



Erasmus+

Stratégie d'inclusion et de diversité

– dans le domaine de la jeunesse

Commission européenne
Direction générale de l'éducation et de la culture

Décembre 2014

Table des matières

1. Introduction	3
2. Contexte.....	5
2.1 Mettre à profit la stratégie en matière d’inclusion du programme Jeunesse en action.....	5
2.2 Contexte politique	6
3. Objectifs de la stratégie d’inclusion et de diversité	7
4. Définitions	8
4.1 Jeunes moins favorisés	8
4.2 Projets en matière d’inclusion et de diversité	9
4.3 Comprendre la diversité	9
5. Projets en matière d’inclusion et de diversité dans Erasmus+	10
5.1 Aspects du soutien d’Erasmus+ à l’inclusion et à la diversité dans le domaine de la jeunesse	10
5.2 Action des différentes parties prenantes.....	12
Annexe I: Lignes directrices pratiques pour les actions Erasmus+ en faveur de l’inclusion et de la diversité dans le domaine de la jeunesse – clés du succès	17
Annexe II: Exemples de bonnes pratiques en matière de projets d’inclusion	21
Annexe III: L’inclusion sociale dans le programme Jeunesse en action 2007-2013	24

1. Introduction

Les jeunes ont été frappés de plein fouet par la crise économique de 2008 et ses retombées. Aujourd'hui, un nombre croissant de jeunes sont confrontés au chômage de longue durée, à la discrimination et à des situations d'exclusion sociale et de pauvreté, ou exposés au risque de marginalisation socioéconomique.

L'Union européenne prend des mesures actives pour y remédier en aidant certaines des personnes les plus vulnérables de la société: les jeunes qui sont moins favorisés par rapport à leurs pairs.

L'attention portée aux jeunes moins favorisés constitue depuis longtemps un pilier de l'action de l'Union européenne dans le domaine de la jeunesse, notamment à travers le financement de projets d'organisations qui agissent en ce sens. Entre 2007 et 2013, le programme Jeunesse en action de l'Union a obtenu de fructueux résultats en ce qui concerne l'inclusion sociale, comme le montrent les chiffres présentés en annexe III. Les projets relatifs à l'inclusion sociale dans le contexte du programme Jeunesse en action étaient soutenus par une stratégie en matière d'inclusion, lancée en 2007.

Pour renforcer encore davantage les effets des mesures qui ciblent les jeunes moins favorisés et garantir une réponse positive d'Erasmus+ à la diversité dans le domaine de la jeunesse, une stratégie révisée est présentée ci-après. Comme l'indique la base juridique d'Erasmus+: «Lorsqu'ils mettent le programme en œuvre, notamment en ce qui concerne la sélection des participants [...], la Commission et les États membres s'assurent que des efforts particuliers sont faits pour promouvoir l'inclusion sociale et la participation des personnes ayant des besoins particuliers ou moins favorisés¹.»

La stratégie qui est esquissée ci-après vise à réaliser ces ambitions. C'est une stratégie d'inclusion et de diversité – les deux aspects ont une importance égale et ne peuvent être envisagés séparément. Elle s'appuie sur les résultats engrangés précédemment par la stratégie en matière d'inclusion et tient compte de l'apport des agences nationales et des acteurs de terrain.

La Commission européenne a organisé, conjointement avec les centres de ressources SALTO Inclusion et SALTO Diversité culturelle, une intense consultation des parties prenantes et des experts. Sur la base de cette consultation, deux nouveaux éléments ont été introduits:

- **Diversité:** il est constamment fait référence à la diversité sous toutes ses formes, à côté de l'inclusion. La priorité est donc double: il s'agit non seulement de favoriser l'inclusion des jeunes, mais aussi de renforcer les connaissances, les compétences et les comportements nécessaires pour accepter pleinement, encourager et promouvoir les différences au sein de la société.
- **Orientations pratiques:** les acteurs de terrain insistent sur la nécessité de rendre plus accessibles et plus conviviales les informations concernant les mesures en faveur de l'inclusion et de la diversité. Cette recommandation a notamment été mise en pratique dans les critères de succès plus concrets qui ont été définis en annexe I pour les projets en matière d'inclusion et de diversité. L'annexe peut servir de ligne directrice commune destinée à aider les bénéficiaires, les agences et

¹ L'article 11, paragraphe 1, point a), de la base juridique d'Erasmus+ dispose que le programme poursuit l'objectif spécifique suivant: «améliorer le niveau des compétences et des aptitudes clés des jeunes, y compris des jeunes moins favorisés, et favoriser la participation à la vie démocratique en Europe et au marché du travail, la citoyenneté active, le dialogue interculturel, l'intégration sociale et la solidarité, notamment en accroissant les possibilités de mobilité à des fins d'éducation et de formation pour les jeunes, les personnes actives dans le domaine de l'animation socio-éducative ou dans les organisations de jeunesse ainsi que les animateurs de jeunesse, et en renforçant les liens entre le domaine de la jeunesse et le marché du travail». En outre, l'un des indicateurs d'évaluation du programme réside dans le nombre de participants aux besoins particuliers ou défavorisés.

les experts à améliorer la qualité des projets en matière d'inclusion et de diversité. Les canaux et les formats utilisés pour diffuser la stratégie d'inclusion et de diversité, et en particulier les orientations pratiques qu'elle comprend, couvriront aussi les supports audio/vidéo, les publications, l'internet, les médias sociaux, etc.

2. Contexte

2.1 Mettre à profit la stratégie en matière d'inclusion du programme Jeunesse en action

La stratégie en matière d'inclusion du précédent programme de l'Union pour les jeunes, Jeunesse en action, a contribué à assurer un soutien fort aux projets d'inclusion sociale. Sur l'ensemble du programme, près de 24 % des participants à Jeunesse en action étaient des jeunes moins favorisés (annexe III). Les projets dans lesquels ils se sont impliqués ont eu des résultats positifs tant pour les organisations et les participants concernés que pour les communautés qui les entourent.

La stratégie en matière d'inclusion de Jeunesse en action a fait ressortir l'importance des projets à l'intention de la jeunesse pour l'inclusion des jeunes moins favorisés et a contribué à intégrer la dimension de l'inclusion dans le programme Jeunesse en action. L'évaluation intermédiaire (2011)² de Jeunesse en action a salué l'accent mis sur l'inclusion sociale comme une caractéristique unique du programme. Le rapport d'évaluation recommande aussi d'améliorer l'inclusion des jeunes moins favorisés en encourageant encore davantage les organisations de jeunesse à cibler le groupe en question. Le nouveau programme Erasmus+ représente une occasion d'aller de l'avant et de renforcer cet important travail par une stratégie d'inclusion et de diversité pour le chapitre d'Erasmus+ consacré à la jeunesse.

Pourquoi l'inclusion et la diversité? La précédente stratégie en matière d'inclusion s'attachait à faire participer les jeunes moins favorisés aux projets de Jeunesse en action et à la société en général. Il est important de s'adresser à ces groupes défavorisés, mais le travail d'information sur le terrain ne suffit pas. Il est aussi crucial de doter les jeunes et les animateurs socio-éducatifs des compétences nécessaires pour gérer et promouvoir avec succès la diversité. Cela contribuera à une interaction positive avec différents groupes d'inclusion, quels que soient leur origine ethnique, leur handicap ou leur absence de handicap, leur religion, leur orientation sexuelle, leur couleur de peau, leur milieu socioéconomique, leur apparence, leur niveau d'éducation, leur langue, etc. Le fait d'encourager une réponse positive à la diversité bénéficiera en définitive aux jeunes moins favorisés et à leur inclusion dans la société.

Si l'inclusion de tous garantit à chaque jeune la possibilité de participer, l'accent mis sur la diversité garantit à chacun la possibilité de participer selon ses propres conditions, en reconnaissant la valeur des différences qui existent dans les usages, les croyances, les attitudes et les expériences de vie. Les projets Erasmus+ dans le domaine de la jeunesse constituent des outils d'inclusion idéaux et, en même temps, ils forment les jeunes (et les animateurs socio-éducatifs/animateurs de jeunesse) à gérer la diversité d'une manière positive et respectueuse.

La révision de cette stratégie a été entreprise dans le cadre d'un processus consultatif: deux tables rondes avec les acteurs de terrain en 2014, ainsi que des consultations avec les responsables des agences nationales compétentes dans ce domaine. Le processus était coordonné par la Commission européenne, conjointement avec les centres de ressources SALTO Inclusion et SALTO Diversité culturelle.

² Évaluation intermédiaire du programme «Jeunesse en action»: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?ELX_SESSIONID=yN3WJkYHnXW269KsFdPyHSy8c4FfRHnP5J92QpKhFQJ25cykGHQn!1469323985?uri=CEL EX:52011DC0220.

2.2 Contexte politique

Par ses décisions politiques, l'Union s'efforce d'encourager l'inclusion sociale des personnes issues de milieux défavorisés et de promouvoir une Europe de différences, tout en veillant à ce que chacun ait la possibilité de prendre part à la construction des valeurs européennes.

