



EUROPE

all different
all equal

<http://alldifferent-allequal.info>




COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE



Version Française

Diversity toolkit

 for guiding and scouting

This Tool Kit is designed to be a living document. It is available on the Internet at
<http://www.overture-network.org/toolkit/>



COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE

all different
all equal



SCOUTS
Creating a Better World



World Association of Girl Scouts & Girl Guides
Association mondiale des Guides et des Guides
Association Mondiale des Scouts et des Guides

KIT D'OUTILS SUR LA DIVERSITE

INTRODUCTION : EN QUOI CE KIT D'OUTIL EST-IL UTILE POUR NOUS ?

“Ouvert à tous” – est un principe fondamental du Guidisme et du Scoutisme. Nous ne faisons aucune distinction de contexte historique, race, nationalité, handicap, couleur, croyances et autres circonstances. Toutes les Associations Guides et Scoutes et les individus Scouts et Guides ont œuvré pour atteindre ces idéaux et encourager le développement de tous les jeunes en tant que membres responsables de la société.

Basé sur la Promesse et la Loi, chaque Guide et Scout, de par sa participation à notre Mouvement, est habilité à contribuer au sein de sa communauté à l'édification d'un monde meilleur. La manière d'équiper nos jeunes membres les habilitant à vivre au sein d'une Europe élargie et d'une grande diversité constitue une part importante du travail conjoint de la Région Europe de l'Association Mondiale des Guides et des Eclaireuses (AMGE) et de la Région européenne du Scoutisme de l'Organisation Mondiale du Mouvement scout (WOSM).

Durant des années, les deux organisations ont ensemble soutenu les jeunes pour qu'ils comprennent et acquièrent les connaissances sur les réalités de la vie au sein d'une Europe interculturelle et multiculturelle. Nous pensons qu'en rassemblant des jeunes de cultures et religions différentes, nous encourageons le respect des cultures et les aidons à découvrir que les différences sont sources de force.

Beaucoup d'Associations Guides et Scoutes travaillent déjà depuis un certain temps à divers projets. D'autres n'ont commencé le travail que très récemment et d'autres encore n'en sont qu'au stade de la réflexion de travail dans ces domaines.

Travailler de manière inclusive demande cependant des changements tant organisationnels qu'individuels. Si nous voulons atteindre tous les segments de la société, nous devons examiner la structure organisationnelle, les valeurs et pratiques des Associations Guides et Scoutes afin d'identifier les barrières qui se seraient érigées involontairement avec le temps. Nous devons former chaque responsable pour valoriser la diversité et comprendre comment celle-ci peut enrichir le Guidisme et le Scoutisme pour tous les jeunes et profiter à la société en général.

Le changement ne se fait pas en une nuit. Le travail de diversité ne consiste pas à “exécuter un bon tournant”. Le travail sur la diversité est un processus qui requiert engagement et planification. Les individus et Associations doivent être prêts à faire les choses de différentes façons. Les buts, réalistes et réalisables, doivent être fixés. Alors seulement, nous pouvons élargir les opportunités pour tous les jeunes, leur fournir de nouvelles expériences et défis qui enrichiront le Guidisme et Scoutisme européen afin de permettre aux jeunes de développer pleinement leur potentiel et édifier un monde meilleur.

Ce kit d'outils compile les approches théoriques et pratiques du travail sur la diversité et reprend des exemples de projets d'Associations Guides et Scoutes de toute l'Europe. Nous espérons que les informations et ressources rassemblées dans ce kit d'outils aideront les individus et les Associations à mettre leurs idées en question, à réfléchir à leur travail, à identifier les brèches qui pourraient exister et inspirer la créativité et de nouvelles façons de travailler.

Il n'existe pas un modèle type. La variété d'exemples de projets reflète la riche diversité du Guidisme et Scoutisme en Europe. Mais, bien que nous soyons différents dans plusieurs manières, nous partageons des valeurs fondamentales communes et la même croyance que le Guidisme et Scoutisme apporte une contribution remarquable à l'édification d'une société civile européenne et à une citoyenneté responsable basée sur la compréhension mutuelle, la tolérance et la lutte contre le racisme.

LE RESEAU D'OUVERTURE

Le Réseau d'Ouverture est un réseau informel formé de responsables travaillant sur le thème de la diversité au sein des Associations Guides et Scoutes européennes. Le réseau tend de réunir les vues et pratiques d'individus qui travaillent dans le domaine, soit les responsables de branches ou de groupes, capables de témoigner sur leur expérience quotidienne, mais également des responsables au niveau national ou régional sachant promouvoir et multiplier certaines politiques pédagogiques et stratégiques.

Le Réseau d'Ouverture encourage les Associations Guides et Scoutes en Europe à travailler activement avec les jeunes originaires de groupes ethniques minoritaires et autres. La participation active d'enfants et de jeunes issus de différents contextes culturels est basée sur le principe selon lequel Guidisme et le Scoutisme est "ouvert à tous les jeunes". Le Réseau d'Ouverture travaille en étroite collaboration avec les Régions européennes de l'AMGE et de l'OMMS.

Le Réseau est un réseau volontaire et ses membres ne représentent pas officiellement leurs associations. Les activités du Réseau se basent sur les besoins et souhaits de ses membres, et la contribution de chacun de ses membres est un facteur très important. Le Réseau est conduit par un Groupe de direction constitué de 4 membres. Ce réseau est en charge de préparer les réunions avec l'association hôte.

Plus d'informations concernant le Réseau d'Ouverture sont disponibles sur le site Web www.overture-network.org où vous trouverez également des exemples de formation et les rapports des réunions précédentes, vous donnant ainsi une meilleure idée des bénéfices de participation. N'hésitez pas d'entrer en contact avec le Groupe de direction du Réseau d'Ouverture par email à info@overture-network.org.

KIT D'OUTILS SUR LA DIVERSITE

COMMENT UTILISER CE KIT D'OUTILS

L'AMGE et l'OMMS ont une longue expérience de travail sur des sujets relatifs à la diversité. Il existe dans ce domaine une grande quantité de matériels divers produits aux niveaux mondial et national par les Associations Guides et Scouts d'Europe dans plusieurs langues. Dans cette perspective, il fut conclu qu'au lieu d'écrire de nouveaux matériels, il valait mieux investir le temps et les ressources à l'étude des matériels existants et la traduction de certains pour ensuite les compiler dans un kit d'outils qui profiterait à tous les segments et niveaux du mouvement.

Plusieurs ressources de formation et exemples de projets ont été présentés comme les meilleures pratiques à partager entre tous Guides et Scouts lors de leur participation aux réunions de Réseau d'Ouverture. Ce kit d'outils sur la Diversité vise donc à faire partager tout matériel utile à une audience plus large, y compris à ceux travaillant actuellement sur la diversité dans les Associations Guides et Scouts ou qui envisagent de travailler dans ce domaine pour intégrer davantage de jeunes issus de communautés minoritaire.

Ce kit d'outils est divisé en plusieurs sections, comme suit :

Partie 1 "Comprendre la Diversité" est une compilation de fiches d'informations donnant des renseignements théoriques et des extraits utiles sur les ressources de formation aidant les individus et associations à comprendre la diversité et discuter du travail sur la diversité. La section débute par une liste récapitulative sur la Diversité. Ce récapitulatif peut servir comme point de départ pour étudier ce qui a déjà été fait, identifier les brèches existantes et réfléchir sur les traditions en vigueur depuis longtemps, les politiques et structures des Associations Guides et Scouts susceptibles d'avoir causer involontairement des obstacles à la diversité.

Partie 2 "Outils pratiques" comprend plusieurs types d'outils de formation – Activités et Modèles –utiles à différentes fins. Les fiches d'Activités dans la première section des Outils Pratiques contiennent des activités de formation que les responsables et formateurs peuvent utiliser au cours de leurs ateliers de formation, et de manière générale, pour explorer l'identité culturelle, les valeurs et apprendre davantage sur la diversité et l'éducation interculturelle. Les Modèles offrent des modèles étape par étape de plans d'action visant à élargir le recrutement et un échantillon de module de formation sur la diversité pouvant être adapté par les Associations, les formateurs et les responsables selon l'usage.

Partie 3 "Exemples de Projet" offre une information sur les projets actuels exécutés par les Associations Guides et Scouts en Europe destinés à intégrer davantage de jeunes issus de divers segments de la société. Ces exemples de projets et études de cas ne sont pas normatifs mais sont sources d'inspiration, de partage de bonnes pratiques et d'idées sur les différentes possibilités de travailler sur la diversité.

Vous devrez décider quelle partie est la plus intéressante pour le travail que vous exécutez ou que vous planifiez d'entreprendre. Vous serez invités à tester des activités et à consulter l'Association à la base de cette expérience en particulier. Beaucoup de références internet sont fournies pour élargir au maximum les sources d'informations ou pour vous relier directement avec l'Association, et contacter ainsi

directement les organisations, et peut-être même parler à quelqu'un ayant été impliqué directement dans le projet.

Partager et dialoguer est le meilleur moyen pour acquérir de nouvelles idées et pour comprendre les idées et les actions – partager les meilleures pratiques entre les Associations est la clé et représente un des bénéfices qu'une organisation mondiale peut apporter à ses membres.

Il est important de noter que la plupart des ressources et des informations reçues n'étaient pas disponibles en anglais et ont donc été traduites. Pour des raisons budgétaires et des contraintes de temps, il s'est avéré impossible de traduire en anglais toutes les ressources et d'inclure tous les projets exécutés en Europe. Néanmoins, en guise de reconnaissance du caractère multiculturel et donc multilingue de notre mouvement, nous avons archivé toutes les ressources non anglaises et les informations reçues dans les langues nationales des Associations dans une section séparée "ressources multilingues" sur la version internet de ce kit d'outils que nous vous invitons à consulter via www.overture-network.org.

Ce kit d'outils a été conçu pour être un document vivant. Il sera disponible sur Internet à www.overture-network.org. Parallèlement à la version internet de ce document, une bibliothèque virtuelle de ressources stockera les activités, manuels, et éléments de formation ainsi que des projets sur les sujets relatifs à la diversité. Il sera accessible à tous et les ressources estimées utiles seront téléchargeables. Si vous êtes en possession de ressources de formation ou d'idées et souhaitez l'insérer dans notre bibliothèque, il suffit de compléter le formulaire d'information au dos de cette publication et l'envoyer électroniquement à toolkit@overture-network.org ou le faxer au +32 2 5410899. Nous acceptons également tout exemple spécifique à ajouter dans le kit d'outil lui-même.

