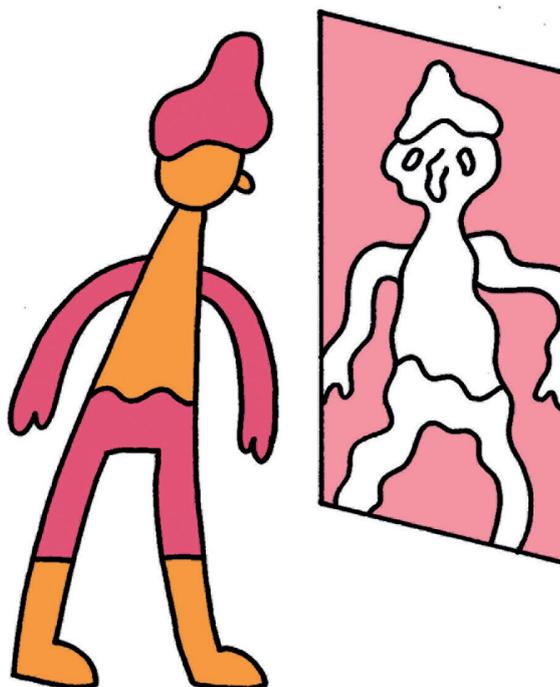


## CONCLUSION

### ÉTAPE 10: ÉVALUATION ET RÉFLEXION

Après avoir réalisé votre projet d'inclusion, il s'agit maintenant de l'évaluer et de réfléchir à votre engagement. Les points suivants vous aideront :

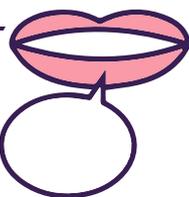
- **Évaluez le travail effectué par rapport aux objectifs et aux priorités fixés. Examinez et discutez au sein de l'équipe de direction et de l'équipe d'inclusion de la manière dont vous avez vécu la mise en œuvre de ce projet.** Pour ce faire, consultez votre plan ainsi que les objectifs que vous avez fixés. Discutez entre vous des éventuels changements dans le plan et de la manière dont vous les avez vécus. N'oubliez pas de noter l'évaluation par écrit. **Au sein de l'équipe d'inclusion, il est recommandé d'évaluer également les rôles au sein de l'équipe ainsi que la coopération avec les parties externes.** Il peut être intéressant de procéder à deux évaluations au sein de l'équipe d'inclusion, une avant l'évaluation de l'équipe de direction et une après. Vous pouvez également inclure les participant\*es ou les parents et responsables légaux\*ales dans l'évaluation, soit de manière sélective, soit dans le cadre d'une enquête destinée à tou\*tes.
- **Prenez une décision commune sur la façon dont vous voulez poursuivre :**
  - Pouvons-nous ou devons-nous refaire la même chose ?
  - Pouvons-nous passer à une autre dimension de l'inclusion ?
- Recherchez des échanges avec d'autres parties, comme le groupe de spécialistes de l'inclusion et de la diversité ou avec d'autres associations de jeunesse, pour trouver une nouvelle inspiration.





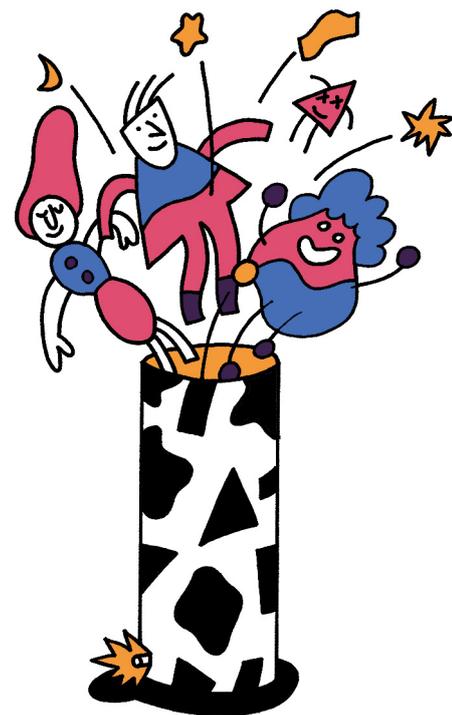
### CONSEIL :

un\*e ami\*e critique peut être très utile dans cette situation. Impliquez cette personne pour l'évaluation. L'idée derrière cela est qu'une personne vous pose des questions qui suscitent la réflexion, apporte d'autres perspectives et offre une critique amicale de votre travail. Un\*e ami\*e critique prend le temps de comprendre le projet et ses objectifs et essaie de contribuer au succès du projet d'une manière bienveillante et avec un certain recul.



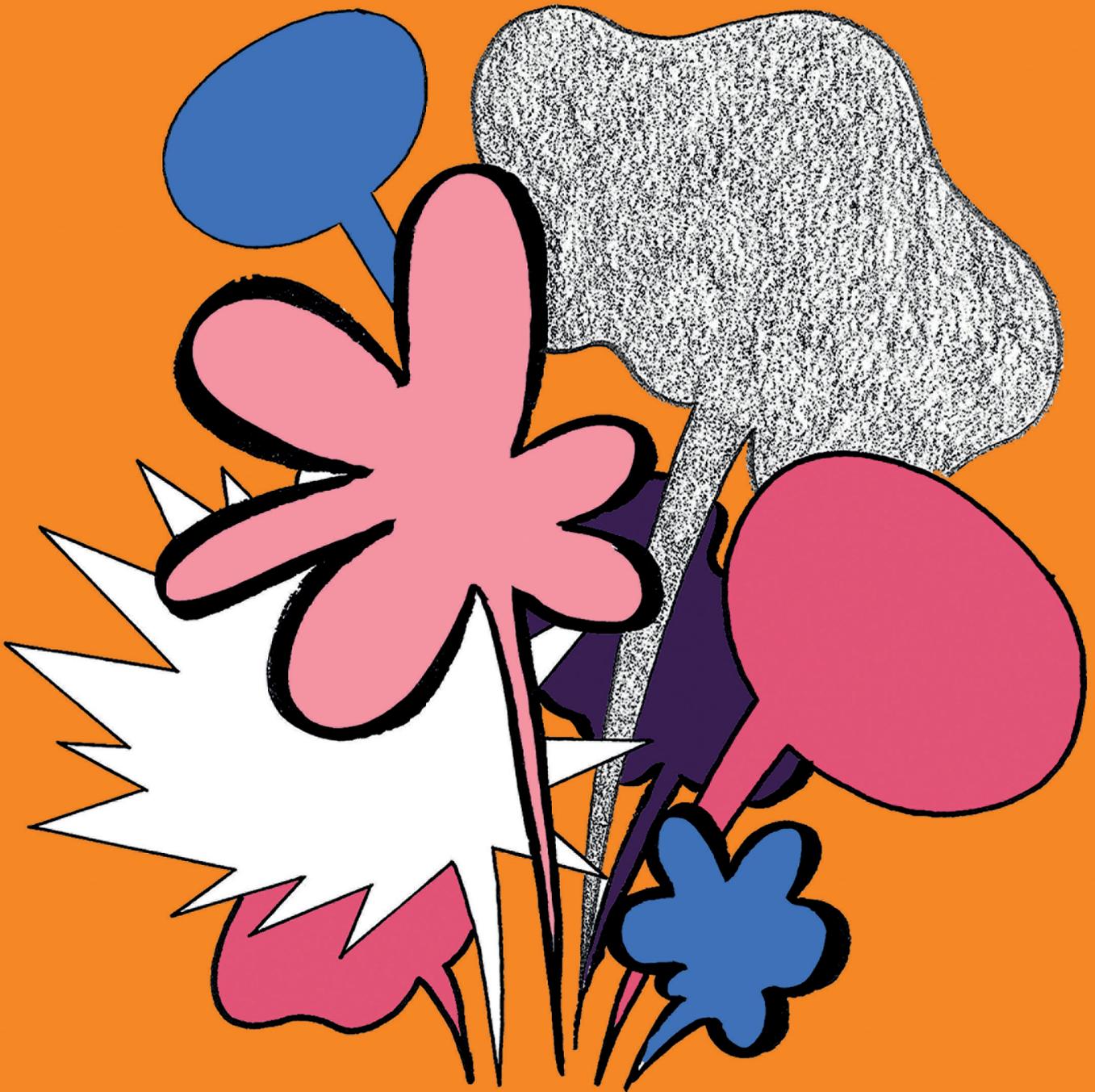
### QUESTIONS DE RÉFLEXION

- De quelle manière avez-vous utilisé le guide ? Qui, dans l'équipe, a utilisé le guide ?
- En quoi ce guide a-t-il été utile pour votre travail d'inclusion ?
- Qu'est-ce qui a changé ? Ou cela ne se manifestera-t-il qu'à l'avenir ?
- Comment les choses ont-elles changé ? S'agit-il d'un changement à long terme ?
- Quelles barrières ont-elles été supprimées ou peuvent-elles encore être supprimées ?
- Quelles conceptions des normes ont changé ? Quels préjugés ont pu être éliminés ?
- Certains groupes sont-ils (encore) discriminés ?
- Qu'est-ce qui nous a aidé\*es à maintenir notre engagement dans les moments difficiles ?



### ÉTAPE 11 : CÉLÉBRATION DES SUCCÈS

Félicitations ! Vous avez parcouru le guide pour la première fois ! L'inclusion demande du temps et de nombreux efforts. Votre groupe est un peu plus inclusif à présent. Rappelez-vous : il n'y a pas qu'une seule bonne façon de faire ! Célébrez votre projet, votre succès au sein de l'équipe d'inclusion, de l'équipe de direction et au sein de tout le groupe ! Vous avez peut-être envie d'organiser une fête inclusive ?



## 4. COMMUNICATION DANS

# LES PROJETS INCLUSIFS



### DANS CE CHAPITRE, VOUS APPRENDREZ...

- ... comment organiser votre langage oral et écrit pour plus d'inclusion.
- ... comment utiliser les médias pour plus d'inclusion.
- ... comment gérer efficacement des relations publiques.

### 4.1 COMMUNICATION INCLUSIVE

Une communication inclusive s'adresse à toutes les personnes souhaitées et vise à éviter tout stéréotype. Elle se fonde sur un langage non genré, inclusif et accessible à tou\*tes, qui représente la diversité en mots et en images comme normalité. C'est important car nos idées et perceptions sont étroitement liées à la langue et aux images [6]. Les textes écrits sous la forme masculine et qui ne font que sous-entendre les femmes invisibilisent et excluent celles-ci, ainsi que les personnes non-binaires [7]. De la même manière, les images influencent aussi notre manière de voir le monde. Ainsi, lorsque sur des photos de foot, seuls des hommes sont représentés, ce sport est perçu comme masculin. Des histoires peuvent aussi refléter les stéréotypes existants et réduire

des personnages à certaines caractéristiques considérées comme « typiques ».