Conformément à la ligne adoptée par Erasmus+, le programme contribuera à la réalisation d'objectifs politiques comme ceux inscrits dans le cadre renouvelé pour la coopération européenne dans le domaine de la jeunesse (la stratégie de l'Union en faveur de la jeunesse³). La stratégie de l'Union en faveur de la jeunesse pour les années 2010 à 2018 couvre huit domaines d'action politique, dont l'inclusion sociale. Le rapport commun sur la jeunesse de 2012⁴ a notamment recommandé de mettre l'accent sur l'inclusion sociale au cours du prochain cycle de trois ans de la stratégie de l'Union en faveur de la jeunesse (2013-2015).

Dans ce contexte, l'inclusion sociale s'est imposée comme la priorité des pays du trio de présidences composé de l'Irlande, de la Lituanie et de la Grèce, avec trois conclusions⁵ et une résolution⁶ du Conseil consacrées à la question. Les pays du trio de présidences ont chacun choisi une priorité spécifique qui constitue leur contribution au thème général de l'inclusion sociale: respectivement l'animation socio-éducative de qualité, l'amélioration des chances pour les jeunes sans emploi, ne suivant pas d'études ou de formation («NEET» – «young people not in employment, education or training») et l'entrepreneuriat des jeunes. Les conclusions du Conseil sur l'amélioration de l'inclusion sociale des «NEET», adoptées sous la présidence lituanienne, insistent sur l'utilisation du programme Erasmus+ pour aider les jeunes moins favorisés, et notamment ceux qui se trouvent dans une situation de «NEET». De plus, l'attention portée en particulier à l'inclusion sociale des jeunes issus de l'immigration (conclusions du Conseil sous la présidence chypriote de 2012⁷) souligne encore la nécessité d'envisager l'inclusion des jeunes moins favorisés dans une perspective liée à la promotion de la diversité.

L'inclusion sociale était donc aussi la priorité thématique générale du troisième cycle du dialogue structuré entre les jeunes et les décideurs, de janvier 2013 à juin 2014.

Le travail en faveur de l'inclusion et de la diversité mené au titre d'Erasmus+ s'inscrit aussi dans le cadre plus large de la stratégie Europe 2020⁸ qui vise à engendrer une croissance intelligente, durable et inclusive dans l'Union. La stratégie Europe 2020 a une dimension sociale évidente qui s'exprime dans son grand objectif de sortir 20 millions de personnes du risque de pauvreté et d'exclusion sociale d'ici 2020. L'une des initiatives phares d'Europe 2020 à l'appui de cet objectif est la plateforme européenne contre la pauvreté et l'exclusion sociale, qui esquisse des actions à entreprendre tant au niveau européen que dans les États membres.

³ Stratégie de l'Union en faveur de la jeunesse: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?qid=1390996863108&uri=CELEX:32009G1219%2801%29>.

⁴ Rapport de l'Union sur la jeunesse: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX:52012XG1220\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX:52012XG1220(01)).

⁵ Présidence irlandaise (janvier-juin 2013): conclusions du Conseil sur la contribution de l'animation socio-éducative de qualité au développement, au bien-être et à l'inclusion sociale des jeunes;

Présidence lituanienne (juillet-décembre 2013): conclusions du Conseil relatives à l'amélioration de l'inclusion sociale des jeunes qui ne travaillent pas, ne suivent pas d'études ni de formation;

Présidence grecque (janvier-juin 2014): conclusions du Conseil sur la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes afin de favoriser l'inclusion sociale des jeunes.

⁶ Résolution du Conseil relative au tour d'horizon du processus du dialogue structuré, y compris sur l'inclusion sociale des jeunes.

⁷ Présidence chypriote (juillet-décembre 2012): conclusions du Conseil sur la participation et l'inclusion sociale des jeunes, en particulier des jeunes issus de l'immigration.

⁸ Europe 2020: http://ec.europa.eu/europe2020/index_fr.htm

3. Objectifs de la stratégie d'inclusion et de diversité

Les éléments suivants récapitulent dans les grandes lignes ce que la stratégie d'inclusion et de diversité vise à réaliser. Sur la base des consultations avec les experts en la matière, plusieurs besoins ont été mis en évidence afin d'améliorer le nombre et la qualité des projets Erasmus+ en faveur de l'inclusion et de la diversité dans le domaine de la jeunesse.

1. Créer une **compréhension commune** de ceux qui peuvent être considérés comme des jeunes moins favorisés et un cadre de soutien cohérent pour l'aspect «Équité et Inclusion» du programme Erasmus+.
2. Renforcer l'**engagement** des différents acteurs d'«Erasmus+: Jeunesse en action» en faveur de l'inclusion et de la diversité.
3. Promouvoir «Erasmus+: Jeunesse en action» en tant qu'**outil de travail avec les jeunes moins favorisés** et s'adresser activement aux groupes défavorisés.
4. **Aplanir les obstacles** à la participation des jeunes moins favorisés au programme et aider les candidats à surmonter les obstacles restants.
5. Aider les organisateurs à élaborer des **projets de qualité** auxquels participent ou dont bénéficient des jeunes moins favorisés (et qui proposent, par exemple, des formations, des outils, un financement, un accompagnement, etc.).
6. Le cas échéant, établir des liens avec **d'autres initiatives** qui profitent aux jeunes moins favorisés – tant en coopération avec d'autres secteurs (approche conjointe, trans-sectorielle) que pour des politiques et des projets dans le domaine de la jeunesse au niveau local, national ou international.
7. Investir dans les **compétences interculturelles et sociales** de jeunes et des animateurs socio-éducatifs, ainsi que dans leurs capacités à gérer la diversité sous toutes ses formes et à en tirer parti.
8. Accroître la **reconnaissance** de l'expérience et des compétences acquises par les jeunes moins favorisés dans le cadre d'Erasmus+ et par les animateurs socio-éducatifs qui travaillent avec eux.
9. Veiller à ce que l'accent mis sur l'inclusion et la diversité soit présent à **tous les stades de la gestion d'«Erasmus+: Jeunesse en action»**, y compris la promotion, l'aide aux candidats, la sélection des projets et l'évaluation et la diffusion de leurs résultats.

Chacun de ces objectifs devrait contribuer à produire un impact positif sur les jeunes moins favorisés. De cette façon, Erasmus+ peut exercer un effet de levier propice au changement dans le domaine de la jeunesse pour les groupes défavorisés au sein de la société.

Cette stratégie vise à atteindre ces objectifs en mettant en évidence l'aide disponible, les acteurs concernés, les mesures prises, ainsi que les définitions et les concepts qui en constituent la structure de base.

4. Définitions

4.1 Jeunes moins favorisés

Les projets en matière d'inclusion et de diversité devraient avoir un impact positif sur la situation des jeunes moins favorisés. Il s'agit de jeunes qui sont désavantagés par rapport à leurs pairs parce qu'ils sont confrontés à un ou plusieurs des facteurs d'exclusion et des obstacles mentionnés ci-dessous.

Les situations suivantes empêchent souvent la participation des jeunes à l'emploi, à l'éducation formelle et non formelle, à la mobilité transnationale, au processus démocratique et à la société en général:

- **Handicap** (c'est-à-dire les participants aux besoins particuliers): jeunes présentant des dysfonctionnements mentaux (intellectuels, cognitifs, d'apprentissage), des infirmités physiques, des déficits sensoriels ou autres, etc.
- **Problèmes de santé**: jeunes ayant des problèmes de santé chroniques, des maladies ou des états psychiatriques, etc.
- **Difficultés éducatives**: jeunes ayant des difficultés d'apprentissage, jeunes ayant quitté l'école prématurément, jeunes peu qualifiés, jeunes avec des résultats scolaires insuffisants, etc.
- **Différences culturelles**: jeunes immigrés ou issus de familles d'immigrés ou de réfugiés, jeunes appartenant à une minorité nationale ou ethnique, jeunes ayant des difficultés d'adaptation linguistique ou d'intégration culturelle, etc.
- **Obstacles économiques**: jeunes aux moyens de subsistance réduits, avec des sources de revenus réduits, dépendant du système des allocations sociales, au chômage longue durée ou en situation de précarité, jeunes sans domicile fixe, jeunes endettés ou avec des problèmes financiers, etc.
- **Obstacles sociaux**: jeunes confrontés à une discrimination à cause de leur sexe, religion, orientation sexuelle, handicap, etc., jeunes ayant des compétences sociales restreintes, des comportements antisociaux ou à risques, jeunes dans une situation précaire, (ex-) délinquants, (ex-) toxicomanes ou alcooliques, jeunes parents ou parents célibataires, orphelins, etc.
- **Obstacles géographiques**: jeunes issus des zones rurales ou isolées, jeunes vivant sur de petites îles ou dans les régions périphériques, jeunes issus de quartiers urbains en difficulté, jeunes habitant dans des zones aux services limités (transports en commun limités, peu d'équipements), etc.

Cette définition se concentre délibérément sur la situation dans laquelle se trouvent les jeunes, pour éviter la stigmatisation et le dénigrement. Cette liste n'est pas exhaustive, mais elle donne une indication du type de situations d'exclusion dont on parle. Certains groupes-cibles de cette stratégie, comme les jeunes sans emploi, éducation ou formation (NEET), sont confrontés en même temps à plusieurs des situations énumérées ci-dessus.