A QUI EST DESTINE LE KIT D'OUTIL

Les ressources d'informations et de formation dans ce kit d'outils pourront être utilisées et adaptées à différents niveaux du mouvement.

Les membres du Conseil national apprécieront la liste récapitulative sur la Diversité qui leur sera bien utile lors de la révision de la structure et des politiques organisationnelles de leur Association. Les modèles et approches pratiques fournies dans ce kit d'outils peuvent également servir lors de la planification d'initiatives visant à introduire le Guidisme et le Scoutisme dans de nouvelles zones non encore explorées de leur communauté.

Les activités, matériels de ressource pourront être utiles aux formateurs et responsables des Associations guides et scoutés dans leur travail quotidien à un niveau de base. Quelques échantillons de modèles de formation peuvent également servir aux équipes interculturelles et de recrutement dans la formation d'ateliers et seront sources d'inspiration pour de nouvelles idées dans leur travail.

Enfin, le kit d'outils servira également comme référence utile lors de la préparation de camps internationaux, d'ateliers ou tout autre événement interculturel.

KIT D'OUTILS SUR LA DIVERSITE

FICHE 1: PAR OU COMMENCER? EVALUER VOTRE SITUATION

Sommes-nous favorables à l'intégration?

Les Associations Guides et Scoutes sont des organisations de jeunesse modernes où, en conséquence, l'éducation de la tolérance et du principe de l'égalité devraient par évidence et par nature faire partie intégrante des buts des Associations. Beaucoup de responsables au sein du Guidisme et Scoutisme pensent qu'il serait utile d'établir des politiques, étant donné que le Mouvement devrait de toute manière être ouvert à tous.

La première partie de ce kit d'outil s'ouvre sur une liste indicative sur la diversité pouvant être utilisée comme moyen d'identification des besoins de développement d'une Association. Elle a pour but de provoquer des questions et développer des points de vue sur les formes d'intégration, de recrutement et de soutien pour les membres issus de tous les segments de la société. Travailler avec les minorités signifie que les Associations soient bâties autour d'un système qui réponde aux besoins de chaque membre et que la structure de l'Association soit adaptée aux besoins. Ce concept implique non seulement les responsables qui travaillent avec des membres des groupes minoritaires, mais également l'Association dans son ensemble. Il est conseillé que les principaux décideurs de l'Association soient impliqués dans l'évaluation puisqu'elle servira à les éclairer sur de nouvelles perspectives et sur les besoins de leur Association afin de favoriser l'intégration.

LISTE INDICATIVE SUR LA DIVERSITE	
Questions Générales	<p>Savez-vous ce que signifie la diversité (pour votre association)?</p> <ul style="list-style-type: none">• Oui/Non• Je dois m'informer auprès de (nom de la personne)• Je dois persuader (nom de la personne) pour le faire• Que dois-je faire• Pour quand <p>Savez-vous quels sont les avantages pour votre association de la diversité?</p> <ul style="list-style-type: none">• Oui/Non• Je dois m'informer auprès de (nom de la personne)• Je dois persuader (nom de la personne) pour le faire• Que dois-je faire• Pour quand <p>Pensez-vous à d'autres avantages pour votre association?</p> <ul style="list-style-type: none">• Oui/Non• Je dois m'informer auprès de (nom de la personne)• Je dois persuader (nom de la personne) pour le faire• Que dois-je faire• Pour quand
Planification Stratégique et Développement	<ul style="list-style-type: none">• La diversité fait-elle partie du développement stratégique de l'association?• L'égalité de l'opportunité est-elle encouragée au sein de votre association? <p><i>Rem : les jeunes issus des minorités et des groupes de milieux socio-</i></p>

	<p><i>économiques défavorisés pourraient s'inquiéter au sujet de l'intégration de leurs droits dans les prises de décision de leur unité/groupe ou de leur association.</i></p>
Budget et ressources pour l'égalité et diversité	<ul style="list-style-type: none"> • La diversité et l'égalité sont-elles prises en considération dans les planifications de budget et de service? • Existe-t-il des subventions budgétaires spécifiques pour la diversité et l'égalité? • Y-a-il une structure de réduction des frais d'adhésion pour les membres issus de milieux défavorisés?
Gestion de l'égalité et diversité	<ul style="list-style-type: none"> • Le leadership principal s'implique-t-il dans le travail sur la diversité au sein de l'association? • Y-a-t'il une équipe et/ou staff qui travaille sur l'Egalité/Diversité et dont le rôle est de promouvoir l'égalité et la diversité à tous les niveaux? • Y-a-t'il un Comité de l'Egalité/Diversité? • Comment l'égalité et la diversité sont-elles intégrées dans les initiatives du programme éducatif?
Politiques sur l'Egalité/diversité	<ul style="list-style-type: none"> • Existe-t-il des politiques sur l'égalité/diversité couvrant tous les domaines cibles? • Dans quelle mesure l'association est-elle capable de mettre en pratique des politiques stratégiques? • Votre association encourage-t-elle à promouvoir et sensibiliser les opinions sur les questions de l'égalité/diversité à tous les niveaux ? • Devez-vous changer l'une ou l'autre stratégie politique et plans d'action existants afin de favoriser l'intégration? Par ex. Vos statuts actuels et documents de gouvernance excluent-ils l'un ou l'autre groupe à devenir responsables? • La Promesse et la Loi doivent-elles être adaptées d'une certaine manière – comme par ex. pour les membres de religions différentes?
Participation	<ul style="list-style-type: none"> • Des individus et associations issus des minorités sont-ils impliqués dans la planification, élaboration et remise de programmes ainsi que dans le contrôle des programmes éducatifs? • Dans quelle mesure sommes-nous prêts à adapter le programme éducatif à de nouveaux groupes, si nécessaire? • Les questions soulevées par les utilisateurs sont-elles entendues et comment sont-elles prises en compte par l'association dans son offre de service et sa gestion? • Le staff, volontaires et responsables participent-ils au développement de la diversité? • Les jeunes issus de milieux défavorisés sont-ils désavantagés dans la participation aux prises de décisions au niveau de l'unité/groupe?
Coordonnées, surveillance et évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Y-a-t'il un répertoire des données des groupes minoritaires employés et recrutés au sein de votre association? • Y-a-t'il un répertoire du nombre de recrues au sein des groupes minoritaires ou quartiers ciblés? • Comment la diversité est-elle intégrée dans les services de

	<p>surveillance et d'évaluation?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quels sont les signes probants que les politiques, pratiques et procédures résultent d'une diversité accrue?
Formation et sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> • Le staff, les volontaires et les responsables à tous niveaux bénéficient-ils d'une formation sur l'égalité et la diversité? • Le staff, les volontaires et les responsables sont-ils sensibles aux questions d'égalité et diversité, et sont-ils conscients de situations où la discrimination peut exister, ont-ils connaissance de la législation et des obligations?
Offre de Services pratiques (Régimes spéciaux, Camps, Uniformes, Réduction de frais de participation)	<ul style="list-style-type: none"> • Quelles initiatives sur la diversité existe-t-il? • Les initiatives sur la diversité concernent-elles les points suivants : <p>Régimes alimentaires – y-a-t-il les dispositions nécessaires pour répondre aux besoins de ceux qui suivent un régime alimentaire spécifique (Musulman/Juif/Hindou, végétariens, allergies alimentaires, etc.)?</p> <p>Camps – Séparer les garçons des filles peut s'avérer important dans certaines situations et selon les cultures – des espaces séparés pour se laver, se baigner, dormir durant les camps doivent être organisés si nécessaire. (Si un Musulman pratiquant doit prier trois à cinq fois par jour y-a-t-il les aménagements nécessaires afin de lui réserver un espace libre ?)</p> <p>Uniformes- Doit-on prévoir un uniforme différent ou votre uniforme actuel peut-il être adapté afin de répondre aux exigences culturelles et religieuses des membres issus d'un milieu minoritaire (si nécessaire)? Le prix de l'uniforme constitue-t-il une barrière pour certains groupes?</p> <p>Équipement spécial pour les Activités de plein air - Existe-t-il un moyen pour permettre à tous les membres ne disposant pas de l'équipement nécessaire (parfois coûteux) de participer aux camps, hikes, etc?</p>
Infrastructure du terrain	<ul style="list-style-type: none"> • Les bâtiments sont-ils accessibles physiquement à toutes les personnes? • Les lieux de réunions excluent-ils une minorité (par ex. Si vos groupes se rencontrent sur les terrains de la paroisse)? • Un contrôle sur l'accessibilité a-t-il été mené?
Informations	<ul style="list-style-type: none"> • L'information diffusée est-elle accessible, sous divers formats et en diverses langues? • Les brochures d'informations et de recrutement sont-elles disponibles en plusieurs langues pour que les nouveaux membres potentiels les ramènent chez eux et discutent avec leurs parents de leur adhésion dans le Guidisme/Scoutisme?
Au niveau local	<ul style="list-style-type: none"> • Comment la diversité est-elle intégrée dans les

programmes au niveau local?

- Existe-t-il une formation sur la diversité pour les responsables au niveau local?
- Comment les responsables au niveau local encouragent-ils la diversité dans leurs unités locales scoutes et guides?

Kit D'OUTILS SUR LA DIVERSITE

FICHE 2 COMPRENDRE LA DIVERSITE

QU'EST-CE QUE LA DIVERSITE?

Diversité signifie différence. Les différences des individus sont multiples et variées : race, culture, origine nationale, région géographique, genre, religion, ethnique, handicap, différences socio-économiques, structure familiale, santé, valeurs et bien d'autres encore...

Le travail sur la diversité consiste à rassembler les individus aux différences démographiques, culturelles, humaines, intellectuelles et philosophiques dans le but de créer un environnement serein et favorable, où les différences sont mises à l'honneur et respectées.