Que pouvons-nous en conclure ? **Une communication attentive dans les textes et dans les images déconstruit les barrières communicatives et contribue de manière essentielle à l'inclusion, l'estime et l'égalité de toutes les personnes.** Notre langage a également une influence sur les personnes de notre entourage : les personnes avec lesquelles nous entrons en contact peuvent être sensibilisées au thème de l'inclusion via une communication attentive. Il vaut peut-être la peine de prêter attention aux injures que les enfants et les jeunes utilisent dans votre groupe. Par exemple, le terme « handicapé\*e » est-il utilisé de manière péjorative ?

## 4.2 LANGAGE INCLUSIF

Comment pouvons-nous organiser notre langage oral et écrit pour plus d'inclusion ? Voici quelques conseils.

### 4.2.1 LANGAGE ÉCRIT

- Formuler des phrases courtes et simples
- Utiliser un vocabulaire simple et éventuellement des illustrations et pictogrammes d'explication
- Selon le groupe cible, adapter le langage (dans les programmes, courriers, e-mails, sur WhatsApp, etc.)
- Utiliser un langage non genré (**cf. chapitres 4.2.3 et 4.2.4**)

### 4.2.2 LANGAGE ORAL

- Formuler des phrases courtes et utiliser un vocabulaire simple
- Parler lentement, fort et distinctement
- Souligner ce qui est dit par des gestes et éventuellement écrire certains mots
- Laisser libre la vue de votre bouche pour que les personnes malentendantes puissent lire sur les lèvres
- Adapter le niveau de langage au public
- Expliquer peu à peu et demander régulièrement s'il y a des questions
- Éviter dans la mesure du possible les bruits de fond et de parler à plusieurs personnes en même temps
- Utiliser un langage non genré (**cf. sous-chapitre suivant**)

### 4.2.3 QU'EST-CE QU'UN LANGAGE NON GENRÉ ?

Un langage non genré est un usage de la langue qui représente et s'adresse à l'ensemble des identités de genre d'une manière non discriminatoire et souligne leur égalité. Il dépasse le système généralement établi de deux genres bien définis (homme et femme cisgenres) et inclut une diversité d'identités de genre (par ex. les personnes trans ou les personnes non-binaires) [8, 9]. Un langage non genré ne comporte aucun terme péjoratif tel que « lopette » ou « tapette » et se positionne délibérément contre les stéréotypes de genre en mentionnant aussi, par exemple, des femmes fortes et des hommes sensibles (**cf. Guide BreakFree! [10]**).

### 4.2.4 COMMENT UTILISER UN LANGAGE NON GENRÉ ?

Il existe différentes applications possibles. Outre l'espace de genre (par ex. expert\_e, participant\_e), l'utilisation du point médian (par ex. expert·e, participant·e, etc.) ou de l'étoile (par ex. expert\*e, participant\*e) sont les plus répandues. Ces signes représentent la diversité des genres et se distinguent par leur facilité d'utilisation, leur bonne lecture et leur bonne compréhension [8]. Dans la langue parlée, l'étoile, le point médian ou l'espace de genre sont symbolisés par une courte pause, par ex. expert(pause)e.

Des désignations non genrées (par ex. les responsables, les personnes participantes, etc.) peuvent être utilisées pour garantir la vue d'ensemble et la bonne lecture d'un texte. Mais attention : de nombreuses

études montrent que de telles formulations tendent à ne rendre visible qu'un genre et à passer sous silence les autres genres qui ne correspondent pas au rôle ou au cliché classique du domaine d'activité donné [9].

### CONSEIL

Vous pouvez sensibiliser les jeunes à la diversité des genres qui dépasse le système de genre binaire en introduisant un tour des pronoms pendant la présentation. Ainsi, on fait comprendre que chaque personne peut décider par elle-même comment elle souhaite être appelée (prénom et pronom d'usage). Par exemple : « Bonjour, je m'appelle David, pronom il » ou « Bonjour, je suis Kim, pas de pronom ». Dans ce cas, c'est le nom de la personne qui sera utilisé à la place du pronom personnel (il/elle/lui/etc.). **[10, S.12]**.



## 4.3 MÉDIAS INCLUSIFS

En plus du langage quotidien, les médias peuvent aussi avoir un effet discriminatoire et excluant. Il convient donc de bien réfléchir aux histoires et aux exemples ainsi qu'aux images et aux couleurs pouvant être utilisés; par exemple pour des flyers ou sur les médias sociaux. Les points suivants peuvent vous aider à éviter les stéréotypes véhiculés dans et via les médias.

### 4.3.1 HISTOIRES ET EXEMPLES

Les exemples et les histoires nous restent facilement en mémoire et forment notre façon de penser. Comme ils reflètent des rôles fixes et peuvent renforcer des stéréotypes, il est important pour les sorties du samedi après-midi et pour les contenus de camp et de cours de savoir si les histoires et les exemples choisis comprennent les différentes orientations sexuelles, les identités de genre, les origines sociales et les capacités physiques et les représentent de façon positive :

- Les histoires (par ex. histoire de votre camp d'été) thématisent-elles la diversité comme chance ?
- Des exemples choisis cassent-ils les rôles ou bien renforcent-ils des structures établies ?
- Les personnes en situation de handicap, avec des orientations sexuelles et affectives, identités de genre et origines sociales différentes sont-elles représentées comme protagonistes dans vos histoires et exemples ? Ceux\*Celles-ci ne sont-ils\*elles pas présent\*es de manière stéréotypée ?

## EXEMPLES :

- Font aussi partie de nos exemples des filles/ femmes courageuses, fortes, fières d'elles, pas forcément hétérosexuelles.
- Le\*la héros\*héroïne de notre histoire de camp est malvoyante ou en fauteuil roulant.
- Pendant un programme du samedi après-midi, notre groupe « voyage » dans un pays et apprend à en connaître les habitant\*es.

Ce thème peut aussi très bien faire office de trame lorsqu'il s'agit d'un voyage autour du monde sur plusieurs samedis après-midi ou sur la durée d'un camp, de manière à ce que plusieurs pays et cultures soient visités. Veillez aussi, lorsque vous choisissez les exemples, à ne pas reproduire d'autres stéréotypes.

### 4.3.2 IMAGES ET COULEURS

Les images et les couleurs jouent un rôle important dans la communication. Elles soulignent les informations écrites, par exemple sur les supports publicitaires, et facilitent la compréhension. Un langage visuel et un choix de couleurs bien pensés, associés à un évitement délibéré de tout cliché, sont des étapes essentielles vers la communication inclusive.

Comment les informations écrites peuvent-elles maintenant être illustrées de manière inclusive ? Les questions de réflexion suivantes peuvent vous aider [11]:

- Les images choisies illustrent-elles la diversité en montrant des personnes en situation de handicap et d'origines différentes ?
- Les images aident-elles à la compréhension des contenus et des informations écrits ? Permettent-elles d'expliquer ?



#### CONSEIL :

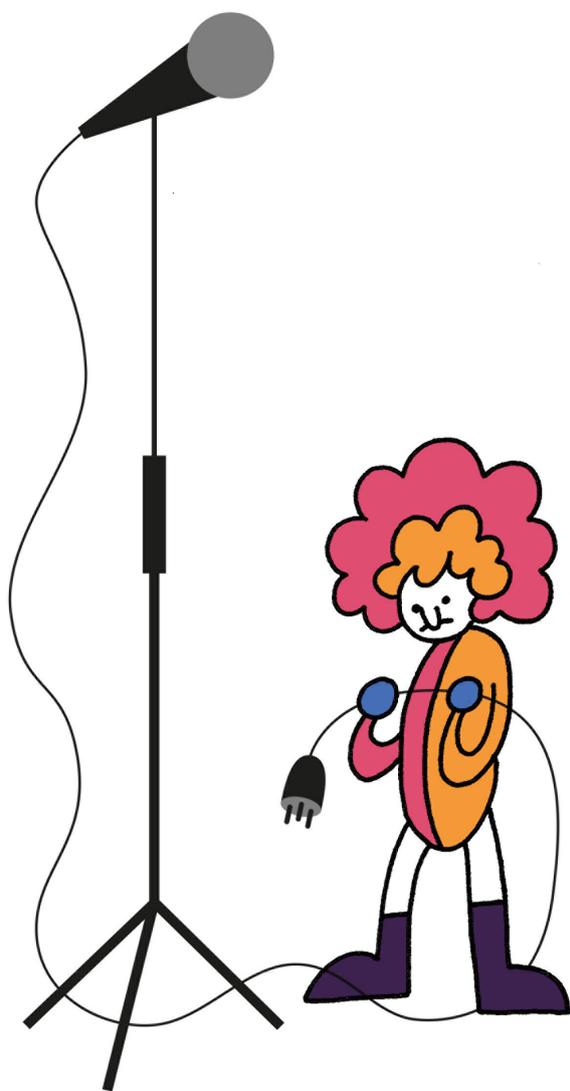
Les images peuvent illustrer des termes inconnus ou spécifiques à l'association, par ex. sur un flyer ou un courrier aux parents.

- Les images cassent-elles les stéréotypes de genre en montrant les genres dans des rôles « atypiques » ?
- Les images montrent-elles aussi des couples de même sexe ou des personnes qui ne peuvent pas être identifiées comme homme ou comme femme ?
- Réduisent-elles les personnes en situation de handicap à leur infirmité ou les montrent-elles sur un même pied d'égalité, pouvant participer à la vie en société de la même manière que les autres ?  
· Cf. à ce sujet par ex. les campagnes publicitaires des institutions Pro Infirmis ou Fédération Suisse des Sourds SGB-FSS qui appliquent activement ce principe.
- Les personnes d'autres cultures et religions sont-elles représentées comme égales et partie intégrante de notre société ?
- Les images montrent-elles des personnes de couleur et avec des corps différents ?
- La composition des couleurs est-elle gardée neutre pour éviter un stéréotype des rôles genrés ? Les flyers pour les filles ne doivent par exemple pas être roses.