Les causes du désavantage peuvent être multiples, et les solutions aussi. Le «**désavantage comparatif**» est important, parce que le fait d'être dans une des situations susmentionnées n'entraîne pas automatiquement moins de possibilités par rapport aux pairs (les personnes issues de minorités ne sont pas toutes en butte à la

discrimination, une personne handicapée n'est pas nécessairement défavorisée si l'environnement est adapté, etc.). Le risque d'exclusion imputable à des facteurs et obstacles spécifiques varie selon le pays et le contexte.

À côté de ces facteurs qui dépendent du contexte, il existe aussi un certain nombre de «**facteurs d'exclusion absolus**». Quand les droits fondamentaux d'une personne sont violés, celle-ci est toujours défavorisée, aussi répandue que puisse être cette situation dans un contexte particulier (par exemple, tous les sans-abri, tous ceux qui vivent dans la pauvreté). Il convient de prêter spécialement attention aux groupes auxquels s'appliquent des facteurs d'exclusion absolus.

4.2 Projets en matière d'inclusion et de diversité

Quand nous parlons de **projets en matière d'inclusion et de diversité** dans le contexte d'Erasmus+ dans le domaine de la jeunesse, nous faisons référence à des projets qui :

- s'adressent activement à des jeunes moins favorisés (en leur proposant une préparation, un soutien et un suivi personnalisés);
- et/ou portent sur des questions d'inclusion et de diversité qui, en définitive, bénéficient aux jeunes moins favorisés (même quand ils ne sont pas directement associés au projet).

4.3 Comprendre la diversité

Dans le contexte de cette stratégie, la diversité désigne des différences de toutes sortes. Certains types de diversité sont plus évidents que d'autres, comme l'origine ethnique, la religion, la culture et la langue. Mais la notion de diversité est plus vaste. Elle concerne aussi les différences liées au handicap ou à l'absence de handicap, au niveau d'éducation, au milieu social, à la situation économique, à l'état de santé, à l'endroit d'où viennent les gens... comme indiqué dans la définition des «jeunes moins favorisés».

L'Union européenne offre un bon exemple de communauté de personnes venues d'horizons différents, avec des expériences différentes, comme l'illustre la devise de l'Union, «l'unité dans la diversité». Avec l'augmentation des mouvements migratoires à destination et à l'intérieur de l'Europe, le racisme et les stéréotypes ethniques et religieux tendent à se propager dans de nombreux pays. Une stratégie énergique incitant au respect de la diversité entre les populations peut être un moyen d'affronter ces problèmes et d'y apporter des réponses.

La stratégie d'inclusion et de diversité s'emploie à reconnaître et célébrer la diversité pour que la différence devienne une source positive d'apprentissage, plutôt qu'un motif de rivalité et de préjugés négatifs. Les jeunes et les animateurs socio-éducatifs doivent disposer des compétences nécessaires pour gérer la diversité et en tirer parti. Cela encouragera les interactions positives entre des personnes aux parcours très divers et, à terme, la situation des jeunes moins favorisés en sera améliorée.

5. Projets en matière d'inclusion et de diversité dans Erasmus+

5.1 Aspects du soutien d'Erasmus+ à l'inclusion et à la diversité dans le domaine de la jeunesse

Pour atteindre les objectifs énoncés dans cette stratégie, «Erasmus+: Jeunesse en action» possède certaines caractéristiques qui contribuent à promouvoir l'inclusion sociale dans le cadre de ses projets en encourageant la participation des jeunes moins favorisés et en valorisant la diversité au sein de la société.

Des formats de projets simples et particulièrement utiles

Plusieurs formats de projets sont relativement accessibles pour les nouveaux participants et les groupes d'inclusion. Les exemples énumérés ci-dessous donnent des orientations utiles et peuvent inspirer aussi bien les nouveaux participants que les utilisateurs expérimentés du programme dans la conception de projets axés sur l'inclusion et la diversité⁹.

- **Les échanges de jeunes** offrent une expérience de mobilité internationale dans le cadre sûr d'un groupe et ne nécessitent que la participation d'une organisation partenaire. Leur durée assez brève se prête bien à l'implication des jeunes moins favorisés. L'échange de jeunes représente une expérience de formation à court terme qui peut aussi créer les conditions propices à la discussion et à l'apprentissage autour des questions d'inclusion et de diversité.
- **Le service volontaire européen (SVE)** dure normalement de deux à 12 mois, mais pour les activités de SVE auxquelles participent des jeunes moins favorisés (et pour les SVE en groupe), il est permis de partir pour une période plus courte, d'au moins deux semaines.
- **Les initiatives de jeunes transnationales**, dans le contexte d'un partenariat stratégique, permettent à des groupes de jeunes informels de deux pays au minimum de relever ensemble des défis qui se posent dans leurs collectivités – le projet peut être mis sur pied et géré par les jeunes eux-mêmes.

Erasmus+ compte aussi plusieurs types de projets dans le domaine de la jeunesse qui permettent aux animateurs socio-éducatifs d'améliorer leurs capacités et leurs compétences en matière d'inclusion et de diversité. À une plus large échelle, il existe aussi des formats de projets qui visent à encourager de nouveaux partenariats et à orienter les pratiques et les politiques dans le domaine de la jeunesse.

- **Les formations et les activités de mise en réseau** permettent aux animateurs socio-éducatifs/animateurs de jeunesse d'échanger des expériences et d'acquérir des compétences professionnelles qui les aident dans leur travail sur les questions d'inclusion et de diversité.
- **Les partenariats stratégiques** constituent un nouveau format introduit dans le cadre d'Erasmus+ dans le but de soutenir des projets qui élaborent des pratiques et des idées innovantes. Les intervenants, comme des organisations de jeunesse, des experts des secteurs concernés (santé, justice, emploi, etc.), des établissements d'éducation et bien d'autres encore peuvent unir leurs efforts pour

⁹ Les procédures de candidature permettent aux participants de proposer une stratégie combinant plusieurs activités (échanges de jeunes, SVE, programmes de formation) dans une seule candidature.

s'attaquer aux situations rencontrées par les jeunes moins favorisés et trouver des solutions.

- **Le dialogue structuré** permet à des organisations de mettre en place des rencontres nationales ou internationales pour interagir avec les décideurs, faire entendre la voix des jeunes moins favorisés, et/ou placer le thème de l'inclusion au cœur du débat.

Soutien complémentaire

Les jeunes moins favorisés n'ont souvent besoin que d'un petit coup de pouce en plus pour se lancer dans un projet international. Plusieurs options de financement sont disponibles à cet effet dans Erasmus+.

- **Visite de planification préalable:** Ces visites de planification contribuent à construire la confiance, la compréhension et un partenariat solide entre les organisations. Les jeunes peuvent prendre part à cette visite afin de s'impliquer pleinement dans la conception du projet.
- **Accompagnateurs de groupe supplémentaires:** Le guide du programme spécifie un nombre minimum d'accompagnateurs de groupe, mais non un nombre maximum. Il est possible d'emmener plus d'accompagnateurs que le minimum requis pour un projet en matière d'inclusion et de diversité.
- **Mentorat:** Il peut être utile de se demander si les jeunes participants moins favorisés pourraient tirer profit de l'aide d'un mentor; par exemple, dans le cadre d'un mentorat renforcé pour le service volontaire européen.
- **Reconnaissance:** Chaque participant à un projet Erasmus+ dans le domaine de la jeunesse a droit à un Youthpass. Il ne s'agit pas simplement d'un certificat. Les animateurs socio-éducatifs peuvent se servir de Youthpass pour aider les jeunes à réfléchir à leur apprentissage et leur apprendre comment présenter les compétences qu'ils ont acquises. Ces aptitudes, en plus du certificat lui-même, peuvent se révéler particulièrement utiles pour les jeunes moins favorisés comme les NEET qui cherchent à trouver un emploi.
- **Soutien linguistique:** Les organisations peuvent demander des fonds supplémentaires ou un accès à une aide en ligne pour la formation linguistique dans le cadre de la mobilité à long terme des jeunes (d'une durée de plus de deux mois).

Candidatures ouvertes

Les projets doivent être évalués avant de pouvoir être approuvés et cela demande du temps. Certains jeunes moins favorisés mènent une existence assez instable et il est difficile de les retenir pendant que les candidats attendent la décision de subvention.

Il est possible de demander une subvention pour un projet, sans avoir sélectionné à l'avance le(s) participant(s). Cependant, le profil du/des jeune(s) qui bénéficiera(en)t de ce projet doit être spécifié et le candidat doit apporter les garanties nécessaires quant au type de participant(s) qui sera sélectionné une fois le projet approuvé. Le programme final peut alors être personnalisé pour répondre au besoin des jeunes moins favorisés sélectionnés, sans modifier pour autant les objectifs et les grandes lignes du projet subventionné.

Fonds supplémentaires disponibles pour l'inclusion et la diversité

Deux postes du budget des projets Erasmus+ dans le domaine de la jeunesse sont affectés aux jeunes moins favorisés. Cela devrait permettre à un projet de prendre en

charge des personnes aux besoins particuliers et couvrir les coûts exceptionnels liés à l'inclusion et à la diversité.

