

# FAIRE DE L'INCLUSION VOTRE PRIORITÉ

Guide pratique



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



# FAIRE DE L'INCLUSION VOTRE PRIORITÉ

Guide pratique

Par le Forum  
des Jeunes

Dans le cadre du  
Cycle 10 du Dialogue  
Jeunesse européen

## POURQUOI CE GUIDE ?

Ce guide a pour objectif **d'accompagner et d'outiller toute personne ou structure en contact avec des jeunes, à créer des conditions de participation qui soient davantage inclusives**. Ceci, afin de rendre les activités proposées accessibles à une diversité de jeunes. Les différents éléments présentés dans ce guide ont été récoltés à travers des entretiens avec de nombreuses organisations de terrain, en contact avec des jeunes et expertes de l'inclusion.

**Les pratiques présentées sont à évaluer et à adapter en fonction de nombreux facteurs propres à l'activité (le contexte, le profil de jeunes, etc.) et à la structure. La/le lecteur-riche doit donc en mesurer la pertinence en fonction de sa propre réalité.**

Pour développer l'aspect inclusif de votre activité en équipe et de manière ludique, **un jeu de cartes « Inclu Game » est disponible sur le site internet [www.forumdesjeunes.be](http://www.forumdesjeunes.be).**

**Nous vous souhaitons une bonne lecture.**

<b>Introduction : Pourquoi faire de l'inclusion une priorité dans les secteurs en lien avec la jeunesse ?</b>	<b>4</b>
---	----------

<b>Partie 1: L'inclusion de tou-te-s les jeunes, une priorité structurelle</b>	<b>8</b>
--	----------

<b>Partie 2: 4 axes pour développer des pratiques inclusives</b>	<b>10</b>
--	-----------

1. Définir des activités qui ont du sens	11
2. Prévoir différents types d'engagement et être flexible	13
3. Créer des partenariats multiples et variés (se mettre en réseau)	13
4. Rendre sa structure visible et assurer une communication adéquate	15

<b>Partie 3: Garantir les conditions nécessaires pour une participation inclusive</b>	<b>17</b>
---	-----------

1. Assurer l'accessibilité intellectuelle et fournir l'information	18
2. Définir les niveaux de participation et permettre l'engagement	19
3. Créer une relation de confiance, une cohésion de groupe et un sentiment d'appartenance	21
4. Trouver sa posture	22
5. Poser un cadre de fonctionnement et une atmosphère conviviale	23
6. Faire appel à une diversité et une variété de méthodes et d'intervenant-e-s	25
7. Organiser pratiquement l'activité de manière inclusive	27
8. Reconnaître et valoriser l'engagement	28
9. Évaluer l'activité, la faire évaluer et assurer le suivi	29
<i>Question de la non-mixité ou groupe de pairs et de l'intersectionnalité</i>	29

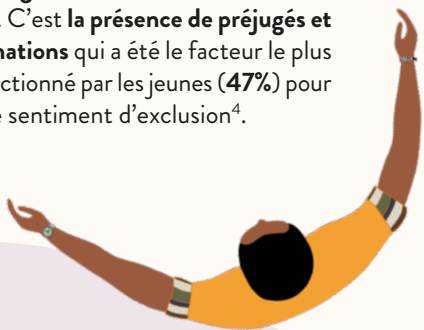
<b>Partie 4: Quatre fiches pratiques pour aller plus loin</b>	<b>31</b>
---	-----------

FICHE 1: Checklist pour organiser une activité de A à Z	32
FICHE 2: Posture de l'animateur-riche	34
FICHE 3: Outils d'animation généraux et animations « Inclusion »	36
FICHE 4: Ressources	38

# INTRODUCTION : POURQUOI FAIRE DE L'INCLUSION UNE PRIORITÉ DANS LES SECTEURS EN LIEN AVEC LA JEUNESSE ?

Le nombre de signalements pour discriminations reçus par UNIA<sup>1</sup>, l'organisme inter-fédéral de lutte contre les discriminations, ou par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes<sup>2</sup>, en constante évolution, le prouve : la xénophobie et toutes les formes de discriminations tissent leur toile, en Belgique, comme ailleurs. Ce constat est à mettre en perspective avec le résultat des élections de 2024 : l'extrême droite a terminé première du scrutin dans de nombreux pays européens. Ces partis banalisent des discours xénophobes, racistes, antisémites et islamophobes.

C'est dans ce contexte que le Forum des Jeunes, porte-parole officiel des jeunes de la Fédération Wallonie-Bruxelles, a mené une consultation auprès de plus de 1192 jeunes, entre septembre 2023 et avril 2024. L'objectif était de les questionner sur leur perception de leur inclusion dans la société et faire émerger des propositions pour construire un monde plus inclusif. Les résultats sont sans appel : **82%** des répondant-e-s déclarent avoir **vécu des situations dans lesquelles ils/elles se sont déjà senti-e-s désavantagé-e-s ou ont ressenti des sentiments négatifs** (malaise, honte, colère ou insécurité)<sup>3</sup>. C'est la **présence de préjugés et de discriminations** qui a été le facteur le plus souvent sélectionné par les jeunes (**47%**) pour expliquer ce sentiment d'exclusion<sup>4</sup>.



## Résultats de l'enquête sur l'inclusion des jeunes du Forum des Jeunes



Parmi les jeunes qui se sont identifié-e-s comme **racisé-e-s** dans l'enquête, **68%** déclarent avoir déjà **subi des discriminations**.



Parmi les jeunes qui ont indiqué être en situation de **handicap**, **63%** déclarent avoir déjà **subi des discriminations**.



Parmi les jeunes qui ont indiqué appartenir à la communauté **LGBTQIA+**, **56%** déclarent avoir déjà **subi des discriminations**.

<sup>1</sup> Découvrez ces chiffres dans l'onglet « Données sur l'(in)égalité et la discrimination en Belgique » dans le Data Hub d'Unia sur <https://www.equalitydata.unia.be>

<sup>2</sup> Découvrez ces chiffres dans le « Rapport annuel 2022 » de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, disponible [sur son site](#).

<sup>3</sup> Une introduction à l'enquête permettait aux répondant-e-s de comprendre la question en termes de sentiment d'inclusion, d'accès à ses droits, etc.

<sup>4</sup> Pour découvrir les résultats de cette enquête, consultez l'Avis officiel « À l'écoute des jeunes pour une société plus juste et inclusive » sur le [site forumdesjeunes.be](https://www.forumdesjeunes.be)

Au-delà de la montée de la xénophobie et de la polarisation de la société, un autre obstacle est régulièrement exprimé par les jeunes, celui du **sentiment d'illégitimité**. Des freins tels que le jugement *« Tout le monde ici (les élèves de l'école) a exprimé le fait que le regard des autres est très difficile »*<sup>5</sup>, le paternalisme des adultes ou encore la stigmatisation de la part de la société font que les jeunes ne veulent parfois tout simplement pas participer et s'auto-excluent, car elles-ils ne se sentent pas légitimes, ont perdu toute confiance, sont découragé-e-s et dévaluent leur propre possibilité d'action<sup>6</sup>. Il est nécessaire d'en prendre conscience et de travailler sur ce frein psychologique.