#### 4.4 CANAUX ET INSTRUMENTS DE COMMUNICATION

Que ce soient le courrier aux parents, des articles de journaux ou un post sur les médias sociaux, la communication joue sous bien des aspects un rôle central dans les processus d'inclusion. Elle a en principe pour objectif de promouvoir une association de jeunesse au regard de son potentiel d'inclusion, de faire connaître le thème de l'inclusion en général et de trouver une aide supplémentaire pour ces questions. En même temps, la communication est un moyen de promouvoir et d'établir une attitude positive vis-à-vis de l'inclusion au sein de la société. De plus, il s'agit bien sûr aussi de faire connaître votre propre projet d'inclusion et de vous adresser en tant que groupe à un public cible large (et de recruter éventuellement de nouveaux\*elles membres).

En principe, il n'existe aucune recette pouvant garantir le succès dans toutes les situations et tous les projets. La manière de procéder dépend bien plus des circonstances individuelles de l'association de jeunesse et des conditions cadres de votre projet. C'est pourquoi ce chapitre propose des questions introductives relatives à l'orientation qui vous aideront à développer une manière adaptée de procéder.



## PROBLÉMATIQUES INTRODUCTIVES SUR LES RELATIONS PUBLIQUES :

### 1. Quel est le but fondamental de votre communication vers l'extérieur ?

- Que voulez-vous communiquer et quel doit en être le but ?

### 2. Quelles sont vos ressources ?

- Quels moyens peuvent et doivent être investis ?
- Quels moyens financiers à disposition ?
- Quelles ressources humaines à disposition ?
- Quel temps à disposition ?

### 3. Quel groupe cible voulez-vous atteindre ?

- Quel groupe d'âge ?
- Avec quel bagage de formation ?
- Quel est le degré de diversité de votre groupe ?

### 4. Quels contenus souhaitez-vous partager ?

- Quels sont les besoins et attentes spécifiques du groupe cible vis-à-vis de la communication ?
- De quelles connaissances préalables les destinataires disposent-ils\*elles déjà ?
- Quelles informations sont-elles importantes et doivent apparaître ? (par ex. date, talon d'inscription, coût pour les participant\*es, personne et adresse de contact, site web, etc.)

### 5. Quel format est-il adapté à votre contribution ?

- Quelle longueur, quel volume ?
- Quelle langue ? Des traductions sont-elles éventuellement nécessaires ?

### 6. Quel ensemble voulez-vous atteindre ?

- La commune/ville ?
- La région ?
- Le pays ?

### 7. Quelle plateforme ou quel canal conviennent-ils pour votre communication ?

- Envoi de courrier
- Journal (journal du village, journal régional, etc.)
- Publicité imprimée (par ex. flyer ou affiche)
- Newsletter ou site web de l'association
- Médias sociaux (par ex. Facebook, Instagram, Twitter, etc.)
- Information sur place (dans les écoles, associations, distribution de flyers sur des places publiques, etc.)

#### ATTENTION :

chaque canal atteint un public cible spécifique (un article de journal n'atteint a priori pas les mêmes personnes qu'un post sur les médias sociaux). Ceci peut évoluer avec le temps, surtout sur les médias sociaux, par ex. lorsque les préférences d'utilisation d'un groupe d'âge changent.

### 8. De votre côté, quel matériel et quelles informations doivent être rassemblés ?

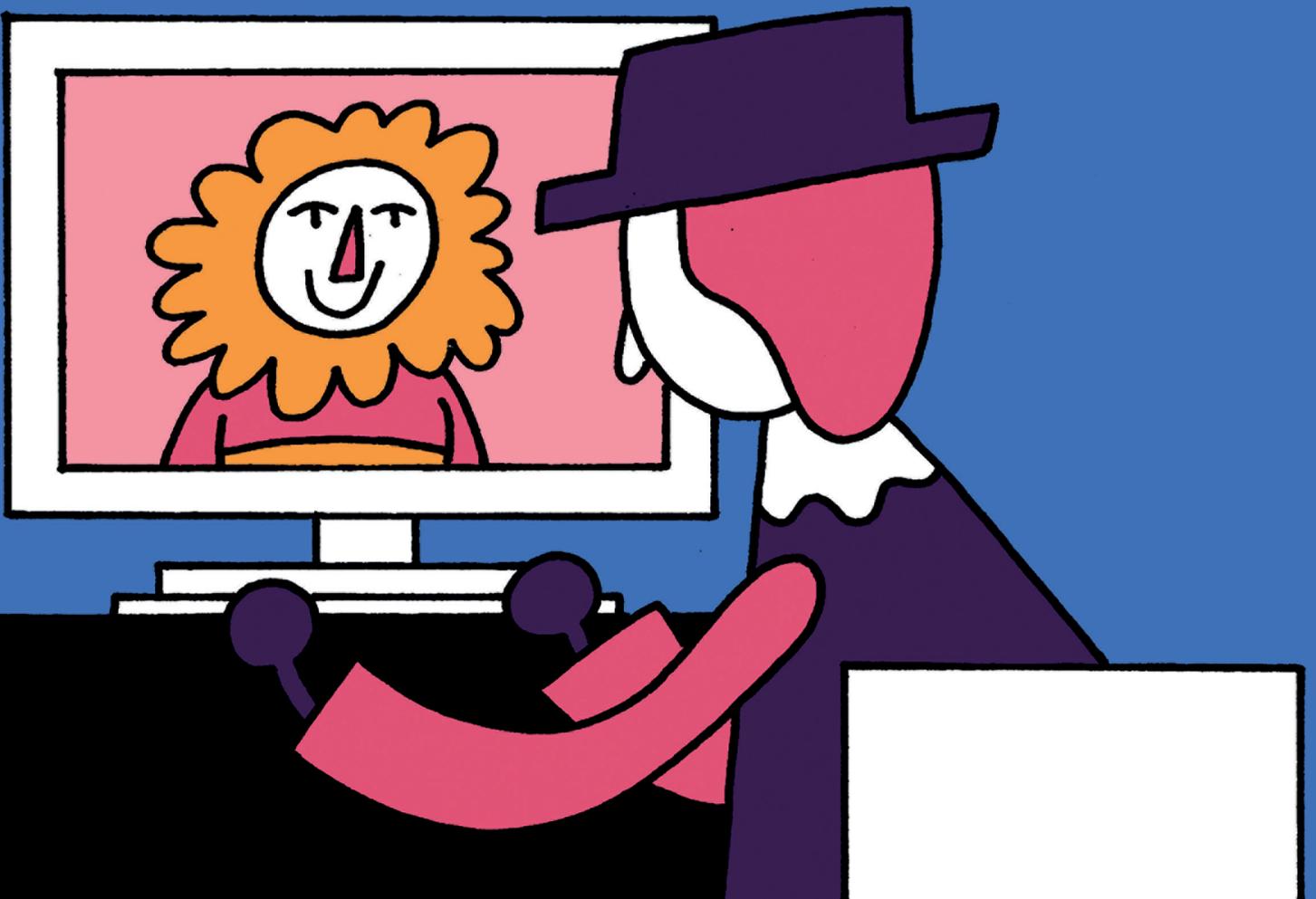
- Images, photos, vidéos
- Textes
- Traduction des textes, certaines parties de textes ou mots-clés
- Adresses et/ou personne(s) de contact
- Matériel d'envoi et/ou d'impression
- Autres

### CONSEILS :

Lorsque vous rédigez, veillez à utiliser le langage inclusif et à choisir des médias inclusifs pour le support. Laissez au moins une seconde personne non impliquée dans la planification des activités relire votre texte, votre courrier ou votre post.

Le site web Migesmedia est une plateforme de regroupement des médias en Suisse qui ne sont pas rédigés dans l'une des quatre langues officielles. Cela vaut le coup de l'explorer, on y trouve des sujets pour beaucoup de cantons et de régions. Peut-être vaudrait-il la peine de publier un article sur votre groupe et par ex. votre programme découverte prévu dans un magazine local en langue étrangère ?





## 5. RÉSEAU ET

# COLLABORATION



### DANS CE CHAPITRE, VOUS APPRENDREZ ...

- ... pourquoi la collaboration et le réseau sont très significatifs pour les processus inclusifs.
- ... quel\*les acteur\*rices sont centraux\*ales au sein de l'association de jeunesse.
- ... quels centres et quel\*les expert\*es peuvent être contacté\*es pour une collaboration.
- ... comment la collaboration avec les parents et les responsables légaux\*ales peut être organisée.

En tant que tâche commune, un processus d'inclusion repose sur de nombreuses personnes. Il est donc décisif de savoir comment la collaboration se déroule au sein de l'association de jeunesse mais aussi avec les personnes, groupes, associations et centres externes.

### 5.1 ACTEUR\*TRICES AU SEIN DES ASSOCIATIONS DE JEUNESSE

#### 5.1.1 ÉQUIPE D'INCLUSION

Le déroulement d'un projet inclusif dans votre groupe nécessite une planification minutieuse et une répartition claire des responsabilités. La composition de l'équipe dédiée à l'inclusion est donc très importante (**cf. chapitre 3**). Intégrez dans votre équipe des personnes qui peuvent prendre des décisions grâce à leur rôle dans la structure de l'association et qui sont motivées pour réfléchir à long terme sur le thème de l'inclusion. Veillez aussi à ce que votre équipe d'inclusion soit la plus diversifiée possible (origine sociale et culturelle, handicap, orientation sexuelle, identité de genre). D'autre part, il est pertinent d'intégrer à votre équipe d'inclusion des personnes externes (**cf. chapitre 5.2**).

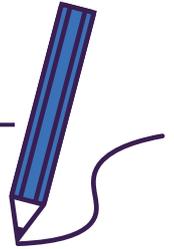


## CONSEILS POUR LA COLLABORATION :

- Essayez d'éviter les changements trop fréquents dans l'équipe en communiquant vos ressources temporelles et en les respectant mutuellement. Le travail doit se dérouler dans un cadre raisonnable pour toutes les personnes impliquées. Une composition stable de l'équipe à long terme est importante pour la construction de la confiance mutuelle et la réussite du projet.
- Utilisez les connaissances préalables des membres de l'équipe et portez-les ensemble.
- Réfléchissez à votre propre attitude et à celle de l'équipe du projet sur le thème de l'inclusion pour pouvoir aller ensemble dans la même direction.
- Définissez ensemble un objectif pour votre projet.
- Permettez un espace de liberté d'opinion au sein de votre équipe et acceptez les avis, attitudes et façon de procéder différents des vôtres.

## À RETENIR :

au terme du projet prévu, il vaut la peine de désigner un\*e responsable de l'inclusion pour ancrer structurellement la thématique dans l'association de jeunesse.