- **Aide aux besoins particuliers** (dus au handicap ou à l'état de santé): Erasmus+ peut financer 100 % des coûts afin de rendre possible la participation d'une personne handicapée ou souffrant d'un problème de santé chronique à un projet. Il peut s'agir des coûts d'un assistant personnel, de la location d'un équipement d'assistance, d'une assurance ou de soins médicaux complémentaires dus au projet (pas les «soins habituels»).
- **Coûts exceptionnels** (dus à d'autres facteurs d'exclusion): comme dans le cas des besoins particuliers, Erasmus+ finance aussi les coûts exceptionnels encourus dans le cadre d'un projet de mobilité avec des jeunes moins favorisés, en plus de l'aide organisationnelle ordinaire. Ces fonds peuvent couvrir les coûts des accompagnateurs et des mentors et d'autres postes de dépenses nécessaires pour un voyage à l'étranger, comme l'obtention de visas, l'assurance-voyage, les frais de traduction/interprétation, etc.

Les organisateurs du projet doivent expliquer et justifier ces coûts dans le formulaire de candidature et démontrer que les personnes en question ne seraient pas en mesure de participer autrement. Si ces dépenses sont clairement nécessaires pour mettre en œuvre le projet, les coûts réels relevant de ces deux postes budgétaires peuvent être inclus à concurrence de 100 % dans la subvention. Les dépenses couvertes par ailleurs (par exemple, la prise en charge des frais de voyage et l'aide organisationnelle) et certains autres coûts (par exemple, les intérêts d'un crédit bancaire) ne peuvent pas être imputés à ces postes du budget.

Le financement alloué par Erasmus+ n'est pas destiné à couvrir 100 % des coûts totaux du projet, mais les projets en matière d'inclusion et de diversité requièrent souvent un investissement plus grand en ressources humaines et financières. C'est pourquoi, il appartient aux agences nationales d'aider les organisateurs de projets à **trouver un cofinancement possible** (ou à réunir eux-mêmes les fonds). Les agences nationales peuvent les diriger vers d'autres organisations des secteurs public, privé et associatif qui seront en mesure d'apporter des ressources complémentaires pour soutenir les activités en faveur de l'inclusion et de la diversité dans les projets de mobilité internationale.

5.2 Action des différentes parties prenantes

La Commission européenne, les agences nationales et les centres de ressources SALTO sont **conjointement chargés** de veiller à ce que les projets soutenus par Erasmus+ dans le domaine de la jeunesse soient aussi inclusifs que possible et intègrent un groupe de bénéficiaires et de participants divers.

Pour faciliter le **déploiement de la stratégie**, un groupe de pilotage sera mis en place pour la stratégie d'inclusion et de diversité. Le groupe se composera de membres de la Commission, des agences nationales et des centres de ressources SALTO concernés. Les organisations bénéficiaires et d'autres acteurs qui interviennent dans ce domaine peuvent aussi en faire partie.

Le groupe de pilotage fera le point sur les résultats de la stratégie d'inclusion et de diversité, l'adaptera en fonction des besoins et envisagera toute action utile pour promouvoir l'inclusion et la diversité dans le programme.

Les agences nationales épauleront le groupe de pilotage dans son travail en fournissant les informations nécessaires. La Commission et les centres de ressources SALTO compétents coordonneront et prendront en charge l'organisation des réunions du groupe de pilotage et stimuleront l'échange d'informations et la coopération virtuelle entre les membres.

Expertise en matière d'inclusion

Les agences nationales apporteront l'**expertise** nécessaire au travail sur les questions d'inclusion et de diversité. Pour ce faire, elles pourront engager du personnel disposant d'une expérience ou d'une expertise en matière d'inclusion et de diversité, former leurs propres effectifs aux questions d'inclusion et de diversité pertinentes ou coopérer avec des partenaires extérieurs spécialisés dans ces domaines.

Il appartient à chaque agence nationale Erasmus+ compétente dans le domaine de la jeunesse de désigner au moins **un responsable des questions d'inclusion et de diversité** chargé de coordonner les efforts de l'agence nationale et d'échanger des informations à cet égard avec les autres agences nationales, la Commission et les centres de ressources SALTO. En outre, la stratégie d'inclusion et de diversité doit être connue de l'ensemble du personnel des agences nationales, qui veillera à l'appliquer dans toutes les actions-clés.

Il est important aussi que **les évaluateurs des projets et les comités de sélection** soient sensibilisés aux questions d'inclusion et de diversité. Il faut qu'ils prêtent attention aux spécificités des projets en matière d'inclusion et de diversité et qu'ils sachent quelle aide complémentaire est nécessaire. Les comités de sélection devront avoir connaissance de la stratégie d'inclusion et de diversité, en particulier des «clés du succès» énumérées à l'annexe I. Ces points constituent une bonne base pour apprécier les propositions de projet en matière d'inclusion et de diversité. La notion de proportionnalité est aussi un élément central du processus de sélection: le principe selon lequel, pour garantir une évaluation équitable, les experts tiendront dûment compte de la nature et de la portée différentes des projets proposés, tout en prenant en considération l'expérience et la capacité des organisations participantes.

Les centres de ressources SALTO Inclusion et SALTO Diversité culturelle organiseront des formations et des activités de mise en réseau pour permettre aux **responsables des questions d'inclusion et de diversité** désignés par les agences nationales d'aborder ensemble ces sujets.

Une approche stratégique

Les agences nationales tiendront compte des obstacles et des situations mentionnées dans la définition des jeunes moins favorisés, sans exclure aucun groupe-cible. Il est recommandé d'élaborer une **stratégie nationale d'inclusion et de diversité**¹⁰, sur la base de la situation spécifique au pays et de la relier à la stratégie d'inclusion et de diversité. Les agences nationales peuvent décider de faire d'un ou plusieurs facteurs d'exclusion leur priorité stratégique. Chaque agence organisera des actions de communication publique concernant cette stratégie nationale et veillera à la transparence des subventions allouées aux projets en matière d'inclusion et de diversité.

Selon les besoins spécifiques identifiés dans le contexte national, chaque agence nationale définira un **plan d'action** (entièrement original ou en se fondant sur des initiatives existantes dans le cadre de Jeunesse en action) en faveur de l'inclusion et

¹⁰ La publication «Shaping Inclusion» du centre de ressources SALTO Inclusion expose, à l'intention des agences nationales, les différentes étapes de la formulation d'une stratégie nationale d'inclusion cohérente et efficace qui s'adresse à divers groupes-cibles: www.SALTO-YOUTH.net/ShapingInclusion/

de la diversité. Les agences nationales sont invitées à constituer des groupes de travail nationaux chargés de contribuer à la mise en œuvre de cette stratégie d'inclusion et de diversité.

Les agences nationales s'emploieront aussi à **établir des liens avec d'autres partenaires, programmes et politiques** afin d'encourager la coopération et la création de partenariats trans-sectoriels en matière d'inclusion et de diversité. Les services compétents pour d'autres domaines d'éducation d'Erasmus+ qui s'occupent également de questions d'équité et d'inclusion apparaissent évidemment comme des partenaires tout désignés. Les agences nationales pourront aider les bénéficiaires à trouver d'autres sources de financement ou des moyens supplémentaires pour mettre en œuvre leurs projets en matière d'inclusion et de diversité, par exemple auprès du Fonds social européen (FSE). Des partenariats avec les services de l'emploi ou des centres de formation pourraient améliorer les chances des jeunes sur le marché du travail. Il conviendra de documenter et de diffuser les meilleures pratiques.

Communiquer

Les agences nationales s'attacheront à **déterminer** quels types de groupes de jeunes moins favorisés participent à des projets et quels sont les groupes moins impliqués. La stratégie nationale d'inclusion et de diversité encouragera les efforts ciblant plus particulièrement les groupes moins favorisés sous-représentés.

La Commission européenne, les agences nationales et les centres de ressources SALTO créeront du **matériel de communication et des campagnes** adaptés à des groupes-cibles spécifiques. Ces actions mettront en avant l'intérêt des projets internationaux pour les jeunes moins favorisés. Les outils de communication s'adresseront au public cible dans un style simple et direct, dynamique et attrayant.

La Commission européenne, les centres de ressources SALTO et les agences nationales veilleront à ce que l'inclusion et la diversité soient présentées comme un **aspect important** dans tous les documents produits pour mettre en œuvre le programme.

Les agences nationales sont invitées à se mettre en rapport avec des **organisations ou des personnes clés** qui sont en contact avec des catégories spécifiques de jeunes moins favorisés. Par l'intermédiaire de ces relais ou de ces modèles pour la collectivité, les agences nationales pourront s'adresser à un éventail de groupes plus large que par leurs canaux traditionnels.

Les efforts de communication devraient souligner l'**impact potentiel** sur les vies des jeunes moins favorisés. Un projet pour la jeunesse doit être présenté comme une méthode d'éducation qui s'inscrit dans une approche à plus long terme à l'intention des jeunes moins favorisés et non comme une initiative ponctuelle.

Une démarche d'encouragement

Les agences nationales apporteront un **soutien systématique et personnalisé** aux organisateurs de projets en matière d'inclusion et de diversité à tous les stades du cycle du projet. Il est particulièrement important d'apporter un soutien aux nouveaux venus et aux groupes cibles défavorisés afin de lever les obstacles susceptibles de les empêcher de participer pleinement au programme¹¹. Si les agences ne sont pas en mesure de le faire elles-mêmes, elles peuvent mettre en place des systèmes de relais, d'accompagnateurs, de visites des projets, de consultance par téléphone, via les médias sociaux ou par courrier électronique, etc. Les ressources humaines et financières affectées à cette tâche devront être suffisantes.