Il est important de faire la distinction entre la diversité et l'anti-discrimination. Dans le manuel de la formation "Nous et Eux" du Conseil Suédois du Guidisme et Scoutisme, Malin Kasper Burns explique que "travailler avec la diversité n'est pas la même chose que travailler contre le racisme dans les années 80... La diversité est bien plus que cela. Travailler avec la diversité a deux dimensions : l'anti-discrimination et la diversité en tant que telle. L'Anti-discrimination traite de la discrimination liée à l'appartenance à un certain groupe, comme le genre, l'ethnie, la religion, le handicap, l'orientation sexuelle. La diversité s'attache plutôt à accueillir les individus ayant des expériences, valeurs et caractéristiques personnelles distinctes"

La diversité est enracinée à l'égalité mais est bien plus qu'être simplement 'politiquement correct' ou disposer d'une politique d'opportunités égales visant à minimiser les effets de la discrimination et encourager le traitement égalitaire. C'est une prise d'écart par rapport aux politiques et procédures, intégrer la diversité à la culture de l'organisation et célébrer la différence.

Les organisations incluant la diversité sont capables de récolter les bénéfices et la valeur de nos différences, en prenant les avantages positifs tirés des différences entre individus et en œuvrant contre les préjugés. Beaucoup de définitions existent pour une organisation diverse. Voici quelques définitions tirées des manuels de formation Guide et Scoute en Europe:

RU – L'Association Scoute '*Evaluer la valeur de la Diversité*' – Manuel de Formation)

<http://www.scoutbase.org.uk>

'Une organisation diverse est celle qui apprécie la différence. C'est celle qui reconnaît que les individus de milieux, compétences, attitudes et expériences différents apportent des idées fraîches et des perceptions nouvelles. Les organisations diverses encouragent et exploitent les différences et offrent ainsi des services compétents et accessibles. Une organisation diverse se base sur un large éventail d'opinions et d'expériences pour ainsi écouter et répondre aux besoins changeants de ses utilisateurs, staff, volontaires, partenaires, et supporters.'

Suède – Le Conseil Suédois du Guidisme et Scoutisme ("*Boîte à Outils*" – Manuel sur la Diversité)

<http://www.scout.se>

Le mouvement scout suédois sépare la diversité de la discrimination. Notre travail contre la discrimination vise à assurer que tous les individus, peu importe leur appartenance dans un groupe ou autre, devraient bénéficier de la même opportunité d'implication. D'un autre côté, le travail sur la diversité vise à ce que toute personne dans le mouvement scout puisse grandir en tant qu'individu sans tenir compte de la personnalité ou de ses qualités. Voilà ce que signifie, dans nos esprits la *diversité*.

Belgique– Scouts et Guides de Flandres (*Trousse de Beauté – Boîte à outils sur la Diversité*) <http://www.scoutsengidsenvlaanderen.be>

Vous pouvez dire que chaque troupe scout est différente. Frank a peur de se suspendre à la poulie, alors qu'il faut retenir Nele de le faire sinon elle se briserait probablement le cou. Mieke est rousse, Kim est un mangeur de livres. Fred aime écouter la musique 'house' et Dave fait beaucoup de bruit. Vous apprenez à vivre avec ces différences et parfois pouvez même les utiliser à votre avantage. En d'autres mots : la diversité est un mélange de différences à approcher dans un esprit d'égalité.

LA DIVERSITE EN TANT QUE PROCESSUS

Travailler sur la diversité et établir un dialogue interculturel demandent du temps et de l'expérience. C'est un long processus qui dépend non seulement de la faculté d'ouverture des individus mais également des structures et politiques organisationnelles pour faciliter le processus. Passer du stade de sociétés multiculturelles à celui de sociétés interculturelles implique un travail de réflexion et de remise en question de :

- nos attitudes personnelles
- les structures et politiques organisationnelles qui entraînent l'inégalité

Le *Dossier éducatif Tous Différents, Tous Egaux* apporte un avis supplémentaire :

"Sans être trop strict et prendre cette liste suivante comme modèle de comportement, nous pouvons néanmoins voir qu'il est nécessaire de passer par plusieurs stades, notamment :

1. Accepter que chacun soit sur un même niveau; accepter l'égalité des droits, valeurs et capacités; engager des poursuites judiciaires contre le racisme et la discrimination.
2. Se connaître mieux les uns les autres; entamer des discussions, s'enquérir des cultures des autres, aller vers eux, s'intéresser à ce qu'ils font.
3. Faire les choses ensemble; organiser en coopération, collaborer, s'aider mutuellement.
4. Comparer et échanger; échanger des points de vue, faire l'expérience des cultures et idées des autres, accepter la critique mutuelle, aboutir à des accords et prendre des décisions ensemble."

KIT D'OUTILS SUR LA DIVERSITE

FICHE 3: POURQUOI APPRECIER LA DIVERSITE?

Pourquoi apprécier la Diversité?

La diversité concerne tout le monde. Les sociétés ne sont plus homogènes, elles sont diversifiées! Nous sommes peut-être différents mais nous sommes tous dotés d'un potentiel en attente d'être exploité. S'ouvrir aux différences et englober la diversité peut apporter un large éventail d'expériences, idées, créativité et donner aux membres existants le sentiment de capacité de réaliser pleinement leur potentiel.

L'expérience suggère que les organisations qui intègrent la diversité sont aptes à développer un plus large éventail d'adhérents qui sont le reflet de leurs communautés locales. Elles ont ainsi accès à des réservoirs plus riches, de temps et de talents, autrefois non utilisés, profitent d'une meilleure image publique et trouvent une plus grande motivation auprès des volontaires adultes, qui se sentent traités de manière équitable. En outre, les bailleurs de fonds cherchent de plus en plus à travailler uniquement avec des organisations sachant démontrer leur implication dans la diversité.

Bénéfices pour le Guidisme et Scoutisme

Le Guidisme et Scoutisme a toujours œuvré avec la diversité et élargi la base de ses effectifs. Au tout début du mouvement, le Scoutisme devait gérer les questions de diversité de cette époque ; incluant le genre et classe sociale. Durant ce dernier siècle, l'un des succès du Guidisme et Scoutisme a été son aptitude à répondre aux besoins toujours en évolution des jeunes et à grandir tout en étant flexibles et en s'adaptant à différents contextes sociaux. A l'examen des différentes manières de croissance et de développement du Guidisme dans le futur, il est paru évident que nous devons réfléchir aux manières selon lesquelles le Guidisme et Scoutisme peut tirer réellement des avantages en appréciant la diversité.

Ces dernières années, le domaine du recrutement et du maintien des effectifs est devenu la question majeure pour la plupart des Associations guides et scoutées en Europe. Beaucoup d'associations perdent des membres ou retiennent certains membres que pour une période limitée dans le temps. Curieusement, des Associations ont aussi une longue liste d'attente de membres pour les sections des plus jeunes qui ne peuvent pas profiter du Guidisme et Scoutisme par manque de responsables. De plus, beaucoup d'Associations Guides et Scoutées conviennent que leurs effectifs ne reflètent pas toujours la diversité de leurs communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons et essaient de promouvoir la diversité et élargir l'éventail de leurs effectifs afin de refléter la société moderne européenne.

Pour apprécier la diversité au sein du Guidisme et Scoutisme, il faut respecter et apprécier la diversité des communautés dans lesquelles nous opérons. Nous devons travailler avec tous les segments de la société, et apprécier les différences individuelles apportées par chaque Guide et Scout au mouvement. De cette manière, nous serons capables d'exploiter au maximum le potentiel des jeunes et des adultes dans le Guidisme et Scoutisme en développant et en utilisant au mieux la large variété de compétences et d'attributs.

Les bénéfices potentiels pour le Guidisme et Scoutisme sont les suivants :

- recrutement de membres potentiels accru
- réservoir de volontaires potentiels plus important
- variété de compétences et créativité accrue

- opportunités d'apprentissage interculturel pour tous les membres (existants et nouveaux-venus)
- meilleure image dans la société et dans les médias
- opportunité de partenariats et de financement – avec les ONGs, les autorités locales/régionales, etc .

RU – L'Association Scoute (*Apprécier la Diversité – Manuel de Formation pour les Adultes*)

Dans le RU, les statistiques démontrent que :

- Une personne sur 12 provient de milieux noirs et de minorités ethniques, le chiffre monte à un sur 8 en-dessous de 16 ans.
- Une personne sur 20 ayant des convictions religieuses est d'une autre religion que la religion chrétienne.
- Un adulte sur cinq et un enfant sur 20 souffrent d'un handicap.
- Une personne sur quatre est âgée en-dessous de 16 ans et une sur six dépasse l'âge de 65 ans.
- En 2010 seulement 20% de la population active du RU sera blanche, masculine, physiquement apte et en-dessous de 45.

Suède – Le Conseil Suédois du Guidisme et du Scoutisme (*"Nous & Eux" Manuel de Formation*)

La diversité, c'est en fait des opportunités égales : chaque enfant, adolescent ou adulte désireux de devenir scout doit pouvoir y arriver. Mais, aussi le mouvement scout doit se développer et grandir.

- Toutes les organisations en Suède aujourd'hui luttent contre la perte de membres, le manque d'intérêt pour le travail volontaire ainsi que contre la compétition médiatique et commerciale. *La diversité a démontré qu'elle offrait de meilleures aptitudes pour recruter, développer et maintenir les membres existants.*
- Une forte tradition dans les organisations, chez les scouts par exemple, peut procurer un sentiment d'identité et de stabilité mais d'un autre côté peut également représenter une barrière au développement. *La diversité mène à plus de créativité; les groupes diversifiés se sont montrés plus créatifs que les groupes homogènes.*
- Les Scouts sont uniques de par leur leadership basé sur la valeur et la jeunesse. *La diversité entraîne un meilleur leadership ; les expériences de leadership dans différents milieux mènent à de nouvelles perspectives et nouvelles idées.*
- Les Scouts sont bien connus en Suède aujourd'hui – mais les gens ont-ils la bonne image du Scoutisme? *La diversité donne une image positive et un nom fort dans la société.*

Belgique – les Scouts et Guides de Flandres (*Trousse de Beauté – La Boîte à Outils sur la diversité*)

Le Scoutisme c'est oser... Le Scoutisme, comme tout autre mouvement de jeunesse, est une bonne manière de réaliser quelque chose chaque semaine, avec un groupe de personnes différentes : la cuisine en plein air, les randonnées, les jeux avec ou sans gagnant. Souvent l'activité ne consiste pas à sa réalisation même, mais s'intéresse plutôt au chemin à parcourir pour y arriver. Travailler ensemble, être responsable, se sentir concerné les uns vis-à-vis des autres, relever des défis physiques... Le Scoutisme est une éducation, formation, même si, vous n'en êtes pas toujours conscient. Et pourtant, celui qui regarde derrière lui et repense aux journées

passées dans le scoutisme convient que son engagement dans le scoutisme l'a considérablement aidé à déterminer ce qu'il ou elle voulait devenir en tant qu'individu. Vous apprenez à vous rapprocher des autres et à exprimer votre créativité. Vous apprenez à travailler en collaboration et à défendre vos droits.