Néanmoins, que ce soit à l'école, dans la vie quotidienne ou même en politique, **les jeunes souhaitent plus de tolérance pour un meilleur vivre-ensemble**. *« Il faudrait un monde sans haine. Je trouve que les gens sont pas assez tolérants envers les autres personnes. Dans les guerres ou même dans le quotidien, je trouve (...) Il faudrait apprendre à comprendre l'autre, communiquer et accepter l'autre quoi (A., 25 ans) »*.<sup>7</sup>

C'est pour cette raison que **le Forum des Jeunes est parti à la rencontre d'associations qui sont en contact avec une diversité de jeunes et sont expertes de l'inclusion**, entre mai 2023 et avril 2024. L'objectif était de **récolter leurs réalités, leurs pratiques et leur expertise, ainsi que leurs ressources en matière d'inclusion, afin de les rassembler dans un guide**. Car fréquenter des espaces davantage inclusifs amène à devenir, à son tour, **acteur-riche d'inclusion**.

**La finalité de ce guide est d'accompagner et d'outiller toute personne ou structure en contact avec des jeunes, à créer des conditions de participation qui soient davantage inclusives.** Ceci, afin de rendre accessible la structure et ses activités à une diversité de jeunes. L'objectif est de créer un cadre qui permette à chaque jeune de se sentir à l'aise et de trouver du sens à participer.



---

<sup>5</sup> Témoignage d'une professeure d'une école spécialisée, rencontrée dans le cadre du projet « Inclusion » du Forum des Jeunes le 16/10/23 à Bruxelles.

<sup>6</sup> À travers nos consultations, le phénomène d'infantilisation a également été exprimé par des jeunes atteint-e-s de handicap.

<sup>7</sup> Témoignage issu du projet « Être jeune en 2023 », disponible sur [forumdesjeunes.be](https://forumdesjeunes.be).

Ce guide est basé sur les pratiques, les expériences et les connaissances, récoltées à travers différents échanges avec les structures suivantes : Crible ASBL, le Forum Bruxelles contre les inégalités, le Conseil de la Jeunesse Catholique, ATD Quart Monde Jeunesse, MJ L'Atelier (Saint-Nicolas, Liège), MJ Chenée (Liège), Alter Visio, Promo Jeunes, Jagora, Education Globale et Développement, Talented Youth Network, Horizon 2000, Ocarina, Antirides, Pour la Solidarité ASBL, ULB Engagée, l'Espace Babel'Air, Gratte ASBL, La Maison d'accueil @Home 18-24, Macadam ASBL et Jeunes & Aidants Proches ASBL.

Différentes ressources en matière d'inclusion produites par le Patro, les Guides, les Scouts Pluralistes, Latitude Jeunes et Ecolo J ont également été intégrées à ce guide.

Se basant sur des réalités et expériences particulières, il n'a donc pas pour objectif d'être exhaustif et tend à être complété à l'avenir.

Le Forum des Jeunes remercie les membres de l'IncluTeam<sup>8</sup> pour leurs contributions et leurs commentaires précieux pour la création de ce guide.

N'hésitez pas à contacter le Forum des Jeunes à propos de ce guide : [forum.jeunes@cfwb.be](mailto:forum.jeunes@cfwb.be).

Afin de faciliter la lecture de ce guide, le mot « activité » est utilisé pour mentionner tous les types d'activités proposées par les structures de jeunesse (projets, réunions, formations, etc.) et leur gestion.



<sup>8</sup> Ce comité de suivi a été constitué pour accompagner l'ensemble du projet « Inclusion » du Forum des Jeunes. Il est composé du Service Jeunesse, du Bureau International Jeunesse, de l'Observatoire de l'Enfance, de la Jeunesse et de l'Aide à la Jeunesse, de Crible ASBL, du Conseil de la Jeunesse Catholique, du Forum Bruxelles contre les inégalités, du Réseau Wallon de Lutte contre la Pauvreté, d'ATD Quart Monde, de Jagora, des Guides, de la Fédération Nationale des Patros, de l'ASBL l'Atelier (Maison de jeunes), de la Maison de Jeunes de Chênée, de la Coordination de Centres de Rencontres et d'Hébergement, de Gratte ASBL, de Talented Youth Network ASBL, de l'Espace Babel'Air et de la Fédération de Centres d'Information et de Documentation pour Jeunes (CIDJ).

Afin de faciliter la lecture de ce guide, celui-ci est structuré en **quatre parties**, de couleurs différentes, qui s'adressent à différents profils au sein de l'équipe de professionnel-le-s :



Tout au long de ce guide, vous trouverez dans des encadrés jaunes les **bonnes pratiques** de structures consultées.

*Partie 1:*  
**L'INCLUSION  
DE TOU-TE-S  
LES JEUNES,  
UNE PRIORITÉ  
STRUCTURELLE**

S'adresse particulièrement aux **personnes responsables de la gestion** et l'orientation générale de la structure (membres de l'Organe d'Administration, coordinateur-riche-s, etc.). C'est la base stratégique sur laquelle développer des pratiques plus inclusives et favoriser le caractère inclusif de sa structure.

*Partie 2:*  
**4 AXES POUR  
DÉVELOPPER  
DES PRATIQUES  
INCLUSIVES**

S'adresse à **l'ensemble de l'équipe** (dont les chargé-e-s de relations externes et de communication externe), en fonction de son rôle dans la structure.

*Partie 3:*  
**GARANTIR  
LES CONDITIONS  
NÉCESSAIRES POUR  
UNE PARTICIPATION  
INCLUSIVE**

S'adresse particulièrement aux **professionnel-le-s en contact direct avec des jeunes** (éducateur-riche, animateur-riche, chargé-e de projets, détaché-e pédagogique, etc.) car ce sont des éléments à mettre en œuvre sur le terrain, en amont, pendant et après l'activité.

*Partie 4:*  
**QUATRE FICHES  
PRATIQUES  
POUR ALLER  
PLUS LOIN**

1. Checklist pour organiser une activité de A à Z, 2. Posture de l'animateur-riche, 3. Outils généraux d'animation et animations « Inclusion » 4. Ressources. Ces fiches s'adressent également aux **professionnel-le-s qui sont en contact direct avec des jeunes**.

*Partie 1:*  
**L'INCLUSION  
DE TOU·TE·S  
LES JEUNES,  
UNE PRIORITÉ  
STRUCTURELLE**



**S'adresse aux personnes responsables  
de la gestion et l'orientation générale  
de la structure.**





Rendre ses pratiques plus inclusives demande une modification en profondeur du fonctionnement interne de la structure et de ses pratiques. Cela nécessite, par conséquent, un temps long et une attention continue, impliquant de l'énergie à y consacrer. Il faut être **conscient·e des limites de sa structure et agir en fonction** de ces dernières, sur le long terme. Par ailleurs, au vu des chiffres alarmants concernant la montée de la xénophobie dans notre société, évoqués dans l'introduction de ce guide, il est également nécessaire de **reconnaître les causes structurelles des discriminations subies et d'agir, au niveau politique, pour modifier les mécanismes structurels produisant ces inégalités.**

Conscient·e de cette réalité, il est néanmoins possible de développer l'aspect inclusif de sa structure, afin de permettre à chaque jeune de participer. Cette orientation devrait être portée et souhaitée **par les instances qui prennent les décisions structurelles** en particulier, afin d'en faire une priorité commune pour l'ensemble de l'équipe, et mener ainsi des actions cohérentes et efficaces pour développer l'inclusion.