¹¹ Guide du programme Erasmus+.

Les agences nationales et les centres de ressources SALTO organiseront des **formations, des activités de mise en réseau et de démonstration** à l'intention des organisations qui s'occupent de questions d'inclusion et de diversité tant au niveau national qu'à l'échelle internationale. Elles proposeront aussi un accès facilité pour donner aux nouveaux participants un avant-goût du potentiel du programme «Erasmus+: Jeunesse en action» en matière d'inclusion et de diversité. La formation des animateurs socio-éducatifs à ces questions est importante (pour ceux qui ne travaillent pas spécifiquement dans le domaine de l'inclusion et de la diversité). Les agences nationales peuvent y consacrer leurs activités de formation et de coopération.

L'offre de formation des agences nationales et des centres de ressources SALTO sera présentée en ligne à l'adresse www.SALTO-YOUTH.net/training/ et devra être **accessible et adaptée** à divers groupes d'inclusion (par exemple, locaux/matériel accessibles, régimes spéciaux, espaces de prière, accueil des enfants pour les mères/pères célibataires, assistant personnel, coûts exceptionnels, interprète en langue des signes, etc.).

Il est recommandé aux agences nationales et aux centres de ressources SALTO d'utiliser et de promouvoir les **outils d'inclusion et de diversité** disponibles, élaborés par les centres de ressources SALTO, la Commission et les agences nationales. Le cas échéant, ces outils peuvent être traduits ou adaptés à des groupes-cibles particuliers. Ils devront être accessibles aux personnes malvoyantes. Les agences nationales et les organisateurs de projets sont aussi invités à contribuer aux ressources en ligne en matière de diversité et d'inclusion¹².

Documenter les résultats

Les projets et les pratiques en matière d'inclusion et de diversité seront documentés et présentés afin de permettre à d'autres intervenants d'en tirer les enseignements ou de s'en inspirer pour de nouveaux projets. Les agences nationales et les centres de ressources SALTO sont encouragés à prévoir ce genre d'opportunités.

La base juridique d'Erasmus+ comporte des indicateurs relatifs à la mise en œuvre du programme, parmi lesquels figure le «nombre de participants aux besoins particuliers ou défavorisés». Un effort constant doit être consenti pour mesurer ces données, ainsi que d'autres indicateurs, de façon à savoir si le programme enregistre des progrès qualitatifs et quantitatifs en matière d'inclusion et de diversité.

Les agences nationales devront **tenir des statistiques** concernant:

- le nombre de jeunes moins favorisés qui ont pris part aux différents projets «Erasmus+: Jeunesse en action», en corrigeant les chiffres en fonction du nombre définitif de jeunes participants moins favorisés;
- le nombre de projets «Erasmus+: Jeunesse en action» consacrés à un thème lié à l'inclusion et à la diversité par action-clé et par type d'activité;
- le nombre de projets auxquels des jeunes moins favorisés ont participé par action-clé et par type d'activité.

Il est important que les statistiques sur les projets en matière d'inclusion et de diversité soient aussi **fiables** que possible:

- les agences nationales veilleront à ce que les projets en matière d'inclusion et de diversité proposés soient effectivement considérés comme tels;

¹² Quelques outils disponibles:

- Manuels d'inclusion pour l'animation socio-éducative: www.SALTO-YOUTH.net/InclusionForAll/
- Publications sur la diversité culturelle: <http://www.SALTO-YOUTH.net/PublicationsCulturalDiversity/>
- Boîte à outils réunissant des méthodes et des exercices: www.SALTO-YOUTH.net/Toolbox/
- Outil de recherche de partenaires Otlas: www.SALTO-YOUTH.net/Otlas/
- Exemples de bonnes pratiques: www.SALTO-YOUTH.net/GoodPractices/

- des outils informatiques permettant d'extraire les données relatives à l'inclusion et à la diversité contribueront à renforcer leur fiabilité et seront développés et/ou perfectionnés selon les besoins.
- hormis les aspects quantitatifs, la **qualité des projets en matière d'inclusion et de diversité** et leur impact sur les jeunes moins favorisés seront aussi évalués.

Les agences nationales sont encouragées à **partager les bons projets en matière d'inclusion et de diversité** avec les autres membres du réseau et à proposer leur inclusion dans la base de données SALTO sur les bonnes pratiques (www.SALTO-YOUTH.net/GoodPractices/). Il est aussi nécessaire d'étudier les effets à plus long terme et d'analyser les cas de réussite de jeunes moins favorisés qui ont participé à des projets «Erasmus+: Jeunesse en action».

Améliorer les choses

Les agences nationales sont étroitement associées à la gestion des projets en matière d'inclusion et de diversité. Elles s'emploieront, avec la plus grande vigilance, à inventorier les obstacles auxquels sont confrontées les organisations actives en matière d'inclusion et de diversité quand elles mettent sur pied des projets de mobilité avec des jeunes moins favorisés. Elles les porteront à l'attention du groupe de pilotage de la stratégie d'inclusion et de diversité et de la Commission, pour qu'ils puissent être aplanis dans le cadre des efforts constants d'amélioration du programme.

La Commission, conjointement avec les centres de ressources SALTO Inclusion et SALTO Diversité culturelle, veillera à ce que le personnel des agences nationales soit formé aux questions d'inclusion et de diversité et assiste régulièrement à des réunions pour partager des bonnes pratiques, échanger des idées et apporter des retours d'informations concernant l'inclusion et la diversité.

La Commission et les centres de ressources SALTO Diversité culturelle et SALTO Inclusion collaboreront étroitement pour maintenir et intensifier les progrès en matière d'inclusion et de diversité.

Annexe I: Lignes directrices pratiques pour les actions Erasmus+ en faveur de l'inclusion et de la diversité dans le domaine de la jeunesse – clés du succès

Les projets internationaux qui s'adressent à la jeunesse s'inscrivent traditionnellement dans une perspective d'inclusion et de diversité. Au fil des années, plusieurs critères de succès ont été recensés pour les projets en matière d'inclusion et de diversité. Ces critères visent à guider *les organisations dans leurs efforts pour améliorer la qualité de leurs projets et les agences nationales dans leur tâche d'évaluation de ces projets.*

Les «clés du succès» présentées ci-après sont destinées à aider les candidats et d'autres parties prenantes d'Erasmus+¹³ dans la mise en œuvre de la stratégie d'inclusion et de diversité.

Mobiliser

Les organisations de jeunesse et autres parties prenantes auront à cœur de mobiliser les différents groupes-cibles et d'aplanir les obstacles à leur participation. Cette démarche d'ouverture rend l'organisation réellement accueillante pour les minorités et les jeunes d'horizons très divers.

- **Attrait:** L'organisation ne néglige-t-elle aucun effort pour attirer les différents groupes-cibles et aller vers eux? Que fait-elle pour mobiliser les jeunes moins favorisés?
- **Obstacles:** Comment le projet en question réduit-il les obstacles à la participation des divers groupes-cibles? De quelle façon répond-il aux besoins des différents jeunes? Consent-il les efforts supplémentaires (mesures d'équité) requis pour assurer l'égalité des chances à tous?

Maintenir les jeunes au centre du projet

Un projet pour la jeunesse n'est pas seulement un projet qui s'adresse aux jeunes; il doit aussi être conçu par eux ou, mieux encore, géré par eux. Même si nous employons le terme «jeunes moins favorisés» en usage dans les textes européens, les projets doivent s'appuyer sur les atouts des jeunes et sur leur contribution active.

- **Prise en compte des besoins:** Le projet en matière d'inclusion et de diversité s'articule-t-il autour des besoins, des intérêts et des aspirations des jeunes? L'organisation a-t-elle effectué une analyse des besoins? Comment sait-elle ce que souhaitent réellement les jeunes?
- **Participation réelle:** Les jeunes contribuent-ils à la conception du projet? Peuvent-ils définir les orientations, réaliser des tâches et prendre l'initiative? Le processus leur permet-il d'exploiter et de renforcer leurs compétences? Les animateurs socio-éducatifs encouragent-ils la participation de tous les jeunes?
- **Personnalisation:** Le projet est-il adapté aux compétences et à l'expérience déjà acquise par les jeunes? Les méthodes conviennent-elles à leur âge, à leur milieu, à leur religion, etc.? Comment le projet assure-t-il un juste équilibre entre la sécurité du connu et l'attrait de la nouveauté?
- **Facilitation:** quel soutien le projet prévoit-il pour les jeunes moins favorisés? Comment l'équipe répond-elle aux besoins particuliers? Les dépenses exceptionnelles sont-elles adéquates? Les animateurs socio-éducatifs sont-ils qualifiés pour gérer les besoins particuliers et les sensibilités au sein des groupes? Comment le programme est-il adapté pour faire en sorte d'inclure tout le monde?

¹³ Les clés du succès visent à contribuer à la conception et à l'évaluation d'un projet en matière d'inclusion et de diversité. Tous les critères applicables aux différents projets possibles au titre des actions clés d'Erasmus+ sont mentionnés dans le guide du programme Erasmus+ ou dans les appels à propositions spécifiques, qui sont à la base de la demande de subvention. Les mesures relatives à l'inclusion et à la diversité, ainsi que les incitations financières sont clairement définies dans le guide du programme.