### 5.1.2 EXPERT\*ES INTERNES ET GROUPES SPÉCIALISÉS

L'organisation d'un projet d'inclusion n'a pas pour objectif de tout réinventer si des choses ont déjà été mises en place. Il s'agit surtout de découvrir de quel savoir le groupe dispose déjà et où un soutien peut être trouvé.

- Existe-t-il dans votre association un canton ou un groupe spécialisé sur le thème de l'inclusion, par ex. dans le domaine de l'ouverture interculturelle ?
- Existe-t-il dans votre association des personnes ayant déjà effectué un projet similaire et pouvant apporter leur expérience ?

Adressez-vous à votre secrétariat local ou au secrétariat général de l'association de jeunesse pour savoir s'ils connaîtraient une personne ou bien des groupes spécialisés dans le domaine de l'inclusion. Ils peuvent vous indiquer des expert\*es internes à l'association.

## 5.2 EXPERT\*ES EXTERNES

La collaboration de l'équipe d'inclusion avec des expert\*es externes est très recommandée. Différentes personnes et institutions peuvent soutenir et conseiller une association de jeunesse dans la planification et le déroulement d'un projet :

**Les médiateur\*rices** prennent contact avec certains groupes et personnes et soutiennent l'équipe de projet dans la planification et le déroulement d'un événement. Un\*e bon\*ne médiateur\*rice est une personne bien intégrée dans le réseau, par ex. des parents issu\*es de l'immigration dont les enfants sont déjà membres de l'association de jeunesse, organisateur\*trice d'un groupe LGBTIQA\*, etc.

**Les travailleur\*euses sociaux\*ales** peuvent soutenir l'équipe de projet au moyen de la « fonction coach » pendant la planification et le déroulement du projet d'inclusion. Ils\*Elles sont souvent bien intégrés\*es dans le réseau des différents groupes sociaux ainsi que les médiateur\*rices, les centres spécialisés, les centres spécialisés et les associations.

**Les centres spécialisés, associations et rencontres** disposent de connaissances spécialisées et d'un très bon réseau ; ils peuvent partager des conseils et informations précieux, donner des orientations aux réflexions, identifier les angles morts et éventuellement proposer un soutien matériel et financier. De plus, ils peuvent soutenir une association de jeunesse dans la planification et le déroulement d'un projet et dans le travail de sensibilisation des responsables. Vous trouverez des informations sur les centres spécialisés, associations et rencontres adéquats ainsi que sur la forme que peut revêtir la collaboration aux **chapitres 5.4-5.6**.

### CONSEIL :

il vaut absolument la peine de discuter du projet en amont avec des partenaires externes et de clarifier vos attentes en tant que groupe. Si vous vous fixez des objectifs à long terme, il faut garantir que votre projet puisse continuer même en cas de changement dans la composition de l'équipe et que cela ne signifie pas la fin du projet.



### 5.3 CONSTRUCTION D'UNE COLLABORATION

Construire une collaboration avec des personnes externes n'est pas toujours très facile. Posez-vous la question dès le début de savoir dans quel domaine vous avez besoin de soutien en tant qu'équipe d'inclusion et dans quelle mesure une personne de contact externe pourrait vous soulager. Les points suivants sont possibles :

- Dans la planification du projet d'inclusion (processus et organisation)
- Dans le déroulement du projet d'inclusion (soutien en ressources humaines/financières/matérielles pour savoir reconnaître et lever les barrières)
- Dans le travail de sensibilisation des responsables de groupe (réalisation d'ateliers, de réunions ou de camps de travail)
- Dans les connaissances pratiques et/ou théoriques de certains groupes et les formes de discrimination
- Dans le réseau (recherche de médiateur\*rices, accès à certain groupe de personnes)
- Dans la communication ou la publicité pour votre projet

Vous trouverez ci-après une liste de personnes de contact externes potentielles ainsi que des idées concrètes pour des événements communs. Celles-ci doivent servir de source d'inspiration, les possibilités sont pratiquement infinies.

### 5.4 CENTRES SPÉCIALISÉS NATIONAUX ET LOCAUX

- **Centres spécialisés dans l'égalité de traitement :** ils s'engagent pour l'égalité de traitement et des chances de toutes les identités de genre dans tous les domaines de la vie et disposent de compétences spécialisées précieuses tant théoriques que pratiques, notamment sur les thèmes de la discrimination, de la prévention, du racisme et des préjugés.
- **Centres spécialisés dans l'intégration :** les responsables de l'intégration au niveau communal ou cantonal entretiennent des échanges avec des associations régionales de migrant\*es et donc avec des personnes issues de l'immigration bien intégrées dans le réseau.
- **Centres spécialisés LGBTIQA\* :** ils sont bien intégrés dans le réseau des groupes et rencontres locaux, mettent du matériel d'information à disposition et sont des points de contact pour toute question. De plus, ils peuvent aider une association de jeunesse dans la planification et le déroulement de journées d'action, d'ateliers ainsi que dans le travail de sensibilisation général.
- **Centres spécialisés dans les personnes en situation de handicap :** par exemple, les institutions d'aide aux personnes en situation de handicap, la fédération des aveugles et malvoyant\*es, la fédération des sourd\*es et malentendant\*es, etc. Ils disposent de connaissances spécialisées théoriques et pratiques qui leur permettent d'aider les associations de jeunesse dans la planification et la mise en œuvre de projets et dans le travail de sensibilisation des responsables.



### CONSEIL :

il peut être intéressant de se faire indiquer les centres locaux par les centres nationaux et leurs conseiller\*ères.

## 5.5 ASSOCIATIONS ET RENCONTRES

- **Associations d'aide aux migrant\*es** : lieux de rencontre pour les personnes issues de l'immigration partageant une même langue, une même culture et les mêmes centres d'intérêt. Ses membres, qui résident en Suisse depuis longtemps, transmettent aux nouveaux\*elles membres des informations sur la vie en Suisse et les aident à s'orienter.

**Idée** : une fête culturelle commune avec des jeux et des danses ou un repas interculturel.

- **Associations, groupes et plateformes sur le genre** : ils organisent des événements sur divers thèmes en rapport avec le genre et sont les plateformes de la recherche actuelle.

**Idée** : une table ronde avec les responsables du groupe sur le thème « stéréotypes de genres dans notre association de jeunesse ».

- **Groupes pour LGBTIQA\*** : groupes locaux pour jeunes queers, qui organisent des rencontres, événements et sorties réguliers.

**Idée** : organiser un atelier pour les responsables du groupe.

- **Groupes et rencontres pour les personnes en situation de handicap et leurs proches** : ils proposent un soutien et des conseils pour les personnes concernées et leur entourage et permettent des échanges par des événements et des rencontres.

**Idée** : un événement familial avec le groupe, par ex. avec des jeux, du bricolage et un goûter commun.

## 5.6 AUTRES PERSONNES DE CONTACT

- **Jardins d'enfants et écoles** : en visitant des écoles, vous atteignez un nombre important d'enfants et de jeunes. Selon le groupe cible, une visite dans une école en langue étrangère ou en école spécialisée peut être enrichissante. Convenez toujours de visites en amont avec l'enseignant\*e responsable et la direction de l'école.

**Idée** : présentation du groupe lors d'une soirée des parents, co-organisation d'une journée de visite ou déroulement d'une activité pendant la pause (distribution du goûter, jeu de rôles, jeux, etc.). Cela peut vous permettre de diffuser en même temps le programme et les événements à venir de votre groupe (par ex. programme découverte).

## 5.7 COLLABORATION AVEC LES PARENTS ET LES RESPONSABLES LÉGAUX\*ALES

Outre la mise en réseau interdisciplinaire avec des personnes externes, la collaboration avec les parents et les responsables légaux\*ales prend une place importante. Ce sont ces derniers\*ères qui décident si leurs enfants intègrent une association de jeunesse comme les Jubla, l'UCS ou les scouts pendant leurs loisirs. Il est donc important de leur présenter l'association, la forme d'organisation et ses valeurs et de leur montrer les avantages d'une participation. Pour les parents et les responsables légaux\*ales, il est intéressant de voir ce que l'association de jeunesse propose et comment elle fonctionne pour pouvoir ensuite décider s'ils\*elles lui font confiance. Ce n'est que lorsque c'est le cas qu'ils\*elles lui confient leurs enfants.

### À RETENIR :

les parents et les responsables légaux\*ales ont besoin d'informations détaillées sur l'organisation et la collaboration :

- Qu'est-ce qu'une association ? Comment se constitue le programme ?
- Qu'apprend mon enfant ?
- Quels principes directeurs et cultures y existent-ils ?
- Qui dirige les programmes ? De quelle formation les responsables disposent-ils\*elles ? Y a-t-il une personne de contact fixe ?
- Les conditions cadre conviennent-elles à votre enfant ?  
Peut-il\*elle participer par ex. malgré une situation de handicap ?
- Quels sont les frais et les autres conditions éventuelles liés à une inscription ?
- Quel équipement faut-il ? Quel soutien est-il proposé ? Existe-t-il par exemple une bourse pour vêtements et équipement d'occasion ?



Dans l'idéal, un événement au cours duquel les parents et responsables légaux\*ales prennent connaissance de l'association de jeunesse et plus concrètement d'un groupe est planifié et organisé avec des médiateur\*rices (**cf. chapitre 5.2 pour savoir qui serait éligible**). Vous pouvez encourager les parents et responsables légaux\*ales à participer. Ci-dessous quelques idées de la forme que peut revêtir un tel échange.

- **Réunion de parents** : l'association de jeunesse et ses activités sont présentées aux parents et responsables légaux\*ales. Outre la partie informative, des questions peuvent être posées et des entretiens individuels menés. Il conviendrait d'organiser la réunion de parents dans une langue comprise par le plus de personnes possibles. Des interprètes peuvent aider à atteindre les familles issues de l'immigration.
- **Participation à un programme du samedi après-midi** : les parents sont invité\*es à un programme ou à une fête et voient sur place ce que leur enfant fait, ce qu'il\*elle apprend et avec qui il\*elle est en contact. Outre le jeu, le bricolage et les autres activités, des discussions entre les responsables de groupe et les parents et responsables légaux\*ales devraient être rendues possibles, par exemple à l'occasion d'un barbecue après le programme.
- **Événement familial** : le groupe prévoit un programme pour les familles, par exemple une petite olympiade, une course de relais ou une fête. Les parents et responsables légaux\*ales peuvent ainsi se faire une idée du groupe et échanger entre eux\*elles et avec le\*la responsable de groupe.