C'est la raison pour laquelle nous pensons que le scoutisme peut jouer un rôle dans le domaine des groupes minoritaires plus vulnérables, comme les immigrés désavantagés, les jeunes handicapés. Notre mouvement peut mettre en contact des 'autres' enfants et jeunes avec de nouveaux environnements et leur offrir de nouveaux outils pour construire une meilleure image de soi. Et vice versa, naturellement.

Si davantage d' 'autres' enfants se joignent à nous les samedis et dimanches, ou si vous pouvez attirer un leadership nouveau et plus diversifié, l'horizon de nos cercles de membres et de responsables s'élargira. Cela conduira à une meilleure compréhension mutuelle, qui, peut-être, fera une percée dans les modèles sociaux élargis. Parce que c'est de cela qu'il s'agit : la diversité, c'est enfoncer les barrières. Le scoutisme dispose de deux atouts cruciaux pour y contribuer : nous travaillons avec des enfants très jeunes et de manière ludique.

Vous devez aussi travailler pour la diversité, pas seulement pour 'les autres' mais parce que vous et votre troupe en bénéficieront aussi.

KIT D'OUTILS SUR LA DIVERSITE

FICHE 4: BARRIERES ENVERS LA DIVERSITE

Attitudes, idées préconçues, préjugés et stéréotypes

Les barrières plus hautes sont peut-être nos propres attitudes. Les attitudes proviennent d'un manque de connaissance et d'expérience, de perception ou de l'environnement culturel. Elles sont basées sur les idées préconçues, préjugés et stéréotypes. Comment sont-elles définies?

- **Attitudes:**
Les attitudes sont la prédisposition, qui amène un individu à répondre, favorablement ou non, à une situation ou à une personne.
- **Idee préconçue :**
Une opinion ou conception formée préalablement à la connaissance adéquate ou à l'expérience.
- **Prejugé :**
Sur base de la connaissance insuffisante de faits se rapportant à autrui, nous avons souvent tendance à avoir des préjugés simplement du fait du manque de connaissance de l'autre ou de notre manque d'efforts pour essayer de connaître l'autre. Il se base sur l'expérience partagée des autres ou sur ce que disent les médias.
- **Stéréotype:**
Insérer les gens dans des 'casiers' ou des ' tiroirs' en faisant des généralisations. Les stéréotypes sont les jugements que nous émettons sur les autres sans avoir les bases contextuelles suffisantes ou son propre raisonnement.

Il est important de se rappeler que chaque individu possède des idées préconçues, préjugés et stéréotypes différents, qui sont basés sur l'expérience de vie de chaque individu. Les idées préconçues, préjugés et stéréotypes ne sont pas nécessairement toujours négatifs, nous en avons besoin pour "classer" nos expériences pour mieux apprendre et comprendre les choses qui nous arrivent ainsi qu'aux gens autour de nous. Comme les idées préconçues, préjugés et stéréotypes sont basés sur notre expérience de vie, il est dès lors possible de les changer grâce à la connaissance et l'expérience.

Défier les Attitudes, Idées préconçues, Préjugés et Stéréotypes

Le dossier éducatif Tous Différents, Tous Egaux constate que "Peu importe l'âge, les individus étant confrontés aux défis et problèmes de la société multiculturelle ne peuvent passer tout de suite du stade de la simple ignorance à celui de la conscience critique et de l'action. Ce n'est possible qu'en suivant un processus d'éducation interculturelle."

Beaucoup d'activités sont suggérées dans la section des ressources de ce kit d'outil pouvant vous aider dans l'élaboration et la planification d'un programme éducatif interculturel. Pour planifier ce programme, il serait toutefois utile de penser à comparer le processus de l'éducation interculturelle à une route à plusieurs étapes, représentant les centres d'intérêt sur lesquels travailler (pour les idées et contenus, veuillez vous référer au dossier éducatif de Tous Différents, Tous Egaux pages 47-49):

- Etape 1 Imaginez-vous de l'extérieur
- Etape 2 Comprendre le monde dans lequel nous vivons
- Etape 3 Etre au courant d'autres réalités

Etape 4 Voir la différence de manière positive

Etape 5 Favoriser les attitudes positives, les valeurs et le comportement

Vous pouvez décider quelle étape est plus importante qu'une autre – ou prendre une toute plutôt qu'une autre!

Groupe de discussion du Réseau Ouverture sur le thème

“Barrières auxquelles les jeunes gens issus de groupes de minorités ethniques doivent faire face lorsqu'ils souhaitent accéder aux organisations de jeunesse”:

- Manque de connaissance de “ce qui se fait là-bas” comme par exemple les activités proposées pour les jeunes
- Beaucoup d'organisations sont associées à une religion et les individus issus de minorités ethniques sont de croyance différente et ne veulent pas prendre parti
- Langue différente
- Les différences culturelles expliquent aussi pourquoi le temps ou les activités sont parfois inappropriés
- Les minorités ethniques se perçoivent comme étant différentes
- Autres perceptions - stéréotypes, préjugés, méfiance
- Discrimination/isolation de la part de membres du groupe établi
- Brimades ou craintes d'être brimé
- Influence des parents
- Manque de confiance pour intégrer le groupe
- Pas de voix au sein du groupe à cause du faible nombre
- Autres engagements – études, travail dans l'affaire familiale, prise en charge des frères et sœurs
- Lieu de réunion des organisations peut ne pas convenir
- Les gens n'aiment pas le changement
- Pénurie de modèles – Manque de responsables issus de groupes minoritaires
- La structure de l'organisation ne convient pas aux minorités ethniques
- Sentiment que les Organisations ‘le font’ parce qu'il faut
- Manque de conscience par rapport aux buts de l'organisation
- Manque d'informations arrivant aux minorités ethniques
- Reconnaissance des différences au sein des ‘minorités ethniques’
- Manque de Communication
- Manque de tolérance et de coopération au sein des organisations minoritaires avec les groupes établis

Comment les organisations Scoutes et Guides peuvent aider à surmonter ces barrières? :

- Montrer que vous êtes activement intégré – pas seulement sur papier – recruter activement des personnes issus de minorités ethniques
- Former tous les responsables par rapport aux différences culturelles
- Tenir des réunions d'informations afin d'aider les membres à comprendre les questions et l'importance d'embrasser la diversité
- Se réunir dans des locaux neutres – par ex. un local non associé à une religion
- Demander aux jeunes quels sont leurs besoins
- Proposer des interprètes
- Produire des prospectus dans différentes langues (pour les parents et jeunes gens)

- Tenir les parents au courant – envoyer des notes chez eux dans leur langue
- Etablir des partenariats avec les organisations compétentes dans ce domaine et partager l'information sur les meilleures pratiques de travail avec les minorités ethniques
- Changer les attitudes de l'organisation – Voir la liste récapitulative sur la Diversité
- Faire la publicité des buts et objectifs de l'organisation – présenter les Meilleures Pratiques lors des réunions du Conseil national et dans les bulletins d'informations de l'Association
- Encourager les Modèles Ethniques – et en faire publicité dans les parutions des bulletins d'informations, sites web
- Festivals des Minorités Ethnique doivent apparaître dans le programme de l'organisation (par ex. les congés fériés, journée mondiale pour les Réfugiés/Rom, Journée Internationale contre le Racisme, etc

KIT D'OUTIL SUR LA DIVERSITE

FICHE 5: TOUCHER TOUS LES SEGMENTS DE LA SOCIETE PAR LE BIAIS DU GUIDISME ET SCOUTISME

Cette section est un extrait du Kit d'outil sur la Rétention et Maintien des effectifs produit par l'AMGE. Ce manuel a examiné l'intégration sociale et le travail sur la diversité de certains segments différents de la société, incluant les minorités ethniques, les jeunes souffrant de handicap et les personnes vivant en milieu rural et zones urbaines.

Si vous êtes en quête d'idées ou manquez d'inspiration pour votre travail sur la diversité, nous vous invitons à lire la section des Projets du Kit d'outil sur la Diversité qui rassemble toute une série de projets d'Europe visant à inclure, dans les activités Guides et Scouts, les jeunes issus de tous les segments de la société.

Minorités ethniques

Les minorités ethniques, notamment celles qui sont arrivées depuis peu dans notre pays, peuvent soit créer leur propre groupe ou sont intégrées dans les groupes existants. Les groupes intégrés ont l'avantage de représenter toute la société. Il peut s'avérer enrichissant pour tous les participants d'être actifs dans un environnement interculturel.

Les immigrants apportent leurs propres traditions, cultures et habitudes, et parfois même leurs expériences du Guidisme et Scoutisme. Dans certaines parties d'Europe, les responsables disent que les pays occidentaux ne devraient pas manquer de responsables vu que des responsables d'Europe de l'Est ont déménagé vers l'Ouest.

Pour inclure des minorités en tant que membres à long terme, il faut considérer les circonstances dans lesquelles nous les accueillons, et adapter notre programme à leurs besoins. Certains pourraient dire : à quoi sert d'adapter notre programme aux besoins spéciaux des nouveaux arrivants? Cela ne prolonge-t-il pas la ségrégation existant déjà dans la société où nous vivons ? Mais tous les jeunes gens ont des besoins spécifiques d'une manière ou d'une autre. Si nous désirons garder une Jeannette dans le groupe, nous devons trouver les jeux qu'elle aime. Si nous nous contentons d'inviter de nouvelles personnes dans les groupes existants sans évaluer la situation et sans apporter les changements nécessaires, nous pourrions perdre à la fois les anciennes et les nouvelles recrues.