- Dimension sociale: Le programme aide-t-il chacun à s'intégrer et à trouver sa place dans le groupe ou le projet? Comment le projet traite-t-il les stéréotypes concernant différents groupes en butte à l'exclusion? Le projet est-il amusant, sans se départir de sa dimension éducative?
- Évaluation des risques et gestion de crise: Les animateurs socio-éducatifs participants ont-ils une vision claire, non seulement des avantages, mais aussi des risques potentiels, des choses qui pourraient mal se passer lors du travail avec ce groupe-cible? Des systèmes ont-ils été mis en place pour réagir à une éventuelle situation d'urgence qui pourrait survenir?

Aborder la diversité sous toutes ses formes

Nos sociétés se diversifient de plus en plus. Des personnes qui sont issues de différents pays, de différents milieux et qui se trouvent dans des situations différentes interagissent au quotidien, et cette réalité doit transparaître dans un projet pour la jeunesse. Cela requiert une attention particulière de la part des organisations qui mettent en œuvre les activités.

- Préparation: Comment les jeunes et l'équipe sont-ils préparés à se rencontrer et à aborder les questions d'inclusion/exclusion durant le projet? Le projet insiste-t-il sur des intérêts communs plutôt que sur les différences?
- Groupes mixtes: Des jeunes d'horizons différents (milieu socioéconomique, éducation, culture, religion, origine géographique, handicap, orientation sexuelle, sexe, etc.) participent-ils au projet? Cette diversité est-elle présentée comme une occasion d'apprendre à se connaître?
- Groupes homogènes: Dans des cas exceptionnels dûment justifiés (par exemple, pour traiter de sujets sensibles, comme l'identité, la violence, le développement personnel), il peut être utile de travailler avec un groupe-cible spécifique uniquement (une communauté de migrants en particulier, gays et lesbiennes, filles uniquement, etc.). Le cas échant, est-il bien justifié et utile de travailler avec un groupe homogène?
- Compétences sociales et interculturelles: Le projet sert-il à apprendre à aborder la différence au sens le plus large du mot? Le projet envisage-t-il de promouvoir la diversité et de combattre l'intolérance et la discrimination? Comment traite-t-il les tabous?
- Appui linguistique: Comment les organisations préparent-elles les jeunes de différentes cultures à communiquer? Quelles méthodes le programme prévoit-il pour permettre aux jeunes d'interagir, malgré la barrière de la langue? Quel appui linguistique est disponible?
- Réflexion et temps morts: Le projet laisse-t-il aux jeunes plus vulnérables suffisamment de temps pour respirer? Y a-t-il des moments dans le programme où les jeunes (seuls ou en groupe) peuvent faire le point sur ce qui se passe et sur ce qu'ils apprennent?
- Animateurs socio-éducatifs pour les groupes d'inclusion: L'équipe d'animateurs socio-éducatifs reflète-t-elle la diversité des participants? Comprennent-ils les besoins des groupes-cibles avec lesquels ils travaillent? Apportent-ils une aide spécifique ou incarnent-ils un modèle positif?

Tirer parti de l'apprentissage non formel

L'apprentissage non formel désigne une formation entreprise volontairement, en dehors du cadre et des structures formels d'une école ou d'une université, par exemple. Les projets pour la jeunesse proposent des expériences d'apprentissage non formel. C'est un moyen attrayant d'acquérir des compétences et des aptitudes de vie. Cela peut se révéler particulièrement précieux pour des jeunes qui risquent de n'atteindre qu'un faible niveau d'étude dans l'éducation formelle, en décrochage scolaire ou au chômage, dans une situation où l'acquisition de nouvelles compétences pourraient accroître leurs chances de trouver un emploi.

- Objectifs clairs: Même dans un cadre non formel, le projet doit avoir des objectifs clairs et réalistes. Les méthodes sont-elles appropriées pour les atteindre? Le projet est-il présenté aux jeunes d'une manière pertinente et compréhensible pour eux? Les résultats escomptés sont-ils concrets pour les jeunes? Que peuvent-ils en tirer?
- Méthodes attrayantes: Les jeunes participent à l'apprentissage non formel de leur plein gré. Les méthodes sont-elles centrées sur l'apprenant et participatives? Suscitent-elles l'intérêt des jeunes et leur permettent-elles d'essayer de nouvelles choses?
- Apprentissage entre pairs: Les jeunes sont-ils perçus comme une source d'apprentissage? Comment le projet encourage-t-il tous les jeunes à proposer leurs propres solutions aux difficultés qu'ils rencontrent et à travailler ensemble pour atteindre leur objectif?
- Simplicité: Le projet est-il suffisamment clair, simple et concret pour les jeunes? Comment les objectifs généraux se déclineront-ils en actions gérables? Le travail à effectuer dans le cadre du projet est-il accessible à tous les participants?
- Documenter l'apprentissage: Les jeunes ont-ils le temps et l'occasion de réfléchir à leur formation? Comment les animateurs socio-éducatifs aident-ils les jeunes à prendre conscience de ce qu'ils apprennent? Comment les jeunes sont-ils formés à présenter leur apprentissage? (Youthpass¹⁴)
- Amusement: Comment les organisateurs veillent-ils à ce que le projet soit attrayant et excitant pour les jeunes?

Garder un œil sur l'impact à long terme

La conception et l'organisation d'un projet en matière d'inclusion et de diversité supposent de garder un œil sur son impact à long terme et sa capacité à améliorer la vie des jeunes moins favorisés. Un projet doit être envisagé comme un élément d'un processus de changement social durable, pour les jeunes et pour les collectivités dans lesquelles ils vivent.

- Un processus plus vaste: Le projet pour les jeunes moins favorisés s'inscrit-il dans un processus qui existe avant et après le projet lui-même ou reste-t-il un événement isolé? Comment les organisateurs assurent-ils le suivi des jeunes après le projet?
- Approche progressive: Les organisations ont-elles défini une approche stratégique pour guider les jeunes moins favorisés vers un changement positif? Comment ouvrent-elles la voie à une vie meilleure pour les jeunes? Et quelle place y tient la mobilité internationale? Les jeunes sont-ils prêts pour cela?
- Expérience motivante: Le projet tient-il compte des compétences des jeunes et vise-t-il à développer leur potentiel, plutôt que de se concentrer sur leurs carences et leurs problèmes? Comment le projet les aide-t-il à apprécier leur participation et leurs accomplissements? Comment les motive-t-il?
- Suivi: Qu'advient-il des jeunes après le projet? L'organisation a-t-elle prévu de poursuivre le travail entamé (en dehors du projet)? Suit-elle l'évolution des jeunes et les guide-t-elle vers les prochaines étapes sur la voie du changement?
- Diffusion et exploitation: Les organisateurs ont-ils une vision claire des résultats tangibles et intangibles du projet? Comment prévoient-ils de faire profiter d'autres organisations ou d'autres jeunes de ces résultats? Aident-ils d'autres acteurs à entreprendre des activités similaires¹⁵?

Mettre en place une approche globale et des partenariats

Un jeune (ou un animateur socio-éducatif) n'est pas une île déserte. Il est important pour le succès d'un projet qu'il s'inscrive dans un contexte plus large et qu'il s'ouvre

¹⁴ Pour plus d'informations sur Youthpass: <https://www.youthpass.eu/fr/youthpass/>

¹⁵ Vous pourrez trouver d'autres idées pour renforcer l'impact et la visibilité de votre projet sur la page «Making Waves»: www.SALTO-YOUTH.net/MakingWaves/

au monde autour de lui. En unissant ses efforts à ceux d'autres parties prenantes concernées, un projet peut avoir nettement plus d'impact.

- **Approche globale:** Comment les partenaires du projet tissent-ils des liens avec d'autres intervenants en contact avec les mêmes jeunes (famille, pairs, services de santé, services de l'emploi, école, etc.)? Quelle coopération et quelle complémentarité envisagent-ils?
- **Partenariat solide:** Les organisations et les animateurs socio-éducatifs qui participent au projet se connaissent-ils et se font-ils mutuellement confiance? Ont-ils formulé d'un commun accord un ensemble d'objectifs, de concepts et de méthodes de travail? Ont-ils conscience des points forts et des spécificités de chacun?
- **Projet de partenariats stratégiques:** Le projet envisage-t-il des idées et des solutions innovantes? Les parties prenantes concernées sont-elles associées au projet, notamment des experts dont les connaissances peuvent apporter un éclairage utile dans différents domaines?
- **Formation:** Les animateurs socio-éducatifs/autres membres du personnel participants ont-ils suivi une formation portant spécifiquement sur l'inclusion et la diversité?
- **Professionalisme et engagement:** Les partenaires prennent-ils les projets en matière d'inclusion et de diversité au sérieux? Ont-ils conscience de l'engagement et des compétences nécessaires pour tirer le meilleur parti des projets? Tous les membres du personnel participants savent-ils ce qu'ils ont à faire?

Annexe II: Exemples de bonnes pratiques en matière de projets d'inclusion

Les projets suivants font partie d'une sélection de bonnes pratiques publiées dans une base de données¹⁶ gérée par le centre de ressources SALTO Inclusion.