## Comment ?

1. **Faire l'état des lieux de ses pratiques** (publics touchés et absents, types d'activités réalisées, etc.)
2. **Former l'équipe encadrante** sur les thématiques liées à l'inclusion et la diversité, par d'autres associations ou acteur·rice·s expert·e·s (ou à travers l'adhésion à des groupes de travail inclusion) de manière continue, et organiser des moments de réflexion spécifiques en équipe afin de partager les apprentissages liés aux formations suivies. La finalité est de dégager une vision et des priorités communes en matière d'inclusion, au sein de la structure.
3. **Rédiger un plan d'action « Inclusion »**, sur base de l'état des lieux réalisé et des formations suivies. Celui-ci contient des objectifs et des pistes d'action à mettre en œuvre sur le long, moyen et court terme, pour les atteindre.
4. **Mettre en œuvre le plan d'action « Inclusion »** à différents niveaux, **en dédiant du temps de travail au sein de l'équipe, et des moyens financiers adéquats.** Les **parties 2 et 3** de ce guide comportent des éléments à intégrer dans ce plan d'action.
5. **Évaluer les actions menées** pour développer l'aspect inclusif de la structure et les adapter ou les modifier, en fonction de leur impact et des résultats obtenus.



**MJ Chênée :** Obtention et application du dispositif particulier en Égalité des chances<sup>9</sup>.

**Jagora :** Application d'un dispositif particulier, traduit par un accompagnement spécifique de certain·e·s jeunes et la mise en place de dispositifs permettant aux jeunes de se sentir inclus·es dans les activités (pris en charge par un 0,5 ETP).

**ULB Engagée :** Mise à disposition d'un équivalent temps plein chargé de mobilisation des volontaires.

---

<sup>9</sup> Ce dispositif est une subvention supplémentaire permettant de renforcer les compétences, l'autonomie, l'émancipation et les chances du public visé. Toutes les infos sur le site du [Service Jeunesse de la FWB](#).

*Partie 2:*

# **4 AXES POUR DÉVELOPPER DES PRATIQUES INCLUSIVES**



**S'adresse à l'ensemble de l'équipe  
(dont les chargé-e-s de relations externes  
et de communication externe).**



Ces quatre axes ne s'appliquent pas à l'organisation de l'activité en tant que telle, et, par conséquent, ne concernent pas uniquement les professionnel-le-s en contact avec les jeunes. Elles doivent être développées en parallèle des activités, **par l'ensemble de l'équipe (dont les chargé-e-s de relations externes et de communication externe)**, en fonction de son rôle dans la structure.

## 1. Définir des activités qui ont du sens

Pour faire en sorte d'assurer, ou même d'augmenter, la fréquentation de jeunes au sein de la structure, il est nécessaire de proposer des activités adéquates. Au delà de poursuivre l'objectif général visant à développer la citoyenneté des jeunes, il est nécessaire de bien définir la nature des activités proposées.

### Comment définir une activité ?

Voici quelques indications :

- **Sur base des demandes et intérêts<sup>10</sup> des jeunes**, des réalités ou des injustices vécues. Il peut être intéressant de questionner leur quotidien à l'école, au travail, à la maison, pour faire naître de l'intérêt, voire une mobilisation, à ce sujet.  
**Exemple de question de départ :** *Qu'est-ce que vous aimeriez faire mais que vous ne savez pas faire seul-e ?*
- **Sur base de son environnement direct :** Identifier les différentes composantes de son environnement (quelles structures jeunesse ? Quels types de public\* ? Quelles activités déjà présentes ?) pour identifier les potentiels manquements et besoins des jeunes et y répondre, ce qui donne du sens.
- **Sur base des limites et contraintes de la structure :** Les identifier en amont de l'activité et les communiquer aux participant-e-s, afin d'éviter toute frustration

et de garantir la transparence concernant leur participation<sup>11</sup>.



### \* Contraintes liées à la reconnaissance :

Les décrets fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux structures (OJ, CJ, MJ, AMO, etc.) délimitent une tranche d'âge spécifique, ce qui empêche d'élargir le public cible. Or, accepter d'autres publics peut être facteur d'engagement pour le-la jeune, en lui permettant, par exemple, d'être accompagné-e par une personne de son entourage, ce qui peut lui donner plus de confiance. Pour la personne de son entourage qui l'accompagne, cela pourrait surmonter de potentiels préjugés portés sur la structure de jeunesse.



**Pour la Solidarité :** Son programme «100% Jeunes» pour les NEETS, comporte des activités et des rencontres liées au projet du jeune (que ce soit la recherche d'un emploi, un bénévolat, des études, ou encore la recherche d'un logement).

**Forum des Jeunes :** La thématique d'un projet peut être choisie en fonction de l'intérêt des membres. Les formations proposées découlent également des besoins et intérêts des membres, récoltés régulièrement.

<sup>10</sup> Il est également intéressant de construire une activité autour de sujets que les jeunes n'auront pas forcément exprimés ou ne considèrent pas comme prioritaires. De l'intérêt peut aussi naître vis-à-vis de ces sujets.

<sup>11</sup> Les conditions **pour une participation inclusive** sont mentionnées dans la **partie 3** de ce guide.

Une fois le sujet défini, il faut veiller à **identifier les potentiels risques psychologiques** de l'activité, liés au sujet abordé, au dévoilement de soi, à la méthode utilisée, etc.

**Aborder la diversité et l'inclusion, bonne idée!**

Afin de transmettre la philosophie et les valeurs de la structure en matière d'inclusion, il est pertinent d'aborder les sujets liés à la diversité et au vivre-ensemble dans l'activité, pour informer et sensibiliser les jeunes. Il est intéressant d'aborder le concept d'intersectionnalité, expliqué aux page 29 et 30 de ce guide.

© Freepik



### Comment ?

1. **Par des structures ou acteur·rice·s spécialistes de ces thématiques**, ce qui est facteur d'engagement pour les jeunes.
2. **Par l'équipe de professionnel·le·s mais aussi les jeunes outillé·e·s**. Valoriser les capacités des jeunes est aussi un facteur d'engagement.<sup>12</sup>



**Crible ASBL** a pour objectif de déconstruire les stéréotypes de genre, traite des enjeux EVRAS et des thématiques LGBTQIA+ dans le secteur jeunesse.

**ULB Engagée** : Son projet « Migrations au-delà des préjugés » a pour objectif de déconstruire les stéréotypes liés à la migration.

**Horizon 2000 ASBL** propose une formation de sensibilisation sur la déficience mentale donnée par un·e employé·e en situation de handicap.

**Gratte ASBL** propose des animations de sensibilisation pour déconstruire les représentations liées au handicap mental.

<sup>12</sup> Donner de la place aux jeunes dans l'organisation d'une activité est abordé dans la **partie 3** de ce guide

## 2. Prévoir différents types d'engagement

Il est très intéressant de proposer différents types d'engagement au sein de la structure, pour les jeunes, en fonction des capacités de la structure et de la nature des activités proposées (par exemple, proposer de participer à une activité de 2h, à un projet sur plusieurs mois, ou de rejoindre un organe de gestion de la structure).