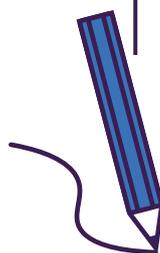
### CONSEIL :

réfléchissez pendant la planification de l'événement si tou\*tes les parents et responsables légaux\*ales connaissent les points de rencontre de votre groupe et leur nom. Il peut être très profitable d'organiser le premier événement dans un quartier résidentiel au lieu d'endroits « typiques » (souvent en forêt et en-dehors du village ou de la ville) pour lever ainsi une barrière liée à l'accessibilité.

### À RETENIR :

la communication avec une personne de contact fiable est très importante pour les parents et les responsables légaux\*ales.

Cette fonction peut par exemple être endossée par un\*e responsable plus âgé\*e de l'équipe d'inclusion. **Généralement, les responsables du groupe doivent être conscient\*es que la garantie d'un échange avec les parents et les responsables légaux\*ales est primordiale pour l'inclusion totale de l'enfant.** Ces échanges sont par exemple possibles au cours du trajet d'arrivée et de rentrée d'un enfant et lorsqu'on donne des informations personnellement (calendrier, courrier des parents, etc.). Ainsi, les requêtes, questions et attentes peuvent être clarifiées des deux côtés. Ceci encourage la relation de confiance mutuelle et forme le socle d'une collaboration à long terme.





## 6. HISTOIRE DE L'INCLUSION



### DANS CE CHAPITRE, VOUS APPRENDREZ ...

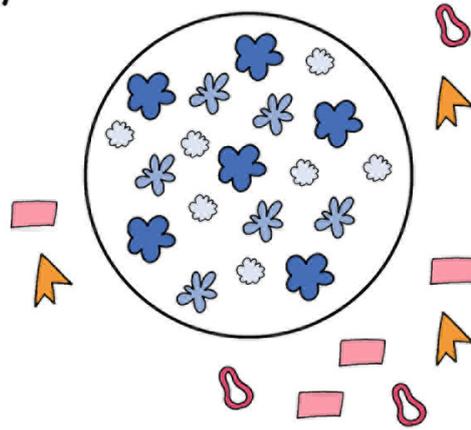
- ... comment nous en sommes arrivé\*es à la compréhension actuelle de l'inclusion
- ... comment l'inclusion peut être considérée depuis différentes perspectives
- ... quel\*les (groupes de) personnes sont particulièrement confronté\*es à des barrières

Les processus sociétaux d'inclusion et d'exclusion existent depuis le début de l'humanité. La compréhension que nous avons aujourd'hui de ces termes date plutôt d'une époque récente.

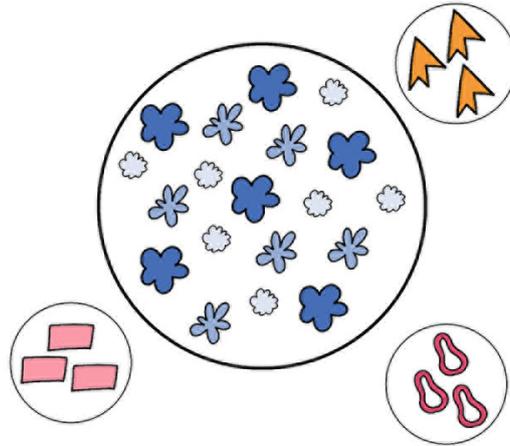
Le terme d'inclusion demande donc toujours d'être lié au terme d'exclusion. Historiquement parlant, on trouve à chaque époque différentes formes de société incluant ou excluant délibérément des (groupes de) personnes. **Il s'agit principalement de formes de participation, d'accès et d'appartenance.** Par exemple, il peut s'agir de droits sociaux, politiques et personnels, de l'accès au marché du travail ou à l'instruction ainsi que des possibilités de participation au marché économique.

Le concept d'inclusion s'est surtout fait connaître par le système scolaire et est plutôt un terme récent. Ainsi, les enfants en situation de handicap étaient exclu\*es du système scolaire et des cours jusqu'au XIXe siècle (exclusion). Ce n'est qu'à la fin du XIXe siècle que les premières écoles spécialisées furent fondées, mais elles ne suffisaient pas du tout à couvrir les besoins de tou\*tes les enfants. Les enfants suivaient des cours séparés des autres écolier\*ères (séparation). Dans les années 1970, la séparation fut de plus en plus critiquée et des formes d'intégration s'établirent. Ceci signifia que les écolier\*ères en situation de handicap suivaient les cours avec les autres écoliers\*ères (intégration). En 1994, à Salamanque, se tint la conférence de l'UNESCO sur le thème « Pédagogie pour les besoins particuliers : accès et qualité ». L'objectif international fut fixé de rendre les systèmes scolaires plus inclusifs. Avec celui-ci, tou\*tes les écolier\*ères devaient suivre les cours ensemble et avoir les mêmes chances d'accès (inclusion). Voici une illustration graphique de ces différents concepts :

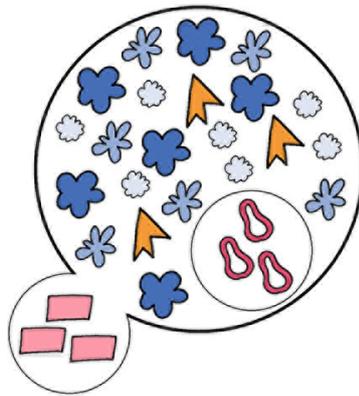
*Exclusion*



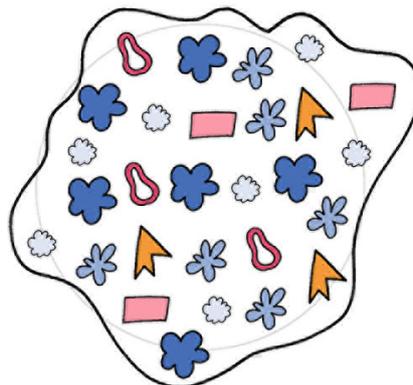
*Ségrégation*



*Intégration*



*Inclusion*



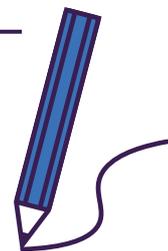
Et où en est la Suisse dans ce processus ? La Suisse s'est engagée aussi à prendre le chemin vers un système scolaire plus inclusif en signant en 2013 la convention de l'ONU sur les droits des personnes en situation de handicap, entrée en vigueur le 15 mai 2014 [12]. Plus précisément, cela signifie que toute la société suisse devait devenir plus inclusive en protégeant chaque personne de tout désavantage et de toute discrimination.

Nous pouvons aussi considérer l'inclusion selon la perspective migratoire. Il s'agit ici surtout de savoir comment les personnes issu\*es de la migration peuvent accéder à la société d'immigration et quelles sont les attentes de tout le monde. Tandis qu'aux USA au XIXe siècle, avec les grandes vagues d'immigration, l'attente de la société vis-à-vis des migrant\*es était qu'ils\*elles s'y adaptent complètement (assimilation) et qu'ils\*elles abandonnent donc leurs particularités [13]. Puis des concepts d'intégration aboutis furent présentés dans les années 1970 [14]. Cela permettait aux personnes issu\*es de la migration de ne pas avoir à trancher en faveur de l'une ou de l'autre culture et langue. L'intégration est comprise sous cet angle comme un processus réciproque : il faut que les personnes des deux côtés aillent les un\*es vers les autres et veuillent se connaître et se respecter.

L'inclusion va encore plus loin ! Les limites claires entre l'intérieur et l'extérieur d'une société, c'est-à-dire entre « normal » et « juste » doivent être dépassées et une compréhension de la diversité doit être créée à la place. **Il s'agit surtout d'obtenir que le regard s'écarte des personnes individuelles pour se fixer sur les structures et les barrières qui doivent être adaptées pour que tou\*tes aient accès à la société et que la diversité soit vécue comme une réalité sociale.** Pour que nous puissions atteindre cet objectif sur le plan sociétal, des processus inclusifs doivent être mis en place partout : dans les écoles, sur le marché du travail, dans les offres de loisirs, dans les associations et bien sûr également dans les associations de jeunesse. **Chaque pas, aussi petit soit-il, vers plus d'inclusion est un pas significatif.**

### À RETENIR :

L'inclusion signifie la déconstruction des barrières sociétales dans le but de permettre à tou\*tes le même accès à la société, quelles que soient l'origine sociale, religieuse, ethnique, l'orientation sexuelle et affective ou l'identité de genre.



## 6.1 BARRIÈRES

L'inclusion nous concerne tou\*tes. Il existe cependant des personnes confrontées à plus de barrières sociales que d'autres, à cause de certaines caractéristiques telles que leur identité de genre, leur orientation sexuelle et affective ou bien un handicap. Quelques-unes de ces barrières sont aussi la conséquence d'une discrimination structurelle (**cf. chapitre 2**). Le racisme, le sexisme, l'hostilité face aux personnes LGBTIQ\*, le mépris de classe et l'hostilité vis-à-vis des personnes en situation de handicap trouvent leur racine commune dans l'intolérance vis-à-vis des différences [3]. Les barrières peuvent apparaître sous des formes très diverses et ne sont pas toujours identifiables au premier coup d'œil. L'attitude particulière d'une personne ou d'une association peut constituer une barrière pour une autre personne. Pour connaître le degré d'inclusion de votre association, des barrières doivent d'abord être identifiées. Voici des barrières potentielles :

- **Barrières physiques** : salles non accessibles aux fauteuils roulants, toilettes genrées uniquement réservées aux personnes binaires, etc.
- **Barrières linguistiques** : informations, flyers et sites web dans une seule langue, langage genré s'adressant uniquement aux personnes binaires masculines (**par ex. sans point médian ou étoile, cf. aussi chapitre 4.2.3**), pas de langage accessible à tou\*tes, pas de braille, etc.
- **Barrières institutionnelles** : cotisations élevées, camp d'été à l'étranger, etc.
- **Barrières liées aux activités** : pas d'adaptation dans le programme sportif pour les enfants en situation de handicap, des groupes séparés par genres seulement pour les filles et les garçons, des règles d'accès normées, etc.
- **Barrières sociales** : pas de modèles pour les enfants et les jeunes queers, peur d'entrer en contact, discrimination, etc.