Jeunes gens présentant des handicaps

Nous devons promouvoir la participation et l'implication des personnes invalides dans le Guidisme et le Scoutisme. Pour travailler avec des jeunes handicapés physiques, trouver de bons responsables adultes peut s'avérer parfois plus difficile que de prévoir une accessibilité physique. Pour impliquer les personnes handicapées et leur garantir tout le soutien nécessaire, les bénévoles devraient bénéficier d'une formation spéciale. Bien que davantage de bénévoles soient probablement requis pour les membres ayant des besoins spéciaux, l'aide des parentes ou assistants reste toujours importante et à prendre en compte. Les groupes ayant travaillé de cette manière recueille un sentiment de grande satisfaction réciproque.

*Pour plus d'informations concernant le travail avec les personnes présentant des handicaps, nous vous invitons à consulter le kit d'outil publié par la Région Europe AMGE et la Région européenne du Scoutisme – **Au-delà des Barrières** disponible sur le site internet www.europe.wagggsworld.org*

Zones rurales et urbaines

Diverses stratégies devraient être utilisées pour intégrer les jeunes issus des zones rurales et urbaines aux activités de Guidisme et Scoutisme.

Opportunités spéciales en zone rurale:

- Les ONGs étant de moins en moins variées, les opportunités de programme diminuent pour les enfants.
- La communauté étant plus petite, il est plus aisé d'entrer en contact avec les principaux décideurs et recevoir leur soutien afin d'accéder à des locaux gratuitement et recevoir d'autres aides.

Défis spéciaux pouvant toucher les zones rurales :

- Les enfants vont à l'école peut-être dans une ville voisine et donc passent leur temps libre là-bas, et/ou passent beaucoup de temps à faire les navettes.
- Les étudiants et les jeunes quittent les petits villages, le recrutement et le maintien de responsables est par conséquent moins aisé.
- Les traditions parfois fortes (origine culturelle) en zone rurale, peut rendre l'approche vers les filles et jeunes femmes plus difficile.

Que faire :

- Créer une atmosphère détendue et ouverte pour développer la confiance parmi les groupes
- Préparer une documentation pour la communauté ainsi que pour les organismes externes
- Se montrer diplomates avec les différents organismes (responsables communautaires, familles, etc.)
- Faire en sorte de ne plus être nécessaire après un certain temps (donner à la communauté les informations et les outils nécessaires afin de poursuivre le Guidisme et Scoutisme sans vous)
- Evaluer constamment le processus et la performance
- Etre flexible
- Etre sensible et réceptif
- Montrer un engagement continu et un sens des responsabilités vis-à-vis du processus communautaire.
- Etre conscient que le Guidisme et Scoutisme n'est viable à long terme à long terme que si le mouvement reflète la variété ethnique, culturelle et socio-économique de la communauté.

KIT D'OUTIL SUR LA DIVERSITE

FICHE 6: DEVELOPPER LE GUIDISME ET SCOUTISME DANS LES COMMUNAUTES MINORITAIRES

Cette section du kit d'outil est un extrait du dossier Développer le Scoutisme dans les communautés ethniques minoritaires produit par The Scout Association, RU. L'extrait offre des conseils sur le développement de contrats avec les communautés minoritaires et met en lumière les principales considérations organisationnelles à tenir en compte lors du développement du Guidisme et du Scoutisme dans les communautés ethniques minoritaires.

Elle donne également des informations utiles aux responsables de la communauté en leur montrant les principaux bénéficiaires du Guidisme et Scoutisme et certaines fausses idées communes qui existent à propos du mouvement.

Développement des contacts au sein des communautés locales

Le contact avec les personnes clés de la communauté est essentiel. Les personnes influentes peuvent être ou ne pas être des responsables religieux, il est dès lors important que tous les contacts possibles soient recherchés. Les bureaux de jeunesse locaux, les bureaux pour l'Égalité raciale, les professeurs et enseignants seront en mesure de fournir des noms de contact spécifiques pour les communautés ethniques minoritaires dans votre District.

Beaucoup de lieux de culte locaux pratiquent une "politique de portes ouvertes", et il faut donc ne pas hésiter à entrer librement et demander des informations. Les personnes disponibles n'hésiteront pas à vous donner les renseignements demandés.

Réunions de communauté

L'expérience a démontré qu'il est souvent utile de faire une brève présentation, si possible avec l'initiateur/défenseur principal du projet, devant le conseil de la communauté, le comité ou les effectifs. A partir du moment où sont présentées les préoccupations premières quant au développement du Scoutisme en tant qu'activité proposée à la fois pour les jeunes et les adultes d'une communauté, les directeurs de projets peuvent vouloir chercher à impliquer la communauté, particulièrement en termes de recrutement des responsables, et tenteront obtenir un soutien financier et pratique de la part du Groupe.

Il est important que l'information communiquée lors des réunions soit pertinente pour la communauté, puisqu'elle va permettre une meilleure compréhension du Scoutisme et ce qu'il peut leur apporter. Ceci est uniquement possible grâce à une discussion préalable et une investigation sur les obligations religieuses et culturelles des communautés individuelles.

Recrutement et formation des volontaires adultes ou Assistants

Le recrutement de volontaires adultes devrait être la priorité principale. Tous contacts doivent être exploités à fond, tout comme toute tentative de recrutement de volontaires issus de la communauté locale. Différentes stratégies peuvent être utilisées pour recruter des adultes qui ne comprennent que peu ou rien du Scoutisme. Des présentations et l'opportunité de visiter les Groupes existants peuvent aider à susciter un premier intérêt, qui par la suite sera renforcé grâce à des sessions et des activités de week-end.

Il est essentiel de donner aux nouvelles ou potentielles recrues volontaires une formation appropriée le plus rapidement possible. Ils peuvent ainsi approfondir leur compréhension à la fois sur leur rôle et le soutien mis à leur disposition. Des stages d'orientation pour les groupes Scouts existants (spécialement dans le cas de nouveaux Groupes Scouts) et d'autres activités peuvent être mis en place afin d'élargir la connaissance et maintenir l'enthousiasme.

Recrutement des jeunes

Le recrutement des jeunes n'est possible que lorsque (et seulement alors) la communauté est derrière le développement du Scoutisme et qu'une équipe de leadership adulte a été recrutée. Ceci se fait souvent de bouche à oreille ; néanmoins on peut avoir recours à différentes méthodes plus actives, telles que :

- Des présentations dans les écoles, collèges, centres communautaires et lieux de culte;
- Des journées de première prise de contact avec les activités organisées sur le site d'un camp scout local;
- Un aperçu des soirées organisées sur invitation ou ouverte aux passants.

Présenter les bénéfices du Scoutisme aux communautés ethniques minoritaires

Le "marketing" du Scoutisme vis-à-vis des communautés ethniques minoritaires est un aspect important à considérer. Les responsables de communauté intéressés devraient être encouragés à accroître leur compréhension des questions faisant l'objet des visites aux groupes locaux scouts. Toutefois des questions ouvertes subsisteront toujours. Les parents et responsables communautaires voudront connaître les bénéfices du Scoutisme pour leurs enfants. Les familles ont peut-être été impliquées dans le Scoutisme dans leur pays d'origine et en connaissent peut-être les avantages, mais ils souhaiteront toutefois connaître les bénéfices du Scoutisme dans le Royaume Uni.

Voici quelques suggestions de marketing pour le Scoutisme. Le Scoutisme permet aux jeunes et adultes de :

- Profiter d'un système d'éducation informelle complémentaire;
- Développer les aptitudes, telles que travailler avec d'autres gens;
- Développer un sens de la responsabilité pour leurs communautés locales et élargies et leur environnement;
- Participer à une activité de loisir structurée, excitante et stimulante;
- Faire des amis et partager les expériences;
- Se développer spirituellement par le biais d'un programme équilibré offert à chaque groupe d'âge;
- Comprendre la valeur spirituelle de la vie au-delà du monde matériel;
- Amplifier le sentiment de fierté de leur identité culturelle et ensuite de leur propre estime de soi
- Avoir un avantage sur les autres lorsqu'ils posent leur candidature pour un emploi parce que les employés sont souvent favorables à l'engagement de jeunes ayant été impliqués préalablement dans le Scoutisme.

Un facteur important à se rappeler lors de la promotion du Scoutisme est que l'intérêt attendu n'est pas le reflet de la réalité. Il faudra peut-être plus de temps que prévu pour susciter l'intérêt, mais il faut absolument persévérer! Il est impératif que soit bien compris le processus de prise de décision qui en découlera. Ce

processus peut être plus lent que ce que l'équipe de développement a l'habitude de voir dans son travail. Les équipes doivent dès lors se montrer patientes et ne pas se décider trop tôt si cela vaut la peine de poursuivre le projet ou non.

L'assistance et le soutien des adultes sont essentiels tant pour élargir un groupe scout existant que pour le créer. Les adultes qui s'impliquent en recueilleront les bénéfices car ils seront capables de :

- Travailler avec les jeunes de leur communauté et s'identifier à eux facilement;
- Suivre un programme de formation qui encouragera le développement personnel;
- Faire l'apprentissage de nouvelles compétences;
- Relever un défi et entreprendre quelque chose d'amusant durant leur temps de loisirs.

Le district doit tenir compte du fait que le concept du volontariat est commun à la structure sociale de beaucoup de cultures mais que la réaction première d'offre de soutien pour un groupe scout peut parfois prendre plus de temps. La raison est probablement due à d'autres engagements. Plutôt que d'être simplement réticent à l'idée de proposer leur aide, il se peut que les volontaires potentiels aient plus qu'un job ou qu'ils aient proposé déjà leur aide dans leur lieu de culte ou communauté locale.

Fausse idées fréquentes à propos du Scoutisme

Comme responsable, ou supporter du Scoutisme, vous aurez été souvent confronté à des idées fausses de la part des gens ayant eu peu ou aucun de contact avec le scoutisme moderne.