**Le Forum des Jeunes** offre différents types d'engagement : participer à une formation, rejoindre une Team et un projet, etc. Par ailleurs, la diversité des organes et mandats du Forum des Jeunes (Agora, Assemblée générale, Organe d'Administration, Teams, délégation internationale, mandats externes) permet aux jeunes d'évoluer et d'avoir des responsabilités au sein de la structure. Un suivi de l'engagement est réalisé pour connaître les trajectoires des membres et évaluer les politiques internes.

**Le comité d'idées de Gratte**, composé de personnes dites valides et de personnes en situation de handicap, a pour objectif de définir le programme des activités.

**Le Conseil des jeunes de la MJ Saint-Nicolas** est un espace de décision composé de membres.

**Au sein des mouvements de jeunesse**, il est courant que les animé·e·s deviennent à leur tour animateur·rice·s.

**Dans le secteur Jeunesse**, les organes de gestion sont parfois composés de membres de la structure.

### Pourquoi ?

La participation se situe la plupart du temps en second plan, par rapport à d'autres priorités (obligations personnelles, scolaires ou familiales). Il est donc nécessaire de proposer des types d'engagement qui correspondent aux différentes réalités des jeunes, et à ce qu'ils et elles recherchent comme type d'engagement.

Pour finir, il est intéressant de donner l'opportunité aux jeunes « **d'évoluer** » au sein de la structure, en termes de niveau d'engagement et de responsabilité. Cela permet d'augmenter le niveau de conscience des enjeux d'orientation et de gestion de la structure et permet ainsi aux jeunes habitué·e·s de s'engager autrement. Pour y parvenir, il est intéressant **d'assurer une trajectoire d'évolution pour chaque jeune**, sur le long terme.

## 3. Créer des partenariats multiples et variés (se mettre en réseau)

### Pourquoi ?

Se mettre en réseau avec d'autres structures représente l'opportunité de découvrir et de s'inspirer d'autres réalités et pratiques et de partager et diffuser les siennes, ou encore de créer de nouvelles collaborations (pour organiser une activité spécifique ou, plus simplement, en tant que relais d'information). De manière générale, se tourner vers d'autres structures permet à priori un enrichissement et une diversification de ses pratiques, ce qui les rend plus inclusives.



## Quels partenaires ?

Il faut identifier ses partenaires en fonction des besoins et intérêts de la structure. Ils peuvent être des organisations du secteur Jeunesse (MJ-OJ-CJ...), de l'Aide à la Jeunesse (AMO...), des maisons d'accueil, des centres d'hébergement, des maisons de quartier, des éducateurs ou éducatrices de rue ou des infirmier-e-s (prévention communale), des écoles, des associations d'éducation permanente, des spécialistes de la thématique et du monde de la recherche, des acteurs et actrices de la culture, de l'insertion socio-professionnelle ou encore du sport.



## Comment ?

À travers une prise de contact directe ou l'adhésion à une fédération ou une plateforme couple qui rassemble d'autres associations.



**Maison de Jeunes de Chênée :** Organisation d'une concertation sociale qui rassemble les différent-e-s acteur-ric-e-s qui ont une action sociale adressée aux jeunes (écoles, centres médicaux, culture) pour créer du lien, échanger des outils, pratiques et réalités, et créer des activités qui répondent à des besoins communs. Résultat : Création de synergies, meilleure prise en considération de la MJ et reconnaissance du travail effectué.

**Alter Visio :** Adhésion en tant que membre de la Rainbow House, couple de 73 associations « genre ». Résultat : La Rainbow House redirige les jeunes vers Alter Visio.

### **Éducation Globale et Développement :**

Partenariat avec différentes maisons de jeunes, AMO et un centre Croix Rouge de la région. Résultat : Diversification des publics touchés et création de nouveaux projets interculturels entre des jeunes belges et des primo arrivant-e-s.

### **ULB Engagée :**

Partenariat avec Jagora. Résultat : Vulgarisation des contenus produits. Partenariats avec des réseaux scolaires et des institutions comme la Ville de Bruxelles. Résultat : Diversification des publics touchés.

### **Forum des Jeunes :**

Mise en relation avec une ou plusieurs associations en lien avec la thématique du projet, lors de son démarrage. Résultat : Gain d'expertise sur le sujet (formation de la Team) et renforcement de la diffusion de la consultation et du projet.

### **Jeunes & Aidants Proches :**

Partage son bâtiment avec d'autres associations travaillant aussi dans l'aide à la personne ou le handicap (Casa Clara et FratriHa). Résultat : Accès facilité aux services dans un même lieu pour les jeunes et leurs familles.

### **Partenariat entre la MJ XL'J, l'AMO dynamo**

**et la MJ Malinard :** Création du projet « 100% filles ». Résultat : Augmentation de la participation des filles (et de leur confiance en elles), développement de nouveaux projets, etc.

### **Le Forum Bruxelles contre les inégalités :**

Son projet « Prévention des ruptures dans le parcours des jeunes » qui rassemble des jeunes de différentes structures et une vingtaine de professionnel-le-s de terrain pour s'adresser aux publics les plus éloignés de la participation.

Envie de vous mettre en réseau pour développer vos pratiques et les rendre plus inclusives ?

[Cliquez ICI](#) pour laisser vos coordonnées (et trouver celles d'autres structures)!

#### 4. Rendre sa structure visible et assurer une communication adéquate

Pour faire connaître sa structure et les activités proposées auprès de son public cible, il est nécessaire de **développer sa communication externe**, afin d'être visible et identifié par les jeunes. Chaque jeune a ses codes et ses canaux d'information. Les réseaux sociaux sont une source d'information clé pour une majorité de jeunes mais d'autres ne les utilisent pas. La présence de la structure sur le terrain, dans les lieux fréquentés par les jeunes, est également primordiale pour faire connaître sa structure et donner un visage à l'organisation.



**ATD Quart Monde :** Mise en œuvre d'un système de présence de l'équipe des professionnel-le-s dans les quartiers où réside son public cible, pour pouvoir rencontrer ces personnes où elles se trouvent.

Il est nécessaire de multiplier les canaux de diffusion afin d'atteindre une variété de jeunes et d'adapter sa communication à chaque jeune. Il faut identifier et être présent dans les espaces physiques et digitaux fréquentés par les jeunes. Cela prend du temps, des moyens financiers, et nécessite une expertise qui n'est pas toujours disponible au sein de certaines structures.

Quelques canaux de diffusion clés :

- **Bouche à oreille, via des personnes de confiance**
- **Réseaux sociaux** (importance d'Instagram et de Tik tok pour les jeunes)
- **Site web** pour les partenaires, les jeunes et leurs proches
- **Partenaires locaux** et en tant que membre d'un réseau ou d'une fédération ou reconnue en tant que structure officielle pour la jeunesse (MJ, OJ, CJ, AMO, etc.)
- **Mailing et newsletter** aux partenaires et aux membres
- **Présence dans les lieux fréquentés par des jeunes** (salons, festivals, événements, écoles, lieux culturels, etc.)