L'objectif de la base de données est de «faire des vagues» en diffusant des résultats de projets et en stimulant la création d'idées et d'opportunités au sein du programme Erasmus+. Les agences nationales choisissent les meilleurs exemples parmi leurs projets et les proposent au centre de ressources.

Les thèmes des projets énumérés ci-après couvrent l'«inclusion» et la «diversité culturelle».

Intitulé: «No shell on the shelf: a tool of promoting social inclusion»

Programme de formation à Chypre

Le projet réunissait des participants venus d'Italie, du Portugal, d'Espagne et de Chypre, qui souhaitaient acquérir les connaissances et les compétences requises pour créer une équipe de «bibliothèque vivante» dans leur pays. Une bibliothèque vivante consiste dans la rencontre de personnes de tous les milieux et de tous les horizons qui se réunissent dans un environnement sûr et ouvert, afin de démonter les stéréotypes et d'encourager la compréhension. L'équipe chypriote avait déjà eu l'occasion de créer cinq bibliothèques vivantes et était donc en mesure de partager son expérience et ses connaissances avec les autres participants.

Dans un premier temps, des informations ont été fournies aux participants sur les questions des droits de l'homme et de l'inclusion sociale. Le concept de bibliothèque vivante leur a ensuite été présenté et une formation a été organisée pour leur apprendre à en créer une. Au stade final du projet, les participants se sont activement employés à constituer une bibliothèque. Ils ont ainsi eu l'occasion de mettre la théorie en pratique et de créer eux-mêmes des bibliothèques vivantes qui leur permettront à l'avenir de se réunir, de remettre en cause les stéréotypes et de contribuer à la compréhension mutuelle et à la tolérance.

<https://www.salto-youth.net/tools/goodpractices/project/no-shell-on-the-shelf-a-tool-of-promoting-social-inclusion.188/>

Le projet a reçu le prix Charlemagne pour la jeunesse européenne 2012.

Intitulé: «The Magic of Integration (Part II): Overcoming obstacles»

Échange de jeunes en Allemagne

Durant une semaine, un groupe de jeunes handicapés et valides âgés de 13 à 23 ans venus d'Espagne et d'Allemagne ont fait l'expérience des obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées quand elles se déplacent en ville. En fauteuil roulant, en faisant mine d'être aveugles ou sourds, les participants ont essayé d'accomplir diverses tâches, comme faire des courses, se rendre dans des bureaux, etc. Ils ont aussi visité les entreprises où travaillaient certains des participants allemands handicapés.

¹⁶ <https://www.salto-youth.net/tools/goodpractices/>

Une réunion a été organisée entre les jeunes et des élus de la ville de Kassel pour discuter des besoins des personnes handicapées dans les espaces publics et passer en revue les efforts accomplis par l'administration de Kassel à cet égard. La discussion s'est terminée sur un jeu de piste dans la ville pour découvrir et apprécier les résultats positifs de ces efforts, et prendre conscience de certains des défis qui restent à relever. Des techniques de cirque ont été utilisées durant le projet et les participants se sont exercés ensemble pour acquérir des talents de clowns et d'acrobates. À la fin de la semaine, une présentation publique des résultats a été organisée devant 90 spectateurs.

<https://www.salto-youth.net/tools/goodpractices/project/the-magic-of-integration-part-ii-overcoming-obstacles.131/>

Intitulé: «Roma short-term EVS»

Service volontaire européen au Royaume-Uni

Ce projet de service volontaire européen a donné à des jeunes Hongrois issus de la communauté rom une occasion de prendre part à un projet de volontariat au Royaume-Uni. Le projet était conçu pour ne nécessiter aucune connaissance préalable de la langue anglaise (puisque l'incapacité à s'exprimer dans une langue différente peut être un obstacle à la participation).

Les jeunes volontaires ont passé le mois de leur SVE au Pays de Galles. Durant les deux premières semaines, ils ont reçu des cours d'anglais. Ils ont aussi passé du temps à élaborer des idées sur la façon d'échanger des informations à propos de leur culture rom avec d'autres.

Après cette préparation initiale, les volontaires ont passé les deux dernières semaines sur un projet auquel participaient dix autres volontaires venus de différents pays du monde entier. Dans le cadre de ce projet, les jeunes issus de la communauté rom ont eu de nombreuses occasions, formelles et informelles, de partager leurs traditions et leur culture rom. Durant leur séjour, les volontaires ont pu aussi rencontrer des membres d'organisations galloises qui travaillent avec des enfants rom vivant au Pays de Galles. Les interactions avec ces organisations ont offert aux volontaires la possibilité d'améliorer leurs aptitudes de communication et de leadership.

<https://www.salto-youth.net/tools/goodpractices/project/roma-short-term-evs.172/>

Intitulé: «Apple»

Service volontaire européen en Estonie

Un projet de SVE d'une durée de trois semaines a donné à un groupe de six volontaires venus d'Espagne, de France, de Finlande et de Lettonie, aux parcours de vie très divers (handicap mental, antécédents de toxicomanie, difficultés d'apprentissage, enfance en milieu rural ou dans un orphelinat), l'occasion de vivre une expérience enrichissante et de s'essayer à différentes activités bénévoles.

Durant les premiers jours du projet, les accompagnateurs ont aidé les volontaires à s'installer et leur ont apporté un appui linguistique et un soutien psychologique. Après quoi, les volontaires ont pris part à une formation d'une durée de trois jours sur le travail d'équipe, la communication, la gestion des risques et des crises et les échanges culturels.

Au cours du projet, ils ont visité plusieurs organisations locales, où ils ont accompli une journée de «volontariat local» qui constituait l'une des méthodes d'apprentissage et ils ont recueilli du matériel pour leurs présentations finales. Les volontaires ont notamment visité un jardin d'enfants et un centre de recyclage. Ils ont pu interagir avec les volontaires locaux de l'organisation. À la fin du projet, les participants au SVE ont organisé une présentation sur leurs pays d'origine devant un public de 60 jeunes. Ils ont aussi pris part à une séance d'information sur le SVE et ont partagé leur expérience du travail volontaire.

<https://www.salto-youth.net/tools/goodpractices/project/apple.170/>

Intitulé: «Queer your mind»

Initiative de jeunes transnationale en Suède

Ce projet d'un an visait à accroître les connaissances de jeunes venus de Belgique, de Suède, de Norvège, du Danemark, d'Islande, de Finlande, d'Estonie, de Lettonie, de Lituanie et de Pologne sur des questions comme la neutralité du genre, l'hétéronormativité, la théorie «queer» et la rupture avec les normes. Le projet tentait en outre d'explorer comment ces idées peuvent être mises en pratique dans la vie des participants. Les jeunes ont activement réfléchi aux mécanismes qui conduisent à la discrimination et aux moyens de les changer.

Après une semaine de formation et de visites d'étude à Stockholm, les participants sont retournés dans leurs groupes de jeunes et leurs collectivités locales pour partager leurs connaissances et leurs compétences nouvellement acquises avec d'autres personnes. Les méthodes adoptées pour ce partage de connaissances consistaient à organiser des ateliers et d'autres événements. Le projet a remis en question les points de vue des participants sur l'inégalité et la discrimination afin d'en faire des citoyens plus actifs qui apprécient la diversité et encouragent les autres à faire de même.

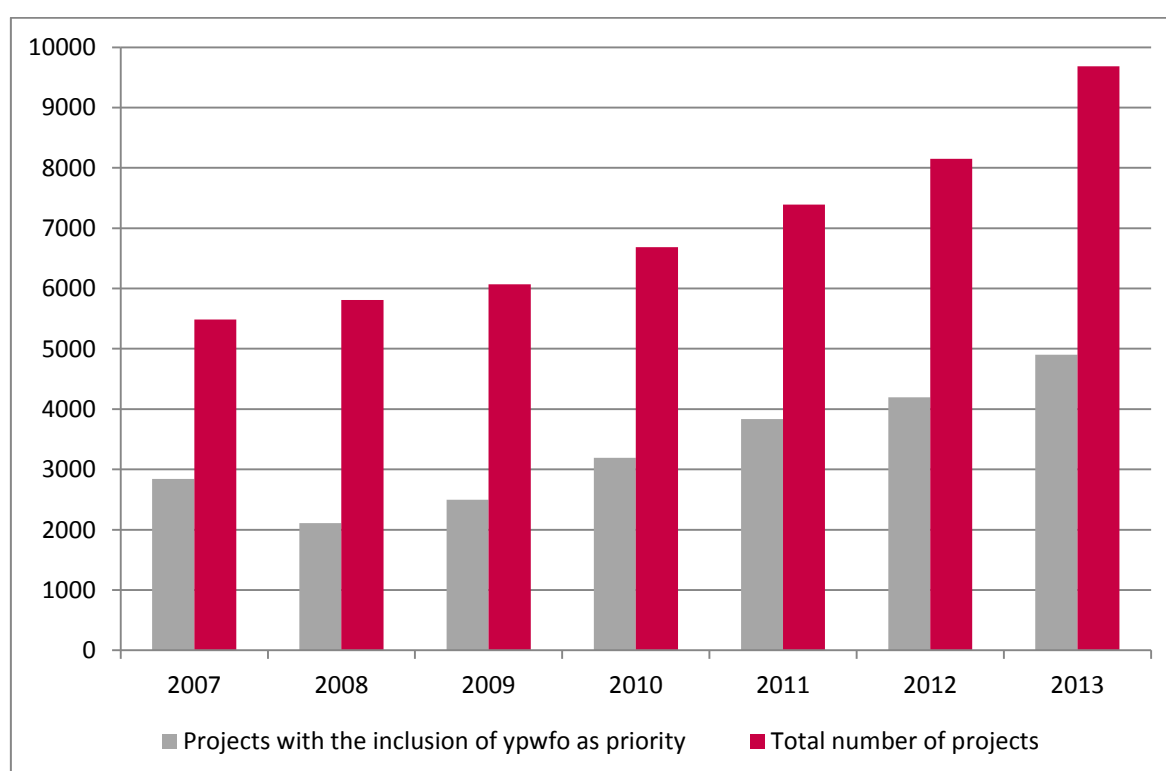
<https://www.salto-youth.net/tools/goodpractices/project/queer-your-mind.214/>