Vous pouvez rassurer les supporteurs potentiels que le Mouvement n'est pas seulement là pour les garçons, blancs, et Chrétiens appartenant à la classe moyenne. Le Scoutisme est une organisation mondiale, multiconfessionnelle qui a toujours représenté les différentes religions et obligations culturelles de ses Membres. Faites ressortir que les But et Méthode de l'Association scoute renforcent les croyances de nombreuses cultures et religions, et que ce but peut être atteint grâce à la Promesse scoute et la Loi scoute et par le biais d'un programme équilibré.

En cas d'interrogations quant à la Promesse scoute, faites remarquer les différentes variétés mises à disposition et comment elles tiennent compte des diverses religions et obligations citoyennes des membres potentiels. En cas d'interrogations concernant l'Uniforme scout, expliquez que l'Uniforme scout peut être adapté de manière à incorporer les exigences religieuses et culturelles au niveau du code vestimentaire.

Plus d'informations sur les codes culturels, alimentaires, vestimentaires etc. des différentes communautés ethniques sont rassemblées en un fichier séparé mis à disposition.

Remarques Importantes :

Préparer l'Équipe de district/région/zone pour soutenir le développement

Le soutien de la région et district est très important durant le développement de Groupes scouts, nouveaux et déjà existants. L'expérience a démontré les points suivants :

- **Communication**

Une communication efficace, entre toutes les parties concernées est cruciale. Tout comme le besoin d'une communication claire et efficace entre l'équipe de district/développement et les membres de la communauté minoritaire désireuse d'intégrer le Scoutisme. Des problèmes peuvent survenir en cas de manque de communication entre l'équipe de développement et les groupes qui n'ont pas d'implication directe avec le travail. Si certains responsables sont persuadés que les groupes existants ont besoin de plus de responsables, de membres ou de matériel, ils pourraient ne pas voir les avantages de développer le Scoutisme au sein des communautés ethniques minoritaires. Une communication ouverte avec chaque partie impliquée sur le travail de développement proposé est vitale. Il est essentiel que les Commissaires de District soient conscients de ce qui se passe. Ils peuvent promouvoir leur travail à faire, et si nécessaire servir d'intermédiaire.

- **Flexibilité**

Les Districts Scouts doivent être prêts à apprendre de nouvelles cultures et croyances. La flexibilité est nécessaire pour permettre la formation d'un nouveau groupe ou l'élargissement d'un groupe existant. Par exemple, le calendrier des réunions de Groupes peut s'élaborer en fonction des services religieux ou d'autres obligations, comme les leçons d'éducation religieuse, l'uniforme standard peut être adapté ou les programmes traditionnels et cérémonies peuvent être développés ou révisés.

- **Compréhension**

Il est important de développer la compréhension des cultures de la communauté ethnique minoritaire, ainsi que les besoins et aspirations des jeunes vivant au sein de ces communautés. Des ateliers de conscientisation culturelle constituent une première étape intéressante ainsi que l'organisation de séminaires locaux et de formation.

Les différences culturelles ne devraient pas être perçues comme des problèmes culturels, mais plutôt comme des avantages constituant une valeur ajoutée et donnant une dimension nouvelle au Groupe ou District scout existant.

Le racisme peut détruire un projet. Il est dès lors important d'aider les individus à combattre toute sorte de préjugés avant l'apparition de dommages irréparables relationnels dans les communautés locales.

- **Responsabilité**

La responsabilité du travail de développement de la part de toutes les parties concernées est très importante. La communauté locale identifiée ne doit jamais avoir l'impression que le Scoutisme lui ait été "imposé"; mais elle devrait plutôt se sentir pleinement impliquée dans son établissement.

Toutes les parties impliquées doivent comprendre pleinement en quoi consiste leur engagement afin d'assurer le bon déroulement du processus de développement planifié. Le niveau de soutien donné par le District/Région/Zone à un Groupe Scout nouveau ou existant doit être clairement défini, ainsi que les responsabilités entreprises par le groupe. Cela signifie que le Directeur de formation régional doit organiser des sessions de formation complémentaires ou qu'un Responsable expérimenté assiste aux réunions d'un nouveau Groupe scout pendant une période donnée. Les responsabilités doivent être identifiées clairement et l'équipe

responsable de la planification et gestion du travail de développement doit prendre en compte toutes les offres d'aide et ne pas attendre des responsables existants qu'ils se surmènent dans leur travail.

KIT D'OUTIL SUR LA DIVERSITE

FICHE 7: MODELES POSSIBLES ET MODES DE TRAVAIL

Il n'existe pas qu'un seul modèle dans le travail sur la diversité. Il existe plusieurs façons de travailler pour intégrer les membres des minorités au sein du Guidisme et du Scoutisme. Voici quelques points susceptibles d'influencer les Associations guides et scoutistes dans leur décision d'intégrer les minorités :

- La culture du pays et de l'Association
- la situation dans la société. Dans certaines sociétés, les minorités vivent dans un "environnement protégé". Le Guidisme et Scoutisme peut dès lors offrir une possibilité d'élargir leur expérience de vie.
- Les ressources de l'Association (responsables, temps etc)
- Les souhaits des membres actuels et potentiels issus des groupes minoritaires

Atelier de groupes ouverts opposés à groupes fermés

Réunion de réseau d'ouverture www.overture-network.org

Le but de cet atelier était de :

- Discuter le concept de groupes ouverts et fermés en relation aux minorités.
- Connaître les opinions sur la meilleure approche d'une association nationale dans l'intégration des minorités dans le Guidisme et Scoutisme.

Méthode

Chacun à son tour, les membres du groupe doit prendre un morceau de papier reprenant un énoncé, par ex. "Ce groupe est seulement pour les filles" ou "Ce groupe ne parle que le Somali" ou "Ce groupe a une activité une fois l'an avec un autre groupe local", ensuite déposer cet énoncé dans un diagramme à deux sections : l'une pour 'fermé', l'autre pour 'ouvert', et argumenter pourquoi il a choisi de déposer le papier dans la section 'fermé' ou la section 'ouvert'.

Comme lors de l'exercice ci-dessus, chaque membre du groupe place des morceaux de papier (8 au total) dans la section d'un diagramme, réfléchit à la meilleure manière pour une Association d'intégrer des minorités et argumente ses choix. Les possibilités de choix étant :

- 1) L'Association dit: "Prenez-nous tel que nous sommes ou laissez-nous!"
- 2) L'Association soutient les minorités en créant leurs propres groupes scouts.
- 3) L'Association souhaite changer de buts, objectifs, traditions et standards dans un but d'ouverture.
- 4) L'Association est pluraliste et accueille tout le monde, toutefois les jeunes issus de minorités ethniques ne rejoignent pas leurs groupes.

Cet atelier a été tenu trois fois avec des participants différents. Il engendra de nombreuses discussions et les conclusions suivantes furent tirées :

- Les réunions entre différentes unités sont très importantes. Pour être reconnu comme groupe ouvert, il faut organiser des activités avec d'autres groupes de manière régulière. .
- Former les responsables au moins une fois par an. Impliquer plus de responsables de minorités ethniques en tant que formateurs afin d'avoir une meilleure idée des variantes du Guidisme et du Scoutisme.
- Il peut être naturel que les individus provenant d'un certain milieu ethnique souhaite rester ensemble dans leur propre groupe – au moins pour quelques années.

- Personne n'accepte la phrase prononcée par les Associations, "Prenez-nous tel que nous sommes ou laissez-nous", comme mode d'intégration des minorités dans le Mouvement. Une Association doit souhaiter changer quelques-uns de ses buts et objectifs afin de se montrer ouvert aux minorités ou soutenir les minorités dans leur désir de créer leur propre groupe.
- Une Association pluraliste accueillant tout le monde, et qui néanmoins ne voit aucun membre issu de minorités venir se joindre, signifie qu'il y a un problème et que cette Association doit dès lors prendre des actions concrètes afin d'encourager l'intégration.

Nous devons avoir l'esprit ouvert lorsque nous voulons intégrer davantage de minorités au sein de nos Associations, ne pas considérer une option mais une variété de manières.

Voici quelques modèles possibles à utiliser pour travailler avec et au sein des communautés minoritaires. Chaque modèle présente des avantages et des inconvénients mais chacun a sa place.

Décider quel modèle utiliser doit se faire conjointement par le Scoutisme local et les membres de la communauté concernée. Lors de l'évaluation/choix des différentes manières de travailler, il est important de considérer que chaque situation est différente pour qu'en finale chaque responsable et unité définissent les ressources des responsables et la manière de travailler convenant le mieux à leur situation, tout en se rappelant des buts et lignes directrices communs et du potentiel dont dispose chaque membre. Actuellement, dans la plupart des Associations, on distingue un mélange de divers types.

(extrait de la Fiche sur Développer le Scoutisme dans les Communautés minoritaires de The Scout Association RU)

- **Modèle 1 – Unités intégrés, inclusives**

Ce modèle pousse des adultes et des jeunes issus de communautés de minorité ethniques à rejoindre une unité de Guides et Scouts existante. Dans un premier temps, un adulte intéressé s'approche d'une unité scout ou guide et ensuite on lui propose de devenir un responsable ou un assistant. A partir de cela, des jeunes de la communauté se sentiront peut-être encouragés à se joindre à l'unité.

Les avantages de cette approche sont que l'interaction sociale offre une opportunité naturelle d'apprentissage interculturel pour les membres nouveaux et existants. Il est important que le nouveau membre ne se sente pas différent. L'éducation inclusive réfère au fait que tous les jeunes gens doivent se sentir pleinement inclus dans le programme social et éducatif de l'unité. L'opportunité de découvrir les similarités et divergences individuelles de chacun encourage l'apprentissage de la tolérance et change les attitudes consistant à casser les préjugés.

Les inconvénients de ce modèle consistent en la difficulté que peuvent éventuellement éprouver certains responsables, et spécialement ceux qui manquent de connaissance et de formation interculturelles. Cela peut également engendrer du

ressentiment, des sentiments de violence et /ou d'isolation. Si l'attitude n'est pas bonne, cela peut mener à des situations difficiles. Une maturité et une motivation de la part du responsable sont dès lors nécessaires. Les parents peuvent également trouver que la situation est trop difficile à gérer pour leur enfant, si elle/il est le seul membre issu d'une minorité ethnique au sein du groupe.