Des telles barrières ne sont souvent pas délibérément exclusives, mais se sont établies dans l'association par tradition et ne sont donc pas conscientes pour beaucoup de membres. Ce n'est qu'une fois que ces barrières seront identifiées au sein de l'association qu'il sera clair à quels groupes de personnes elles interdisent l'accès ou le rendent difficile. Lorsque nous parlons d'inclusion, il est donc important de prêter une attention particulière aux facteurs suivants:

- **Origine:** les enfants et jeunes sont-ils\*elles tou\*tes issu\*es d'un milieu éducatif similaire, possédant des diplômes du même niveau ou issu\*es de certaines familles éduquées (origine socio-économique)? Les personnes issues de l'immigration sont-elles représentées dans l'association (origine ethnique)? L'association est-elle ouverte à toutes les croyances (origine religieuse)?
- **Genre, orientation sexuelle et identité sexuelle:** les enfants et jeunes queers se sentent-ils\*elles bienvenu\*es dans l'association? Les relations entre genres sont-elles bien équilibrées? Une vision binaire (seulement masculine/féminine) est-elle élargie et l'association est-elle ouverte et sensible aux autres identités de genre?
- **Personnes en situation de handicap:** les personnes en situation de handicap ont-elles accès à l'association et à ses activités? Reçoivent-elles suffisamment d'aide individuelle?

### À RETENIR :

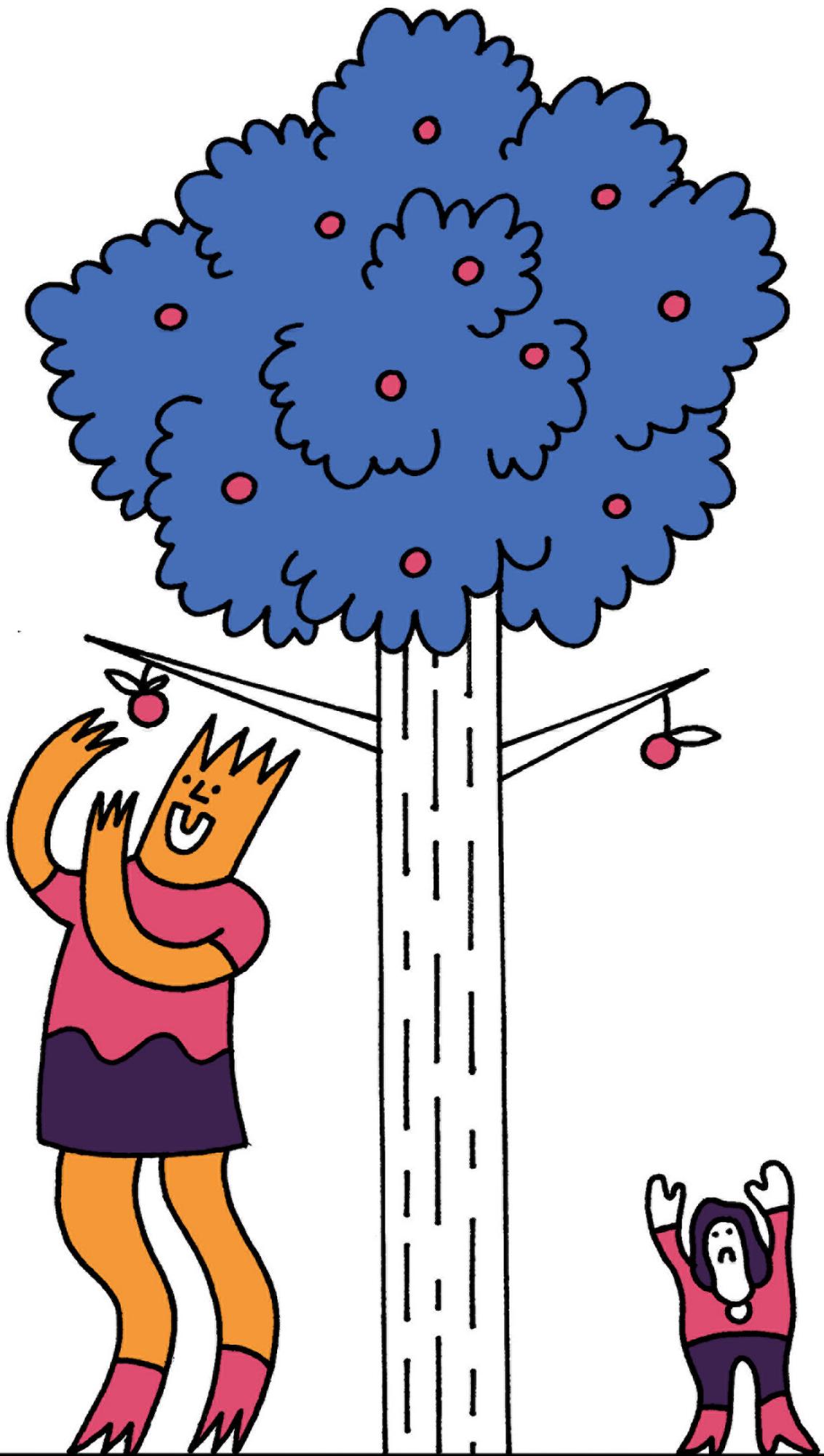


l'inclusion nous concerne tou\*tes. Certaines personnes sont cependant confrontées à davantage de barrières que d'autres. Lorsqu'il s'agit de découvrir et de déconstruire des barrières spécifiques, l'accent peut être mis temporairement sur des facteurs individuels au lieu du prisme de l'inclusion. Par exemple, vous pouvez vous pencher particulièrement sur les domaines du genre, de l'orientation sexuelle et affective et de l'identité de genre et organiser des activités de sensibilisation dans ces domaines, ériger des espaces protégés et identifier et déconstruire les barrières (cf. Guide BreakFree! [10]). Ceci est important dans le processus d'inclusion pour que les (groupes de) personnes jusqu'ici défavorisées aient une voix et puissent bénéficier d'une aide ainsi que d'un espace sûr dans lequel elles peuvent s'exprimer et échanger.



### CONSEIL :

pour identifier des barrières dans son groupe, il peut être intéressant de s'adresser à des expert\*es et à des personnes clés (cf. chapitre 5).



# 7. PRIVILÈGES, EXTRÉMISME

## ET PRÉVENTION

### 7.1 PRIVILÈGES

Lorsque des personnes appartiennent à une minorité ou à un groupe défavorisé sur la base de critères d'identité, cela signifie toujours qu'il existe une majorité et un groupe favorisé qui ne sont pas touchés par le phénomène. Par exemple, lorsque des personnes en fauteuil roulant sont discriminées, toutes les personnes qui ne sont pas en fauteuil roulant ne sont pas forcément concernées. Elles sont privilégiées. Les privilèges sont donc des faveurs qui apparaissent à partir de l'appartenance à une norme. Et, puisqu'ils sont justement dépendants de l'appartenance à la norme, nous les considérons fréquemment comme naturels. Pour les personnes sans handicap physique, il est complètement logique de pouvoir utiliser les escaliers dans une maison sans ascenseur. Il est aussi naturel pour une association de jeunesse d'organiser un jeu de piste de temps en temps. C'est pareil pour les couples hétérosexuels. Ils appartiennent à la majorité, sont manifestement beaucoup moins touchés par la discrimination et disposent par exemple à leur mariage de toute une diversité de possibilités pour fonder une famille et des droits d'héritage. Pour les couples de même sexe, le fait de pouvoir se marier constitue à lui seul un obstacle considérable. De plus, ils sont nettement sous-représentés dans la

perception publique et culturelle. Car, même si des estimations indiquent que jusqu'à 15% des adultes en Suisse sont homosexuel\*les [15], ils\*elles sont peu souvent représenté\*es dans les livres scolaires, les médias ou dans la publicité. Cette réalité se retrouve dans les associations de jeunesse. Par exemple, dans les camps ou les cours, lors de la soirée de fin, les couples de même sexe sont-ils pris en compte lors des jeux de couples ou des speed datings ? Les couples homosexuels sont-ils perçus comme aussi naturels que les couples hétérosexuels ? De tels exemples montrent bien que les privilèges sont tout autant producteurs de discriminations qu'ils en sont le produit. Une culture inclusive peut résoudre ce problème.

Évidemment, il n'est pas question de se sentir coupable en faisant souvent partie d'un groupe privilégié. Il est cependant important d'être conscient\*e de ses privilèges. Car cela permet de créer des possibilités de promouvoir l'inclusion de minorités ou de groupes défavorisés.

## 7.2 EXTRÉMISME

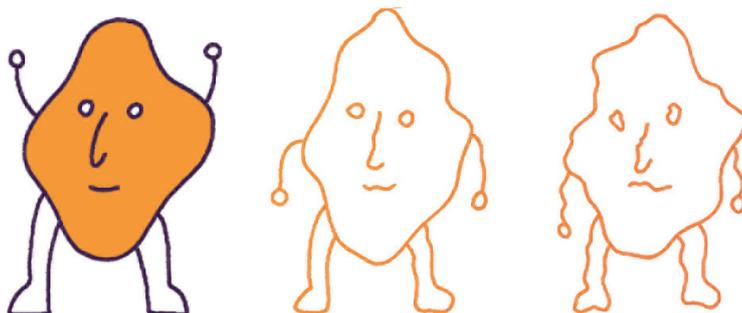
Au chapitre 2, nous avons appris comment une discrimination peut naître d'un stéréotype. Mais les choses ne s'arrêtent pas toujours à la discrimination. De même qu'une attitude hostile peut entraîner des actes violents, un processus de radicalisation peut aboutir à l'extrémisme. Par « processus de radicalisation », on entend un processus au cours duquel les convictions politiques, culturelles ou religieuses d'une personne s'imposent de façon absolue. Les convictions personnelles ainsi formées s'opposent frontalement à une ou plusieurs convictions différentes. Une radicalisation s'oriente certes le plus souvent contre la tendance générale et l'ordre politique, mais ceci n'est pas forcément problématique tant que les idées radicales ne causent pas de dommages. L'extrémisme devient un problème lorsque des moyens violents sont employés pour imposer des convictions radicales. L'extrémisme violent est donc une attitude qui peut suivre le processus de radicalisation [16].

Comme la discrimination, l'extrémisme impose une façon de penser séparant les personnes en deux groupes : il existe le « nous », les membres du groupe, et les « autres », personnes externes au groupe. Dans le cadre de l'extrémisme, les personnes externes au groupe ne sont pas seulement considérées comme

inférieures, mais aussi comme hostiles et présentant une menace. Les membres du groupe ont leurs propres valeurs communes, ce qui rend possible un sentiment d'appartenance. D'autres facteurs en commun tels que l'origine, la religion, la langue, l'attitude, etc. ont un pouvoir fédérateur. La prévention de l'extrémisme est donc fondamentale pour atteindre les objectifs d'une société inclusive.