Diversité des supports :

- **Supports imprimés** (affiches, brochures, flyers) et **digitaux** (vidéos, podcasts, brochures, etc.)



## Contenu :

- Il est nécessaire d'adapter le contenu à chaque canal et support utilisés.
- Le contenu doit être clair et donner envie.
- Les éléments prioritaires à communiquer sont **la valeur ajoutée (l'intérêt) pour le jeune** de participer (l'aspect « rencontres » ou « ludique », par exemple) et **les informations pratiques**, qui peuvent rassurer les jeunes et leurs proches concernant l'activité.
- Si des moyens ont été prévus pour rendre l'activité plus inclusive (accès PMR, événement bilingue, etc.), il est intéressant de communiquer sur cet aspect.
- Si la thématique abordée est liée à la diversité et l'inclusion (formation pour les personnes valides et non valide, soirée queer, etc.), il faut l'indiquer dans la communication.

## Forme de la communication :

- Importance du design attrayant et des couleurs, utilisation de visuels, images, pictogrammes et illustrations, et peu de texte.
- Utiliser l'écriture épiciène et inclusive.
- Utiliser des termes neutres, notamment pour désigner les fêtes religieuses ou laïques.
- Si nécessaire, traduire dans les langues parlées par le public cible.

**equal.brussels :** [Guide](#) « Communication inclusive : Un levier pour l'inclusion de toutes et tous »

**Espace Babel'Air :** Communication automatiquement en français et anglais, parfois en néerlandais et comportant des pictogrammes pour assurer la compréhension par tou-te-s.

**Forum des Jeunes :** Toutes les publications externes liées aux projets (vidéos, podcasts, brochures, Avis officiels) sont co-construites avec les membres.

## Comment produire l'information et la communiquer ?

Idéalement, il faut **co-construire les contenus avec le public** cible ou réaliser un test pour demander son avis et les adapter en fonction. De manière générale, il est pertinent de **relire les contenus sous différents prismes** afin de lutter contre certains biais sexistes, racistes, validistes, paternalistes,... et éviter ainsi de potentielles micro-agressions.





*Partie 3:*  
**GARANTIR  
LES CONDITIONS  
NÉCESSAIRES POUR  
UNE PARTICIPATION  
INCLUSIVE**

**S'adresse aux professionnel·le·s  
en contact direct avec des jeunes.**



C'est maintenant sur l'organisation de l'activité en tant que telle qu'il faut agir. Ce chapitre s'adresse à **l'équipe de professionnel-le-s qui est en contact avec des jeunes**. Il est nécessaire de mettre en place des conditions qui permettent à chaque jeune de se sentir à l'aise et inclu-se. Le maître-mot de ce chapitre est **FLEXIBILITÉ**, car rendre accessible et inclusive une activité n'est possible qu'avec une certaine marge de flexibilité, ce qui demande une bonne capacité d'adaptation.

## Découvrez le jeu de cartes « Inclu Game »

Celui-ci est composé de questions permettant d'évaluer si l'activité respecte les conditions nécessaires pour une participation inclusive. Il est disponible sur [forumdesjeunes.be](http://forumdesjeunes.be).



<sup>13</sup> C'est aussi utile, dans certains cas, pour l'entourage des jeunes.

<sup>14</sup> Cet aspect est développé dans le point suivant de ce guide.

<sup>15</sup> Organiser une activité nécessite une certaine autonomie de la part des participant-e-s, il faut l'identifier et la communiquer, pour garantir que la participation du/de la jeune ait du sens pour lui/elle.

## 1. Assurer l'accessibilité intellectuelle et fournir l'information

Pour organiser une activité de manière inclusive, il est indispensable de fournir une information claire sur la participation demandée aux jeunes<sup>13</sup>, concernant notamment :

- Le(s) niveau(x) d'engagement possible(s) pour les jeunes<sup>14</sup> (ce que cela implique) et les attendus ;
- Les compétences/connaissances requises (et qui seront développées)<sup>15</sup> ;
- Le déroulement concret (notamment l'aspect pratique) ;
- La finalité de l'activité (à quelle fin la participation sera utilisée et quel impact celle-ci pourrait avoir) ;
- L'intérêt pour le/la jeune d'y participer.

Une certaine flexibilité est parfois requise afin de pouvoir adapter les éléments cités ci-dessus, si besoin.

Il est nécessaire de s'assurer que l'ensemble de ces informations soit compris par les participant-e-s et les rappeler quelques jours en amont, via différents canaux. Pouvoir informer de manière claire le public visé demande une préparation, voire une formation.

Les différentes étapes pour organiser une activité sont développées dans la « Fiche 1 : Checklist pour organiser une activité de A à Z » dans la **partie 4** de ce guide.

## ? Pourquoi ?

Pour que les participant·e·s soient sur un pied d'égalité, en termes de connaissances préalables et de codes utilisés et se sentent à l'aise et inclus·es lors de l'activité.

## 🔍 Comment ?

- Adopter un vocabulaire adapté au public cible (pas trop professionnel -éviter le jargon-, ni trop familier).
- S'il est possible d'intégrer l'activité en cours de route, informer les jeunes sur le chemin parcouru au préalable afin de pouvoir y participer pleinement.
- Prévoir des moments de feedback constructifs, pour questionner le vécu des jeunes et faire un retour sur leur participation (adéquation avec les attentes et les objectifs), en particulier s'ils et elles ont été acteur·rice·s de l'activité.



**Jeunes & Aidants Proches** demande un retour des participant·e·s sur l'activité via une feuille à compléter, adaptée à l'âge des jeunes.

## 2. Définir les niveaux de participation et permettre l'engagement

À l'intérieur d'une activité, il est intéressant de définir et de proposer différents niveaux de participation pour les jeunes.

Par exemple :

- Participer à l'activité (si elle est interactive et participative) ;
- Donner son avis sur certaines parties de l'activité ;
- Co-construire l'ensemble des étapes de l'activité et en être responsable.

Ces niveaux varient, entre autres, en fonction de l'ancienneté ou l'expérience des jeunes dans la structure et de leur envie. Par ailleurs, responsabiliser les jeunes peut être synonyme de pression, voire de souffrance, pour certain·e·s. L'adulte reste le responsable du cadre. Pour finir, toute participation doit pouvoir **apporter quelque chose à chaque participant·e**, telle que l'acquisition de compétences (tant les soft skills que des savoir-faire spécifiques) ou connaissances, mais aussi un sentiment de fierté et d'appartenance (si les jeunes sont valorisé·e·s) et des rencontres.

En conclusion, **laisser de la place pour la participation des jeunes et les responsabiliser** peut être un facteur d'engagement.

## ? Pourquoi ?

Cela leur permet de se sentir concerné·e·s, de s'approprier l'activité, d'avoir le sentiment d'avoir un impact sur celle-ci et d'y avoir contribué. Cela augmente la relation de confiance entre les jeunes et la structure et leur confiance en soi.