Pour plus d'efficacité, ce modèle demande au groupe existant d'être ouvert et réceptif à cette forme de travail et d'être prêt à changer et à adapter ses pratiques au besoin. En outre, les adultes issus de communauté minoritaire devront également se montrer impliqués et vouloir s'engager pleinement dans le Guidisme et Scoutisme ainsi qu'être ouverts d'esprit.

- **Modèle 2 – Coopération avec une Unité de Spécialistes au sein d'un Groupe existant**

Dans ce modèle, une unité séparée, principalement menée et destinée aux individus issus de communauté minoritaire particulière, existe au sein d'un groupe existant guide ou scout. Ce modèle nécessite dès lors un nombre d'adultes engagés, issus d'une communauté minoritaire, pour ouvrir et mener l'unité. Il est probable qu'ils aient une forte courbe d'apprentissage.

En ayant recours aux soutien et conseils du groupe, les responsables de communauté minoritaire peuvent mener leur unité séparément, peut-être avec un sentiment de "spécialiste", d'adaptation selon certaines considérations culturelles/religieuses. Ce "sentiment" peut se révéler particulièrement important lorsque les parents s'engagent à apporter leur soutien. Avec le temps, des activités et événements conjoints peuvent se faire de plus en plus souvent entre les unités existantes et nouvelles afin d'intégrer à la fois des responsables adultes et des jeunes dans le Groupe de Guide ou Scout.

Cette approche offre un certain nombre d'avantages et notamment par le fait qu'elle utilise la structure et l'infrastructure en place du groupe Guide ou Scout existant, tels que l'équipement, les formations de responsables, etc. Les nouveaux responsables sont également directement soutenus et souvent, dans le groupe, des personnes expérimentées seront disposées à partager les idées de programme et offrir leurs conseils.

Le désavantage de ce modèle est que la nouvelle unité puisse se retrouver isolée ou qu'il n'y ait plus de désir de travailler ensemble. Cela dépend également du degré d'engagement des responsables d'une communauté minoritaire pour entreprendre la forte courbe d'apprentissage et poursuivre l'établissement de l'unité. Ce modèle peut également mener à la nécessité de trouver un compromis pour les activités conjointes au niveau du groupe et requiert de la part de tous les membres du groupe existant une ouverture d'esprit pour accueillir le changement et parfois adapter les pratiques en cours depuis longtemps.

- **Modèle 3 –Nouveau Groupe Separé**

Ce modèle pousse à l'ouverture d'un tout nouveau Groupe Scout et Guide au sein de la communauté minoritaire.

Ce modèle devient particulièrement attractif pour la communauté minoritaire depuis qu'il permet au nouveau groupe Scout ou Guide de s'adapter complètement dans un style culturel approprié tout en conservant sa propre identité. Cette question d'identité est probablement très importante aux yeux de beaucoup de personnes et plus particulièrement si le groupe Scout ou Guide doit gagner le soutien des parents et des autres dans la communauté.

Le modèle requiert néanmoins un grand nombre d'adultes engagés ensemble pour former l'infrastructure de base du Groupe, comme un responsable du groupe, l'équipement, un lieu de réunion et la mise en place de finances suffisantes. Les adultes impliqués de la communauté font face à nouveau à une forte courbe d'apprentissage, particulièrement s'ils n'étaient impliqués dans le Guidisme ou Scoutisme auparavant. Il faut trouver de considérables marques de soutien et guidance en dehors du groupe probablement pour une période donnée et qui peut s'étendre souvent au-delà de 12 mois.

Modèle 4: Unités à court terme et Activités "Ouvertes"

Certaines situations particulières, comme les camps de réfugiés et les communautés de Romanichels exigent le recours à des options alternatives "à court terme" pour le Guidisme et Scoutisme. Cependant, les valeurs du Guidisme et Scoutisme, basées sur la promesse et la Loi, forment le noyau du programme éducatif, qui ne peut pas être accompli en six mois.

De la même manière, le développement personnel individuel ne peut se réaliser dans des délais très courts comme les camps "Ouvert" d'été. Toutefois certains jeunes ne peuvent pas prendre de longs engagements qu'ils considèrent dès lors comme un obstacle.

Voici quelques avantages des opportunités plus limitées :

- Les Guides et Scouts ne paient uniquement que pour les réunions/week-ends/camps auxquels ils prennent part.
- Emission d'une "carte-ticket" permettant de garder une trace sur le montant qu'ils ont payé et également savoir quand ils doivent acheter une nouvelle carte.
- La "carte-ticket" décrit ce que nous offrons et ce que nous attendons d'eux l'année prochaine :
 - 5 réunions – 3 formations – 1 week-end – 1 camp d'été. Il est important d'évaluer l'année et ensuite d'offrir une autre année.
- Adhésion pour seulement 2-3 mois ou 1 an.
- Permettre aux enfants d'inviter des amis à se joindre à eux quand ils le souhaitent.
- Organiser des "camps ouverts" durant l'été ou des "réunions ouvertes" tout au long de l'année avec des activités intéressantes offertes à tous. Ainsi les enfants, spécialement ceux issus des groupes minoritaires, peuvent tester ces activités sans être membres.

Modèle 5: Base scolaire

Dans certains pays, les associations Guides et Scoutes travaillent avec les écoles et les institutions spécialisées pour offrir régulièrement des Journées Scolaires Prolongées durant lesquelles on propose le Guidisme et Scoutisme après l'école. Les écoles mettent à disposition un espace de réunion, permettent l'utilisation des installations, offrent éventuellement le soutien d'instituteurs pour les activités de Guidisme et Scoutisme, ou encore, proposent des classes disponibles pour les présentations du Guidisme et Scoutisme.

Modèle 6: Spécialisation

Des programmes spécialisés de Guidisme et Scoutisme peuvent également être fournis au niveau national, qui tiennent compte des besoins spécifiques des groupes. Certaines associations Guides et Scoutes se sont, par exemple, associées à des institutions spécialisées pour jeunes handicapés mentaux et physiques afin de proposer des activités Guides et Scoutes élaborées sur mesure et en fonction des besoins spécifiques.

KIT D'OUTIL SUR LA DIVERSITE: FICHE 8: COMMUNICATIONS – CONSCIENCE INTERNE ET IMAGE EXTERIEURE

Diffuser l'information

La communication interne et externe joue un rôle important dans l'offre d'activités de l'Association et dans sa volonté de diversifier ses effectifs. La visibilité de la gamme d'effectifs de l'Association est importante car elle démontre à quel point le Guidisme et Scoutisme intègre la diversité.

Des images positives de membres souffrant de handicaps suscitent un sentiment de tolérance et influence le recrutement des responsables, les ressources et la continuité. C'est également très important pour les membres eux-mêmes.

Conscience interne

Les réseaux de communication internes sont l'opportunité d'influencer les Guides et Scouts en leur ouvrant l'esprit. Montrer qu'une Association est "ouverte à tous" en offrant des projets et activités à des membres issus de tous les segments de la société représente la première étape vers le changement des attitudes!

Recevoir l'information est une primordiale pour l'intégration des membres et pour assurer la qualité. Votre réseau interne d'information est-il accessible à tous les membres? Chaque membre de l'Association a-t-il la possibilité de recevoir des informations dans un format approprié? Les membres souffrant de handicaps visuels ou éprouvant des difficultés d'audition ont-ils accès à l'information? Une bonne communication interne garantit tout au moins que les personnes trouvent ce qu'elles ont besoin!

Il est important de faire connaître le projet au sein du Guidisme et Scoutisme. Faire la publicité ou présenter ce projet lors des stages de formation de responsables ou des assemblées générales, organiser des rassemblements mixtes entre les différentes unités et écrire des articles dans les bulletins nationaux et sites internet sont les meilleures façons pour intéresser les gens. Ces différents réseaux servent «également pour soutenir les responsables oeuvrant déjà en faveur de l'intégration des jeunes gens issus de groupes minoritaires.

Action à prendre! Voici quelques activités susceptibles d'accroître la conscientisation interne :

- Présentation des bonnes pratiques des autres Associations dans les parutions et journaux de l'Association; lors de l'Assemblée générale, etc.
- Enquête sur le pourcentage de membres issus de milieux minoritaires dans l'Association et dans votre société – vos effectifs reflètent-ils la société dans laquelle vous vivez et travaillez?
- Mener une étude sur les attitudes des jeunes parmi quelques groupes minoritaires dans votre pays. Lors du sondage, essayer de recueillir les opinions des gens issus de groupes minoritaires.
- Identifier et contacter des représentants de groupes minoritaires pour visiter votre association et faire un petit exposé aux Guides et Scouts sur leurs expériences.
- Compiler une liste de ressources disponibles relatives aux groupes minoritaires.
- Discussions sur les vues de l'Association dans le domaine du travail et la meilleure façon d'y arriver

Réseaux externes

La communication externe offre une façon de promouvoir le travail et influence considérablement l'image extérieure de l'Association. L'image extérieure joue un rôle crucial, en particulier, lors du recrutement et du maintien des effectifs, et dans les domaines de la recherche de fonds et des relations publiques.

Les associations Guides et Scoutes peuvent bénéficier d'une image extérieure positive de plusieurs manières :

- Campagnes-RP, montrant les activités de loisirs offertes à tous
- Attirer un plus large éventail d'effectifs pour le recrutement
- Possibilités de collecte de fonds
- Partenariats avec d'autres ONGs

Avant que les associations ne profitent totalement de ceci, il faut d'abord que les membres issus de groupes minoritaires soient activement intégrés dans le Guidisme et Scoutisme à tous les niveaux de l'Association. Si seulement un petit nombre de membres de groupes minoritaires est intégré, l'image semblera bien fade, puisque le nombre d'exemples est minime.

Comme mentionné précédemment, notre image est répandue au travers des activités que nous faisons! Mais vous pouvez également influencer l'image au moyen d'outils de communication, tels que :

- Photos choisies pour paraître dans les publications, prospectus, journaux, médias, etc.
- Sujets des publications de presse, politiques, campagnes, etc.