### 7.2.1 FORMES D'EXTRÉMISME

L'extrémisme a de nombreuses facettes. Les plus connues et les plus répandues sont l'extrême-droite et l'extrême-gauche. Le fanatisme religieux peut aussi être considéré comme un extrémisme. L'idéologie centrale de l'extrême-droite, qui se manifeste notamment dans certains pays occidentaux, est qu'il existe des différences de valeur entre les divers groupes. Le groupe idéologique des « blanc\*hes » s'oppose ouvertement aux personnes appartenant à d'autres groupes, parmi lesquels on compte les étranger\*ères, les musulman\*es et les juif\*ves. De plus, les tenants de l'extrême-droite avalisent l'idéologie du nationalisme et montrent de la sympathie vis-à-vis des dictatures. L'extrême-droite est la forme la plus commune d'extrémisme parmi les citoyen\*nes suisses [17]. Les idéologies d'extrême-gauche sympathisent avec le communisme et se désolidarisent nettement des structures



capitalistes. L'État et ses organes exécutifs, notamment la police, ainsi que les grands groupes et les banques sont fortement remis en question.

Pour ce qui est de l'extrémisme ou du fanatisme religieux, ce ne sont pas des personnes ou une forme d'État mais la croyance qui est centrale. Ces dernières années, il s'agit surtout de l'islamisme radical. L'islam est considéré comme la seule « bonne » religion. Les sociétés occidentales ainsi que les musulman\*es moins croyant\*es/praticant\*es sont diabolisé\*es. L'objectif central de cette idéologie est l'établissement d'un État théocratique régi par les lois du Coran et de la charia<sup>6</sup>. Dans cette forme d'extrémisme, la violence sous forme d'attentats peut être perçue comme légitime.

## 7.2.2 FACTEURS FAVORISANT L'EXTRÉMISME

Nous connaissons à présent les courants extrémistes les plus répandus. Mais comment se forme l'extrémisme ? Qui est concerné\*e ? Existe-t-il de l'extrémisme également dans des associations de jeunesse ? Et qu'a donc à voir l'inclusion avec cela ?

L'extrémisme naît du processus de radicalisation décrit plus haut, lors duquel une personne développe des positions, convictions et visions extrêmes du monde et se les approprie sur une période de temps indéterminée. Les jeunes sont particulièrement exposé\*es à de tels processus car ils\*elles se trouvent dans une période de leur vie où ils\*elles cherchent à se détacher de leurs parents et à développer leur propre identité. La rébellion et la provocation font partie de cette évolution tout autant que la recherche de nouvelles valeurs et donc d'une orientation et d'un point d'ancrage. Pour les jeunes qui ont vécu des expériences de mise à l'écart ou des épreuves de la vie, cette recherche d'identité peut être difficile. Ils\*Elles sont donc perméables aux idéologies radicales car les membres des groupes radicaux et extrémistes se définissent toujours selon des critères d'identité bien définis facilitant le sentiment d'appartenance et l'accessibilité. L'origine ethnique suffit déjà pour pouvoir être intégré\*e à un groupe d'extrême-droite [16].

Les jeunes des associations de jeunesse réfléchissent bien sûr aux mêmes questions sur leur propre identité. Il n'est donc pas à exclure qu'ils\*elles puissent eux\*elles aussi développer des tendances extrémistes. Cependant, les associations de



<sup>6</sup> Recueil de toutes les normes et dispositions juridiques issues du Coran et de la Sunna, une sorte de mode d'emploi pour le droit et les actions dans la croyance islamique. (<http://www.demokratiezentrum.org/themen/genderperspektiven/scharia-recht/was-ist-die-scharia.html>)

jeunesse (inclusives) peuvent également constituer un environnement stabilisateur: elles peuvent donner aux jeunes un point d'ancrage dans leur processus de recherche d'identité et leur donner un sentiment d'appartenance.

Les raisons pour lesquelles une personne se radicalise, ou se laisse radicaliser, sont individuelles et dépendent de différents facteurs qui peuvent être d'origine psychologique, sociale, politique ou culturelle et renforcées par des expériences traumatiques, de dynamique de groupe et des influences de personnes externes ou des médias sociaux. Un point commun de tous ces facteurs est cependant l'observation ou l'expérience personnelle d'injustices, de distanciation ou, et c'est là que le cercle se referme, de discrimination.

## 7.3 PRÉVENTION

Comme évoqué précédemment, une société inclusive demande un travail de prévention pour diminuer la discrimination, la radicalisation et l'extrémisme. Mais comment cela se passe-t-il ? Et quelle peut être la contribution des associations de jeunesse dans cela ? Rappelons les trois niveaux de l'inclusion : structures, cultures et pratiques inclusives. Ils offrent une possibilité de réflexion sur son groupe et d'identification des dangers potentiels de discrimination. Tu trouves des **informations précises à ce sujet au chapitre 3.**

La prévention comportementale et relationnelle nous offre d'autres possibilités pour diminuer la discrimination.

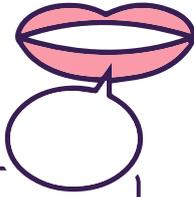
### 7.3.1 PRÉVENTION COMPORTEMENTALE

La prévention comportementale s'axe sur le comportement des personnes et a lieu au niveau de la culture et des pratiques au sein des associations de jeunesse. Les membres sont sensibilisé\*es à la discrimination et soutenu\*es en cas de distanciation. La prévention comportementale aide à gérer la frustration et les difficultés au quotidien. Pour que la prévention comportementale soit efficace, il est important que nous abordions directement le comportement discriminatoire avec les enfants et les jeunes. Il est central de traiter le thème de la discrimination, de communiquer à ce sujet et de réfléchir sur la base de questions ciblées. Les personnes discriminantes ne se retrouvent pas en porte-à-faux, mais on leur explique ce qu'est la discrimination, ce qui les oblige à réfléchir à leur propre comportement. La prévention comportementale mise sur une approche participative et promeut la Citoyenneté<sup>7</sup>. Ainsi, l'élaboration en commun d'un code de comportement ou d'une affiche réglementaire peut s'avérer préventive. L'utilisation d'exercices et méthodes (voir le complément «Exercices et méthodes» disponible en **ligne\***)



\*<https://www.sajv.ch/fr/services/inclusion-et-diversite/>

<sup>7</sup> Se référer à : <https://www.sajv.ch/fr/themes/citoyennete/>



### QUESTIONS DE RÉFLEXION

- Sommes-nous conscient\*es de nos propres préjugés et comportements ?
- Connaissons-nous le rapport important entre les stéréotypes, les préjugés et la discrimination ?
- Quels exemples de distanciation avons-nous déjà subis ou observés personnellement ?
- Utilisons-nous un langage discriminatoire, par ex. en utilisant les termes « lopette », « pédé », « tapette » ou « débile mental\*e » comme insultes ?
- Comment promouvons ou empêchons-nous l'inclusion par notre comportement ?

### LES QUESTIONS POSSIBLES POUR SCRUTER LES STRUCTURES PEUVENT ÊTRE :

- Tou\*tes les participant\*es ont-ils\*elles un accès égalitaire ? Lesquel\*les n'en ont pas ?
- Existe-t-il des structures qui encouragent des inégalités de traitement ? Peuvent-elles être légitimées ?
- Quelles possibilités de levée des inégalités de traitement existe-t-il dans le groupe ?
- Sommes-nous ouverts aux changements en tant qu'organisation ? Nos traditions sont-elles gravées dans le marbre ou peuvent-elles s'adapter à des nouveaux groupes cibles ?
- Existe-t-il dans votre groupe des exemples pour des personnes appartenant à une minorité ?
- Quelle est la composition religieuse, ethnique et genrée de notre groupe ? Et de la team de responsables de groupes ? Comment expliquer ces compositions ?

Les **chapitres 3 et 4** peuvent fournir des informations et des conseils utiles.

### 7.3.2 PRÉVENTION RELATIONNELLE

La prévention relationnelle se rapporte à l'environnement ainsi qu'aux structures et donc surtout à la discrimination institutionnelle. Il est ici aussi recommandé d'inclure les enfants et les jeunes car nous pouvons aussi laisser se développer des lacunes au fil des années. Il s'agit, dans la prévention relationnelle, de prendre de la distance et d'examiner les structures du groupe sous le prisme des critères discriminatoires et de les traiter si besoin. Il est ici conseillé d'impliquer les personnes subissant la discrimination, des personnes externes, des ancien\*nes et d'autres partenaires du réseau pour obtenir une vue d'ensemble.

## 8. CONCLUSION

Nous arrivons à la fin de notre support. Mais avec le sujet de l'inclusion, chaque fin est toujours un début. L'inclusion est un processus continu qui doit toujours être interrogé et évolue sans cesse. Ne vous fixez pas d'objectifs trop élevés au début, commencez par de petites avancées avec des buts réalistes. Et n'oubliez pas de fêter vos réussites. Vous remarquerez que l'inclusion est très enrichissante même si le processus peut parfois être fatigant. Par vos réflexions sur le thème et au moyen de ce support pédagogique, vous avez déjà fait un grand pas !

Au travers de votre travail avec le guide de l'inclusion, vous serez peut-être confronté\*es à des critiques ou à de la mauvaise volonté. Peut-être ferez-vous l'expérience que certaines traditions ou pratiques dans votre groupe sont discriminatoires pour certaines personnes. De telles réticences font partie du processus et il est important de ne pas les ignorer et de les nommer. S'ouvrir à la nouveauté ne signifie pas oublier tout ce qui est plus ancien et le négliger. Cela signifie seulement de prendre conscience de barrières et de les déconstruire petit à petit. Et ce guide doit justement vous y aider.

En lisant cet outil, vous vous êtes approprié un savoir qui comporte de multiples facettes : de l'histoire de l'inclusion aux outils pour la mettre en place, en passant par les contextes discriminatoires. Il est au moins aussi important de diffuser ce savoir. Plus les personnes seront sensibilisé\*es, plus il sera facile de réaliser l'inclusion. Les différents exercices et méthodes disponibles en ligne que vous trouvez avec le **Code QR\*** vous y aideront. Ils offrent toute une gamme de possibilités pour réfléchir sur le thème de manière ludique.

Pour finir, nous voulons vous remercier de votre engagement dans le travail associatif pour la jeunesse. Vous contribuez ainsi grandement à l'amélioration de la société. Rendre cette contribution accessible à d'autres est une étape importante et louable. Nous vous souhaitons bonne chance dans la déconstruction des barrières ainsi que dans la découverte de la diversité sur la voie d'une association de jeunesse plus inclusive.