**L'Espace Babel Air** inclut les jeunes dans l'organisation de l'activité cuisine (choix du menu, courses, cuisine).

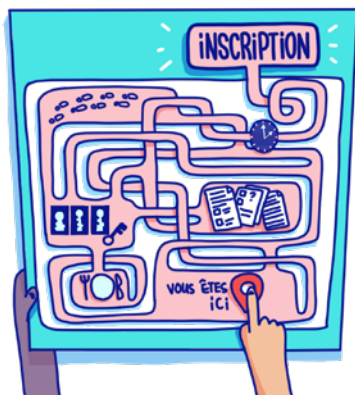
**ULB engagée** accompagne et forme les volontaires lors des deux premières animations, avant que les volontaires soient autonomes. Les volontaires expérimenté-e-s peuvent donner une formation à d'autres volontaires, cela permet de valoriser leur expérience. Les professionnel-le-s de la structure sont souvent des ancien-ne-s volontaires.

## Si un fonctionnement totalement participatif est souhaité ?

Il s'agit d'aboutir à une forme d'auto-gestion de l'activité, encadrée par le/la professionnel-le, ce qui correspond au concept « par et pour les jeunes ». Cela signifie que chaque étape du projet est définie par les participant-e-s .



**Forum des Jeunes :** Tous ses projets sont participatifs, co-créés par des jeunes et pour des jeunes.



Par ailleurs, il faut garder une certaine **marge de flexibilité dans l'engagement des jeunes** et accepter les potentielles annulations pour éviter d'éventuelles frustrations. **Attention ! La flexibilité n'est pas synonyme de désresponsabilisation !** Il est nécessaire de signaler aux participant-e-s l'importance de prévenir en cas d'absence ou d'annulation, par respect pour le personnel encadrant et le groupe. La marge de flexibilité n'est parfois pas possible pour certaines structures ou certaines activités. Il faut en être conscient-e et en informer les jeunes. Pour finir, il faut également veiller à adapter l'activité au fil du temps, si nécessaire.

## Comment éviter l'absence de jeunes ?

Cela passe principalement par **développer une relation de confiance avec les jeunes** et par instaurer une bonne cohésion de groupe<sup>16</sup>. Le fait de constituer un groupe de jeunes « pérennes » dans l'activité peut être un facteur d'engagement pour d'autres et amener une dynamique de groupe. Cela renforce le sentiment d'appartenance et, ainsi, la participation. Néanmoins, il n'est pas possible d'anticiper tous les facteurs d'annulation et, par conséquent, il faut idéalement prévoir une alternative en cas de faible taux de participation.

→ **Quelques facteurs de non-participation fréquents :** Conflit horaire, besoin de revenu financier, problème de logement, pression de l'entourage, problème de mobilité, démotivation personnelle, problème de santé mentale, etc.

<sup>16</sup> Ce point est abordé dans la **Partie 3** de ce guide.



**ULB Engagée :** Le niveau d'engagement pour les animations est assez flexible : réaliser minimum deux animations dans l'année qui suit la formation, sans obligation ni sanction, avec la possibilité d'arrêter son engagement librement. Par ailleurs, toutes les activités conviviales sont ouvertes à toutes et tous, indépendamment de la présence aux activités et du niveau d'engagement dans l'activité.

**Pour la Solidarité :** Il n'y a pas de sanction si les jeunes ne viennent pas à toutes les activités du programme « 100% jeunes ». Il est demandé aux jeunes de prévenir en cas d'absence.

**Jeunes & Aidants Proches** permet une flexibilité dans les activités : choix d'un groupe d'âge différent, arrivée en retard, participation à une seule activité.

**Forum des Jeunes :** Aucun niveau d'engagement n'est demandé pour devenir membre ou pour participer à un projet.

### 3. Créer une relation de confiance, une cohésion de groupe et un sentiment d'appartenance

#### ? Pourquoi ?

Comme évoqué au point précédent, le moyen le plus puissant pour assurer la participation et l'adhésion des jeunes à une activité et à la structure, est d'apprendre à connaître les jeunes, leurs réalités, leurs besoins, et de nouer une relation de confiance avec ces dernier-e-s. C'est une relation interpersonnelle forte qui donne du sens à l'engagement du/de la jeune, et à notre travail.

Quelques pistes pour nouer une relation de confiance :

- **Prévoir des moments informels particuliers**, en dehors de l'activité (à travers un brise-glace, une pause, lors de déplacements ou d'un lunch, par exemple).
- **Utiliser des canaux de communication spécifiques** (SMS, Whatsapp, Messenger, email, téléphone, etc.), à définir avec chaque jeune.
- **Rester en contact régulier** avec les jeunes pour construire cette relation de confiance, sur le long terme. Cela permet de prendre en compte chaque jeune dans sa globalité, et, s'il ou elle souffre d'exclusion, de comprendre l'aspect intersectoriel des discriminations vécues.
- **S'adapter à chaque jeune et à son ou ses mode(s) de communication**, tout en prenant en compte les capacités de la structure, sur le long terme. En effet, cet aspect prend du temps et doit être prévu et reconnu dans la charge de travail de l'équipe encadrante.



- **Trouver un équilibre entre la relation individuelle et entre les participant·e·s, au sein du groupe.** En effet, il est primordial que les participant·e·s nouent des liens entre elles et eux et sentent qu'ils et elles font partie du même groupe, afin de créer une cohésion de groupe. S'il y a différents groupes de jeunes, il faut également faire se rencontrer ces jeunes. C'est cette relation de confiance et les liens créés entre les participant·e·s et l'équipe encadrante qui font naître le sentiment d'appartenance à la structure.

### Quelques pratiques pour créer une relation de confiance :

- Mettre à disposition un **espace physique**, gratuit et ouvert à toutes et à tous (safe space), qui permet la rencontre entre les jeunes, comme les permanences dans les maisons de jeunes, afin de créer du lien et d'instaurer un sentiment d'appartenance à la structure.
- Faire compléter une **fiche d'information** comprenant les intérêts de chaque jeune et les besoins particuliers (santé, nourriture, etc.).
- Faire un **entretien individuel** lors du premier contact avec un·e jeune, pour présenter les missions et les activités, faire visiter les locaux et connaître les besoins du/de la jeune, afin de l'intégrer à la structure de manière adaptée, et donner du sens à son engagement.

## 4. Trouver sa posture

Pour rendre davantage accessible une activité à l'ensemble des participant·e·s, il est nécessaire de trouver la posture avec laquelle on est à l'aise.<sup>17</sup> Être transparent·e et sincère sont les éléments clés afin de créer un espace de participation inclusif, dans lequel les jeunes peuvent se sentir en confiance.

### Comment ?

En tant que personnel encadrant, il est nécessaire de **s'informer sur ses propres biais**, d'être conscient·e de sa place dans la société et des représentations liées à soi et de celles projetées sur les participant·e·s, pour éviter de renforcer certains systèmes de domination existants.<sup>18</sup>

<sup>17</sup> Ce sujet est développé dans la « Fiche 2 : Posture de l'animateur·rice » dans la **partie 4** de ce guide.

<sup>18</sup> Cette démarche s'apparente au concept de déconstruction. Une source pour aller plus loin : le podcast Kiffe ta race de Rokhaya Diallo et Grace Ly : « [Check tes privilèges blancs](#) ». Il en existe beaucoup d'autres.



## 5. Poser un cadre de fonctionnement et une atmosphère conviviale

Il est nécessaire, au début de l'activité, de poser un cadre pour **définir le fonctionnement du groupe** mais aussi **d'instaurer une atmosphère conviviale**.