Action à prendre! Voici quelques activités pour accroître la conscientisation extérieure :

- Entreprendre un projet, sur Internet ou de bibliothèque, de recherche de groupes minoritaires dans votre pays. Diffuser les résultats dans les unités Guides ou Scoutes ou les écoles.
- Trouver quelles politiques ou règles sont pratiquées dans votre zone (club de jeunesse, école, autorité locale...), au niveau national, régional (UE) ou international pour promouvoir l'intégration de groupes minoritaires.
- Suivre la couverture médiatique sur les questions relatives aux groupes minoritaires en Irlande et dans le monde. Vous pouvez choisir un média particulier et examiner quelle importance est donnée à l'identité minoritaire.
- Quelles questions aimeriez-vous que les médias soulèvent à propos du Guidisme et Scoutisme en général et plus spécialement sur les initiatives d'intégration des jeunes issus de groupes minoritaires?
- Quelles questions concernant le travail sur la diversité aimeriez-vous partager avec les autres Guides et Scouts et les audiences externes (représentation de groupes minoritaires, gouvernements locaux/organisations travaillant avec les jeunes désavantagés, Ministre de la Jeunesse)?
- Quelles sortes d'événements "ouverts" peuvent être organisés sur une base annuelle afin d'inclure davantage de jeunes au sein du Guidisme et Scoutisme? Comment en faire la promotion?
- Organiser une activité ou un événement sur :
 - _ Journée Internationale de la femme (8 mars)
 - _ Journée Internationale contre le Racisme (21 mars)
 - _ Journée mondiale des Romanichels (8 avril)
 - _ Journée mondiale pour les Réfugiés (20 juin)
 - _ Journée mondiale de la Santé (10 octobre)

_ Journée Internationale pour personnes handicapées (3 décembre)

- Ecrire aux politiciens locaux ou responsables de la communauté, et les inviter à l'événement. Transmettre un article de presse aux journaux locaux et radios locales afin de couvrir vos actions.

FICHE 9: LIGNES DIRECTRICES POUR LE TRAVAIL AVEC LES JEUNES ISSUS DE GROUPES MINORITAIRES

Ces lignes directrices ont été développées par le Conseil National de la Jeunesse d'Irlande (www.youth.ie) dans le cadre de leur programme d'Action de Jeunesse contre le Racisme et la Discrimination (YARD-AJRD). Elles ont été écrites à partir des lignes directrices existantes élaborées en Irlande et ailleurs dans le but de travailler avec les jeunes issus des groupes minoritaires. Les Guides d'Irlande ont été à la source de ces lignes directrices pour le réseau d'Ouverture dont le but est de suggérer un soutien aux responsables Guides et Scouts en encourageant l'intégration des jeunes issus de groupes minoritaires dans le travail de jeunesse.

Une nouvelle présentation des lignes directrices a été créée pour éviter qu'elles n'empiètent les unes sur les autres, comme c'était le cas auparavant. Tout d'abord, seront présentées les lignes directrices plus générales, dont l'application est commune et ensuite, en sous-sections, seront présentées les lignes directrices plus spécifiques, applicables pour certains groupes minoritaires en particulier.

Lignes directrices générales pour le travail avec les jeunes issus de groupes minoritaires

- Les jeunes issus de groupes minoritaires ont des identités individuelles et de groupe. Il faut respecter la diversité au sein des groupes minoritaires.
- En particulier, il ne faut pas supposer que deux ou plusieurs personnes qui partagent une identité minoritaire commune, s'entendront automatiquement.
- Il faut faire valoir les identités et intérêts communs des jeunes tout en reconnaissant le caractère individuel de chaque jeune.
- Un jeune individu dispose de plusieurs identités, d'importance variable, dépendant d'une personne à l'autre et des circonstances. Par exemple, un jeune peut aussi être une femme, une sœur, une fan de radio ou nordique. Il faut éviter de focaliser sur un aspect de son identité pouvant ne pas être considéré comme important aux yeux de la jeune personne.
- Etre prudent et veiller à ne pas stigmatiser un jeune au travers d'étiquettes.
- Consulter tous les jeunes pour concevoir, appliquer et évaluer les activités ou programmes dans lesquels ils ont été impliqués.
- Quand on travaille avec un groupe minoritaire, il faut veiller à respecter l'identité du groupe. Il faut utiliser les méthodologies appropriées prenant en compte tous les différents besoins des personnes au sein de votre groupe (par ex.. les différentes croyances, attitudes culturelles par rapport à la vie privée, niveaux d'aptitudes ou compétences linguistiques). Essayer d'étudier tout cela avant de travailler avec les groupes et dans tous les cas demander aux personnes.
- Travailler en partenariat avec les organisations représentant ou soutenant des groupes minoritaires.
- Reconnaître que les expériences et besoins des femmes et des hommes peuvent être différents.
- Octroyer suffisamment de temps ou d'espace aux aspects positifs de l'identité minoritaire.
- Faire les liens entre les expériences et traitements des groupes minoritaires vécus dans d'autres pays et les processus et préjugés similaires en Irlande. Les boîtes 'Le saviez-vous?' dans le dossier et sites internet repris dans la liste de la page des sources d'informations sont un bon début.
- Ne pas avoir une attitude condescendante ou avoir peur de ne pas savoir. Ne faites pas semblant que vous savez alors que vous ne savez pas.

- Eviter de présenter des jeunes issus de groupes minoritaires comme des personnes exotiques ou la majorité du groupe comme étant 'normale'.
- L'utilisation d'un langage pour des groupes minoritaires particuliers est en changement constant. Il faut contacter les groupes de soutien appropriés pour en savoir plus sur le langage utilisé.
- Reconnaître la contribution positive que peut apporter certains jeunes issus de groupes minoritaires au travail de jeunesse et à la société irlandaise en général.
- Il faut accepter les règles de base générales avec le groupe, telles que l'utilisation d'un langage approprié, le respect des diverses opinions et ne pas faire ou dire de méchantes blagues qui pourraient offenser.
- Offrir une éducation interculturelle et de développement pour tous les jeunes participant à vos programmes, tant dans la préparation à la participation des jeunes issus de groupes minoritaires que pour le suivi.
- Il faut défier les stéréotypes et contrecarrer les préjugés envers les groupes minoritaires parmi les jeunes avec qui vous travaillez.
- Songer à désigner un membre de staff/volontaire pour soutenir l'intégration de jeunes issus de groupes minoritaires.
- Il faut se lancer dans un travail de proximité afin de faire élever le profil de votre organisation/groupe parmi les groupes minoritaires, qui pourraient éventuellement ne pas connaître les opportunités de travail avec la jeunesse.

Lignes directrices pour le travail avec de jeunes gens de Voyage ("Romani")

- Respecter les droits des gens de Voyage (Romani) en vertu d'un style de vie nomade.
- Présenter les gens de Voyage (Romani) en tant qu'individu d'aujourd'hui tout en les plaçant dans leur contexte historique.
- Ne pas identifier les gens de Voyage (Romani) comme un problème, mais attirer l'attention sur le fait que le problème se situe dans la façon dont la plupart des gens perçoivent ces gens de voyage.
- Les gens de Voyage (Romani) ne devraient pas être présentés comme étant des personnes exotiques, primitives ou non civilisés.
- Développer des activités ou programmes en partenariat avec les organisations qui représentent ou soutiennent les gens de Voyage (Romani).

Lignes directrices pour le travail avec les jeunes souffrant de handicaps

- Ne pas parler en criant aux personnes souffrant de déficiences auditives ou visuelles. Ne pas adopter d'attitudes condescendantes avec les personnes handicapées.
- Parler directement à la personne et veiller à utiliser un langage approprié à son âge.
- S'assurer que le bâtiment et installations soient accessibles aux chaises roulantes.
- Veiller à avoir des signalisations de couleurs vives pour les déficients visuels.
- Veiller à s'asseoir lorsque vous travaillez avec une personne en chaise roulante pour rester au même niveau qu'elle
- Une personne qui a des difficultés d'apprentissage peut avoir besoin qu'on lui lise les choses tout haut ou qu'on l'aide à remplir les formulaires. Il faut demander d'abord.
- Donner des instructions claires et précises.
- Si vous ne comprenez pas une personne ayant des difficultés d'expression, n'hésitez pas à demander de répéter ce qu'il vient de dire. Ne finissez pas la phrase des personnes à leur place.
- Ne faites pas de suppositions. Mais consultez!

Lignes directrices pour le travail avec des jeunes demandeurs d'Asile, réfugiés, enfants séparés et Immigrés

- Familiarisez-vous avec le processus de demande de statut de réfugié et ses implications pour les jeunes.
- Reconnaître les besoins particuliers d'enfants séparés, de ces mineurs, demandeurs d'asile, non accompagnés de leurs parents ou tuteurs. Ils sont forcés d'assumer des responsabilités d'adultes et dès lors pourraient avoir besoin de soutien supplémentaire ou de guidance de la part des jeunes actifs.
- Encourager la participation des jeunes demandeurs d'asile, réfugiés, enfants séparés et immigrants autant que possible avec d'autres jeunes plutôt que simplement offrir des programmes dont ils sont la cible.
- Etre attentif que les jeunes demandeurs d'asile, réfugiés, enfants séparés et immigrants aient des difficultés par rapport à la langue ou des accents linguistiques. Il faut veiller, si possible, à utiliser des méthodologies appropriés aux non-anglophones, comme avoir recours aux outils d'expression théâtre, au matériel vidéo ou à l'art.
- Reconnaître que les jeunes demandeurs d'asile, réfugiés, enfants séparés et immigrants peuvent avoir des besoins culturels ou religieux différents et envisager les adaptations nécessaires là où c'est possible.
- Investiguer sur les événements qui ont lieu dans les pays d'origine des jeunes demandeurs d'asile, réfugiés, enfants séparés et immigrants. Etre disposés à faire ces recherches en collaboration avec le groupe.
- Eviter de mettre les demandeurs d'asile et réfugiés sous pression et faire des révélations désagréables concernant leur passé ou les raisons de leur départ de leur pays d'origine.
- L'éducation au développement devrait se faire avec tous les jeunes afin de faire ressortir les choses positives des pays d'origine de ces jeunes et insister sur les identités communes de tous les jeunes.
- Reconnaître qu'il peut falloir du temps pour développer la confiance avec les jeunes demandeurs d'asile, réfugiés, enfants séparés et immigrants.

N.B.

Pour les discussions, activités et modèles voulez vous vous referez à la version anglais de ce document.