Annexe III: L'inclusion sociale dans le programme Jeunesse en action 2007-2013

L'inclusion en tant que priorité du programme

Une des priorités permanentes du programme Jeunesse en action était l'«Inclusion des jeunes ayant moins d'opportunités». Tout au long du programme, 47,3 % des projets soutenus avaient défini leurs activités comme relevant de cette priorité.

Le graphique suivant présente le nombre de projets pour chaque année de mise en œuvre du programme, comparé à la part de ceux qui avaient pour priorité l'«Inclusion des jeunes ayant moins d'opportunités».



Légendes:

Projets dont la priorité était l'inclusion des jeunes ayant moins d'opportunités

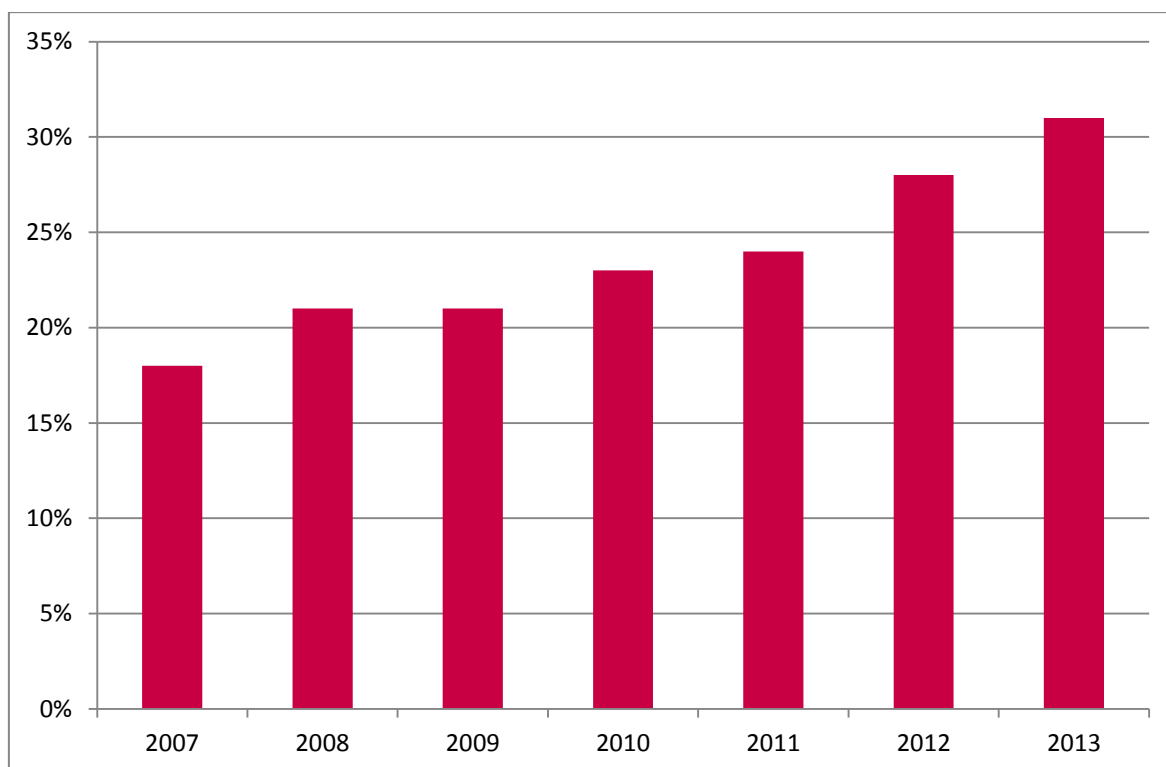
Nombre total de projets

Graphique 1: Nombre total de projets menés au titre de Jeunesse en action **et nombre total de projets d'inclusion.**

Inclusion des participants

Le nombre de jeunes moins favorisés a augmenté presque chaque année. Dans les actions concernées¹⁷ du programme Jeunesse en action, le total de jeunes participants s'élevait à près de 800 000, dont près de 200 000 étaient des jeunes moins favorisés.

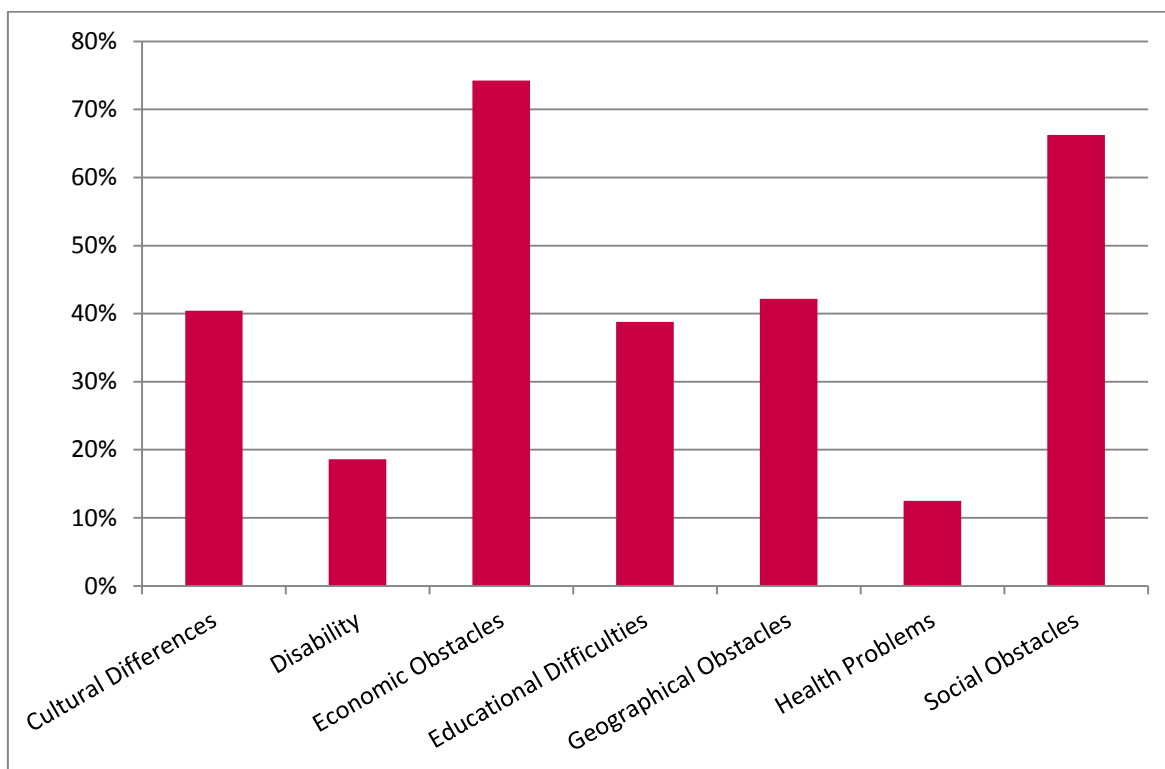
Le pourcentage de jeunes moins favorisés parmi les participants a augmenté durant tout le programme Jeunesse en action, comme le montre le graphique ci-dessous.



Graphique 2: Pourcentage de jeunes moins favorisés parmi les participants aux actions concernées dans le programme Jeunesse en action 2007-2013.

¹⁷ Actions impliquant des jeunes ayant moins d'opportunités: échanges de jeunes, projets jeunesse pour la démocratie, service volontaire européen, coopération avec les pays partenaires voisins de l'Union européenne et rencontres de jeunes et de responsables de politiques de jeunesse. Les initiatives de jeunes n'ont pas été incluses dans cette présentation.

Dans leur demande de subvention, les organisations candidates prévoyant de faire participer des jeunes moins favorisés à leur projet étaient invitées à déterminer les obstacles auxquels ces jeunes se trouvaient confrontés. Elles pouvaient désigner plusieurs obstacles. Parmi les projets soutenus au titre de Jeunesse en action, impliquant des jeunes moins favorisés, la fréquence des différents obstacles était la suivante:



Légendes:

- Différences culturelles
- Handicap
- Obstacles économiques
- Difficultés éducatives
- Obstacles géographiques
- Problèmes de santé
- Obstacles sociaux

Graphique 3: Obstacles identifiés par les porteurs de projets.