Pourquoi poser un cadre ?

Le cadre doit instaurer un lien de confiance entre les participant·e·s du groupe. Il sert de base, de cadre de référence sur lequel s'appuyer, notamment en cas de propos intolérants ou de comportements inappropriés pendant l'activité. Il permet de créer un espace sécurisé et sécurisant pour les participant·e·s.

Poser un cadre peut se faire de manière très informelle, à travers une brève introduction, ou, au contraire, peut nécessiter un temps plus long, en fonction de la relation et du lien de proximité avec les participant·e·s.

Comment créer un cadre de fonctionnement ou une charte de bienveillance ?

1. Il est intéressant de construire une base de la charte en amont de la première rencontre avec le groupe, reprenant les valeurs de la structure, complétées par des valeurs démocratiques. Cette base doit permettre d'éviter de potentiels risques (psychologiques et physiques) identifiés au préalable, et être adaptée à son utilisation et au contexte (nombre et âge des participant·e·s, fréquence de l'activité, etc.).

2. Il est ensuite nécessaire de la **partager au groupe** afin qu'il puisse **l'amender, l'adapter** et enfin, **l'adopter** pour que chacun·e se sente respecté·e. Il est important que ce cadre soit expliqué et compris par tous et toutes. Le personnel encadrant<sup>19</sup> doit évidemment aussi le respecter.

Exemple de cadres ou chartes :

- « Pour une charte de vie en co-gestion », dans le dossier « [Anime tes Nutons](#) » des **Guides**
- [Charte de la bienveillance](#) du **Patro**, qui est rappelée avant chaque animation.
- « [Le cadre de fonctionnement](#) » de **Collectiv-a**
- « [Créer un cadre de confiance pour faciliter l'échange](#) » du mouvement **Colibris**.

<sup>19</sup> Ce dernier élément est repris dans [le Guide-Repère Bienveillance](#) de Latitude Jeunes.



Au-delà du cadre de fonctionnement, il est également primordial **d'instaurer une atmosphère conviviale** lors de chaque rencontre avec des jeunes, pour que chacun-e passe un moment agréable où il-elle se sent inclus-e et en sécurité. C'est un facteur de motivation et d'engagement très important. Cet aspect doit être traduit dans les valeurs et la philosophie de la structure et partagé et transmis par l'équipe encadrante.

## Comment réagir face un comportement inapproprié ?

Tout d'abord, il est nécessaire de **se former au préalable**, notamment sur les causes et conséquences des stéréotypes véhiculés, sur les phénomènes de harcèlement, mais aussi sur les techniques et pratiques pour communiquer sur ces enjeux (comme la communication non violente). **Ceci, afin de pouvoir mettre en œuvre une politique de prévention** (par exemple, avec la mise en place d'un cadre ou d'une personne de confiance) permettant de limiter les risques que de tels comportements n'apparaissent et de permettre aux jeunes, le cas échéant, d'exprimer les discriminations ou le harcèlement vécus. Malgré le cadre posé et la mise en place de moyens et méthodologies garantissant le respect et la tolérance entre les participant-e-s, il est possible qu'un comportement inapproprié (tels qu'un propos intolérant ou du harcèlement) apparaisse. **Il faut le relever et garantir la sécurité des participant-e-s potentiellement visé-e-s.** La liberté d'expression est encadrée par une législation, que l'on peut rappeler pour modérer la parole.

## Comment ?

Questionner le/la jeune (puis le groupe) concernant le propos tenu afin de découvrir son origine et le déconstruire. Il est également pertinent d'amener les jeunes à penser les réparations en cas de non-respect du cadre. Ce n'est pas la responsabilité des jeunes, mais c'est l'affaire de toutes et tous.



Être deux animateur-ice-s pour pouvoir observer les comportements ou réactions, donner la parole, gérer les imprévus.

Organiser un espace de parole au sein de l'équipe afin de pouvoir exprimer les situations difficiles vécues lors d'une activité ou d'un contact avec un (ou plusieurs) jeune(s).

**ULB Engagée** prévoit toujours un binôme d'animation pour ses activités.

**Latitude Jeunes**, propose aux animateur-ice-s des moments de décharge émotionnelle.





Quelques ressources contre le harcèlement :

- **L'Université de Paix** : La méthode [KIVA](#), un programme anti-harcèlement scolaire pour le niveau primaire de Finlande, adaptée au contexte belge francophone.
- **L'Université de Paix** : [Outils de sensibilisation au harcèlement](#) « Harcèlement entre jeunes : comprendre, identifier, agir ».
- **Le Réseau prévention harcèlement** : [Rapport complet](#) « Prévention du harcèlement entre élèves : balises pour l'action ».
- La méthode [PIKAS](#), la méthode de la préoccupation partagée.
- **L'ASBL Bravo** (Région bruxelloise) : [Animation de prévention au harcèlement](#) dans le cadre scolaire.
- **L'ASBL Z** : [Plan SACHA](#) (Save Attitude Contre la Harcèlement et les Agressions) pour comprendre des concepts-clés sur des pratiques discriminatoires et déconstruire les mythes entourant les violences sexistes et sexuelles. Des formations sont proposées à ce sujet.
- **La Fédération Prisme et les Maisons Arc en Ciel** : [Formation](#) de prévention au harcèlement.
- Le concept du triangle de la prévention de Karpman pour poser le cadre (agresseur, victime et témoins passifs) et la théorie « NO BLAME ».
- **Les Guides** : [Outil « Cultive le bien-être dans ton Groupe »](#).
- **Amnesty Jeunes** : [Article « Le cyberharcèlement, on en parle ? »](#).
- **Le Conseil communal des Adolescents de Mouscron** : [Vidéo « Stop au harcèlement ! »](#)
- **Latitude Jeunes** : [Brochure « Guide-Repères Bienveillance »](#).
- **Latitude Jeunes** : [Outil « Conflit, violence, harcèlement »](#).

## 6. Faire appel à une diversité et une variété de méthodes et d'intervenant-e-s

### Pourquoi ?

Afin de correspondre à une plus grande diversité de profils de jeunes (à leurs codes et leurs intérêts) et de sortir du cadre habituel de la structure, il est intéressant de faire appel à une diversité d'intervenant-e-s (sous forme de partenariat avec une autre structure, par exemple), de méthodes et de supports, dans le cadre d'une activité.

Quelle est la valeur ajoutée ?

Cela permet de diversifier la nature de l'activité et du sujet traité (originalité), d'élargir le public cible et son réseau de partenaires ou encore de partager et d'enrichir ses pratiques. Dans le cas de l'organisation d'une activité au sein d'une structure partenaire, qui s'adresse au moins en partie à son propre public, il est important de **s'adapter à sa réalité et de co-construire ensemble l'activité**, afin de correspondre à ce public. Une relation de confiance existe déjà avec ces jeunes et peut être difficilement construite par une organisation externe sur un temps court. Nouer des partenariats peut également être réalisé à **plus grande échelle** (régionale, nationale, européenne, internationale) et permet d'avoir une vision encore plus large concernant le sujet abordé, d'ajouter un caractère interculturel et de donner une signification supplémentaire à l'activité.