# REMERCIEMENTS

Ce support pédagogique a été développé par Liana Simovic (responsable de projet, CSAJ), Damaris Gut (collaboratrice de projet, Cevi Suisse), Andreas Imbaumgarten (collaborateur de projet, Jungwacht Blauring Suisse) et Vera Ziswiler (collaboratrice de projet, MSdS). Nous y avons travaillé avec beaucoup d'engagement et de conviction. La coopération s'est caractérisée par l'appréciation, le soutien mutuel, une vision commune et des décisions prises collectivement.

Nos remerciements vont avant tout au groupe d'accompagnement de ce projet. Esther Burri (Jungwacht Blauring Suisse), Christian Imfeld (MSdS) et Esther Kohli (Cevi Suisse) ont accompagné ce projet depuis le début et nous ont soutenu\*es et motivé\*es dans toutes les phases grâce à leurs connaissances et à leur expérience. Ils\*Elles ont fourni des commentaires précieux qui ont été essentiels au développement de ce support pédagogique.

Nous tenons également à remercier le CSAJ, qui nous a toujours soutenu\*es et coordonné le projet. Il nous a accordé une liberté totale et une grande confiance dans l'élaboration du projet.

Sans le soutien financier de l'Association Suisse de Sécurité (Sicherheitsverbundes Schweiz - SVS), la création de ce support pédagogique n'aurait pas été possible. Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan d'action national (PAN), la confédération soutient des projets qui visent à prévenir et à combattre la radicalisation et l'extrémisme violent. Nous tenons à remercier la SVS pour cet important soutien financier.

Nous remercions également la Commission fédérale des migrations (CFM), qui a soutenu financièrement ce projet dans le cadre du programme

« Citoyenneté ». « Citoyenneté » signifie : « la participation politique, mais aussi l'engagement dans la société et la volonté de participer activement à l'élaboration de conditions sociales ». Placé sous le signe de l'inclusion, le programme « Citoyenneté » soutient des projets qui encouragent les gens à communiquer, à participer à l'élaboration et à la prise de décisions concernant les processus sociaux. C'est également l'objectif de ce support pédagogique.

Enfin, nous tenons à remercier toutes les personnes extérieures à l'équipe du projet qui nous ont soutenu\*es et accompagnées dans la réalisation de ce support pédagogique. Celles-ci sont :

- Andi Geu du NCBI, qui a été un ami critique et nous a donné de nombreuses informations importantes sur la discrimination, les privilèges et les barrières.
- Stefan Krummenacher et Maximilian Stoller qui ont également relu le guide et nous ont soutenu\*es au moyen de leurs différents commentaires.
- Tobias Kuhnert, qui a effectué la lecture experte dans le domaine du LGBTQIA\* et nous a fait part de ses précieux commentaires.
- Linda Zraggen, responsable de la mise en page particulièrement réussie.
- Claudio Näf, qui a créé les merveilleuses illustrations du guide.
- Sophia Bosshard et Pasquale Pelli, responsables de la relecture allemande.
- Alix Beil, qui a traduit le support pédagogique en français.
- Easytranslate, qui ont effectué la relecture française.
- Lauriane Laville et Isabelle Quinche, membres de la direction du CSAJ, pour la relecture finale
- Carole Christe, responsable du lectorat inclusif français.

# BIBLIOGRAPHIE

- 1 Pates, R., Schmidt, D., Karawanskij, S. (éd.), Liebseher, D. & Fritzsche, H. (2010). Antidiskriminierungspädagogik. Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- 2 Antidiskriminierungspädagogik, 2010.
- 3 Boban, I., Hinz, A. (2003). Index für Inklusion. Lernen und Teilhabe in der Schule entwickeln. Martin-Luther-Universität Halle Wittenberg. Disponible en ligne sur: <https://www.eenet.org.uk/resources/docs/Index%20German.pdf> (en allemand seulement)
- 4 Booth, T., Ainscow M., Kingston, D. (2006). Index für Inklusion: Lernen, Partizipation und Spiel in der inklusiven Kindertageseinrichtung entwickeln. Jugendhilfe und Sozialarbeit, 1– 148. (en allemand seulement)
- 5 Meyer, T., Kieslinger, C. (2014). Index für Jugendarbeit zur Inklusion von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung. Stuttgart: Institut für angewandte Sozialwissenschaften (Ifas) an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Stuttgart. (en allemand seulement)
- 6 Interkantonale Schule für Heilpädagogik HfH (2018). Guide «Genre et diversité en communication». Disponible en ligne sur: [https://www.hfh.ch/fileadmin/files/documents/Marketing\\_Kommunikation/HfH\\_Leitfaden\\_GenderUndDiversity\\_InDerKommunikation\\_nb.pdf](https://www.hfh.ch/fileadmin/files/documents/Marketing_Kommunikation/HfH_Leitfaden_GenderUndDiversity_InDerKommunikation_nb.pdf). (en allemand seulement)
- 7 Irmen, L., Linner, U. (2005). Die Repräsentation generisch maskuliner Personenbezeichnungen. Eine theoretische Integration bisheriger Befunde. In: Zeitschrift für Psychologie, 213 (3), p. 167-175. (en allemand seulement)
- 8 La responsable pour l'égalité de l'université de Cologne (2014). ÜberzeugENDERe Sprache: Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache (5. Auflage). Disponible en ligne sur: [https://gedim.uni-koeln.de/sites/genderqm/user\\_upload/Leitfaden\\_geschlechtersensible\\_Sprache\\_5.Auflage\\_2017.pdf](https://gedim.uni-koeln.de/sites/genderqm/user_upload/Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache_5.Auflage_2017.pdf). (en allemand seulement)
- 9 Universität de Hambourg (2019). Disponible en ligne sur: <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/empfehlungen-zu-geschlechtergerechter-sprache-2019-05.pdf>. (en allemand seulement)
- 10 CSAJ & Milchjugend (2020). BreakFree! Guide à l'intention des responsables des associations. Disponible en ligne sur: [https://www.sajv.ch/fileadmin/Media/sajv.ch/Leitungspersonen\\_F\\_Web.pdf](https://www.sajv.ch/fileadmin/Media/sajv.ch/Leitungspersonen_F_Web.pdf)
- 11 Interkantonale Schule für Heilpädagogik HfH (2018). Guide «Genre et diversité en communication». Disponible en ligne sur: [https://www.hfh.ch/fileadmin/files/documents/Marketing\\_Kommunikation/HfH\\_Leitfaden\\_GenderUndDiversity\\_InDerKommunikation\\_nb.pdf](https://www.hfh.ch/fileadmin/files/documents/Marketing_Kommunikation/HfH_Leitfaden_GenderUndDiversity_InDerKommunikation_nb.pdf). (en allemand seulement)

- 12 Eda.admin. Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées. Disponible en ligne sur :  
<https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/bfeh/droit/international0/uebereinkommen-der-uno-ueber-die-rechte-von-menschen-mit-behinde.html>.
- 13 Aumüller, J. (2009). Assimilation. Kontroversen um ein migrationspolitisches Konzept. Bielefeld: transcript Verlag. (en allemand seulement)
- 14 Esser, H. (2004). Welche Alternativen zur «Assimilation» gibt es eigentlich?, in: Bade, K., Bommers, M. (éd.): Migration, Integration, Bildung. Grundfragen und Problembereiche. IMIS-Beiträge, Heft 23. Osnabrück: Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien, p. 41- 59. (en allemand seulement)
- 15 Sexuelle Identität und Orientierung – Verbreitung (sans date). Disponible en ligne sur :  
[https://www.feel-ok.ch/de\\_CH/jugendliche/themen/liebe\\_sexualitaet/themen/sex\\_orientierungen/schwule\\_und\\_lesben/verbreitung\\_und\\_fakten.cfm](https://www.feel-ok.ch/de_CH/jugendliche/themen/liebe_sexualitaet/themen/sex_orientierungen/schwule_und_lesben/verbreitung_und_fakten.cfm). (en allemand seulement)
- 16 Prävention der Radikalisierung Jugendlicher – ein Handbuch für Fachleute. (en allemand seulement)
- 17 ZHAW (2018). Verbreitung extremistischer Einstellungen und Verhaltensweisen unter Jugendlichen in der Schweiz. Disponible en ligne sur :  
<https://doi.org/10.21256/zhaw-4862>. (en allemand seulement)
- 18 Qu'est-ce que la charia (sans date, en allemand seulement). Disponible en ligne sur :  
<http://www.demokratiezentrum.org/themen/genderperspektiven/scharia-recht/was-ist-die-scharia.html..> (en allemand seulement)

## AUTRES SOURCES :



Exercices et méthodes complémentaires à ce support pédagogique disponibles en ligne

<https://www.sajv.ch/fr/services/inclusion-et-diversite/>

**ou avec le code QR**

- Migesmedia, médias pour la population immigrée :  
<https://www.migesmedia.ch/fr>.
- Moser, K., Landolt D. (2012). Diversité culturelle dans les associations sportives. Vivre ensemble – s'entraîner ensemble Office fédéral du Sport OFSPO, Haute école fédérale de sport de Macolin HEFSM et Swiss Academy for Development (SAD) (éd.). Macolin: Ofspo
- okay zürich (2017). Interkulturelle Öffnung in den Jugendverbänden: Schlussbericht. (en allemand seulement) Disponible en ligne sur :  
<https://www.okaj.ch/projekte/interkulturelle-oeffnung-in-den-jugendverb%C3%A4nden>. (en allemand seulement)
- CSAJ & Milchjugend (2020). BreakFree! How to queer. Disponible en ligne sur :  
[https://www.sajv.ch/fileadmin/Media/sajv.ch/HowtoQueer\\_F\\_Web.pdf](https://www.sajv.ch/fileadmin/Media/sajv.ch/HowtoQueer_F_Web.pdf)
- CSAJ & Milchjugend (2020). BreakFree! Glossaire. Disponible en ligne sur :  
[https://www.sajv.ch/fileadmin/Media/sajv.ch/Glossar\\_F\\_Web.pdf](https://www.sajv.ch/fileadmin/Media/sajv.ch/Glossar_F_Web.pdf)

**Rédaction:** Liana Simovic, Damaris Gut,  
Andreas Imbaulgarten et Vera Ziswiler

**Lectorat:** Sophia Bosshard et Pasquale  
Pelli (D), Easytranslate, Isabelle Quinche,  
Lauriane Laville et Carole Christe (F)

**Traduction F:** Alix Beil, Easytranslate

**Illustrations:** Claudio Näf

**Layout:** Incendio AG

**Impression:** Vögeli AG

**1ère édition 2021**