Par ailleurs, il est également important de **proposer différentes activités en parallèle, et de faire des liens entre elles** pour les renforcer. Une diversité d'activités attire une diversité de jeunes<sup>20</sup>. Utiliser une diversité de supports et méthodes permet de faire appel à différents **canaux sensoriels et aux différents types d'intelligence** des participant·e·s.<sup>21</sup>

### Question de la représentativité :

Faire en sorte de refléter la diversité de la jeunesse au sein de l'équipe encadrante (staff<sup>22</sup>, partenaires, invité·e·s,...) pour permettre aux jeunes de s'identifier, se sentir à l'aise et de les considérer comme des modèles. C'est un facteur d'engagement et de motivation pour les jeunes.

En effet, dans notre enquête quantitative menée dans le cadre du même projet sur l'inclusion (1192 réponses), à la question « *Selon moi, ce qui est important pour me sentir inclus·e, c'est...* », les items suivants :

« *côtoyer des personnes qui leur ressemblent dans leur entourage* »

53,5%

« *être représenté·e dans la société par des personnes qui leur ressemblent* »

52%

ont été identifiés par plus de la moitié des répondant·e·s comme des facteurs importants pour se sentir inclus·e. En outre, cet enjeu de la représentativité a été abordé de nombreuses fois lors des animations menées dans ce cadre. En particulier pour des jeunes faisant partie de différentes minorités, le fait d'être entouré·e de personnes qui leur ressemblent, qui vivent les mêmes réalités ou les mêmes discriminations est un facteur d'inclusion, car ces personnes partagent les mêmes expériences.



<sup>20</sup> Ce qui signifie que la diversité n'est parfois pas atteinte dans chacune des activités mais bien à travers l'ensemble des activités proposées.

<sup>21</sup> Découvrez un ensemble d'outils dans la fiche 3, à la **partie 4** de ce guide.

<sup>22</sup> Favoriser la présence de jeunes au sein du staff est un facteur d'engagement pour les jeunes qui la fréquentent, ce qui implique de ne pas faire de l'expérience un critère à l'embauche prioritaire.

## 7. Organiser pratiquement l'activité de manière inclusive

- **Accessibilité financière**<sup>23</sup> : Gratuité quand c'est possible ou à faible coût. Si la structure vise des jeunes pour lesquels il est indispensable de gagner de l'argent pour pouvoir vivre, il est pertinent de proposer une rémunération ou défraiement sous forme de convention de bénévolat, car le temps passé dans l'activité ne leur permet pas de gagner de l'argent autrement. Dans le cas inverse, il n'est parfois pas possible pour la structure de couvrir les coûts liés à l'activité proposée.



Payer à l'avance les déplacements en transports en commun ou les rembourser, ou encore, proposer de co-financer une activité pour les participant·e·s, par la création d'une cagnotte.

- **Accessibilité administrative** : Si besoin d'un formulaire d'inscription à une activité ou pour devenir membre, le rendre accessible et le proposer en différents formats (papier et digital). Respecter la vie privée des jeunes et leur droit à la confidentialité et à l'anonymat, lorsque les statuts de la structure le permettent.
- **Catering** : Demander les intolérances, allergies, etc. à l'avance et prévoir des alternatives.



Proposer un catering végétarien

- **Langue utilisée** : Prévoir une traduction si nécessaire

- **Lieu**<sup>24</sup> : Proposer une variété de lieux, connus par les jeunes ou non, où ils et elles se sentent à l'aise, desservis par les transports en commun et accessibles pour les personnes en situation de handicap. Si c'est possible, proposer un **format hybride** pour permettre une participation en ligne.



**La Codef** (Coordination et Défense des Services Sociaux et Culturels) propose à ses associations membres de signer une [Charte d'engagement pour plus d'accessibilité des personnes à mobilité réduite](#).

**Jeunes & Aidants Proches** va chercher les jeunes à domicile afin de favoriser la participation à l'activité.

**Forum des Jeunes** propose une alternative hybride aux activités, quand c'est possible.

- **Si logement sur place** : demander les besoins spécifiques des participant·e·s.
- **Temporalité** : **Horaire adapté** aux disponibilités des jeunes, en fonction du rythme scolaire, du temps de travail (donc organiser l'activité en soirée et le week-end), des fêtes religieuses ou laïques ou encore de grands événements. La **durée** doit être assez courte et ponctuée de pauses. Pour l'heure de fin, il est important de l'adapter aux horaires des transports en commun.

<sup>23</sup> Réflexion partagée sur le fait qu'un paiement ou une cotisation pour participer à l'activité est aussi un facteur d'engagement.

<sup>24</sup> Certaines structures rencontrent un refus de la part de leur public lorsqu'il s'agit de se déplacer en dehors de leur quartier, commune, ou ville. Il faut le prendre en compte et trouver des solutions adéquates.

Tous ces critères doivent être **communiqués suffisamment à l'avance** aux participant-e-s et rappelés. Il est également important de prévoir une certaine marge de **flexibilité** dans les éléments cités ci-dessus, afin de pouvoir les **adapter** si besoin.



**Mettre à disposition un espace physique** ouvert à toutes et tous, un safe space, pour permettre aux jeunes de se rassembler et tisser des liens.

**ULB engagée** propose un montant unique de 15€ pour la formation, qui peut être gratuite sur demande (sans justificatif).

**Espace Babel'Air** utilise les services d'un-e interprète quand c'est nécessaire.

## Comment ?

- **Valoriser la contribution** des participant-e-s tout au long de l'activité, en la prenant en compte et en ayant une vraie considération pour leur participation et pour ce qui a été exprimé, même si cela ne correspond pas aux résultats attendus.
- **Prévoir un moment festif**, qui clôture l'activité, pour faire prendre conscience de l'accomplissement effectué et ce qui en découle (les compétences, connaissances et expérience acquises, les rencontres, etc.). Il est intéressant d'**institutionnaliser la célébration au sein de la structure**, pour établir, de manière structurelle, un moment festif comme dernière étape d'un projet, après son évaluation.

## 8. Reconnaître et valoriser l'engagement

### Pourquoi ?

Chaque engagement d'un-e jeune demande un effort de sa part, du temps et de l'énergie donnés bénévolement. Il est important de le reconnaître et de le valoriser. Pour assurer qu'une activité ait du sens et soit de qualité, il est impératif de prendre au sérieux sa participation, de la valoriser et de célébrer son aboutissement.





**Le Forum Bruxelles contre les Inégalités** organise un événement de clôture pour chaque projet rassemblant les parties prenantes de celui-ci (jeunes, professionnel·le·s, chercheur·euse·s) ainsi que des personnalités politiques et institutionnelles. En outre, il crée un podcast relatant le projet, afin de diffuser la parole des jeunes et valoriser leur engagement.

**Le Forum des Jeunes** organise deux moments festifs annuels afin de célébrer l'engagement de l'ensemble de ses membres. De plus, un moment de célébration est organisé à la fin de chaque projet pour remercier et valoriser l'engagement de la Team. Pour finir, un contenu accessible et adapté aux jeunes (podcast, vidéo ou brochure) est créé à la fin du projet afin de le promouvoir et visibiliser les résultats, auprès d'autres jeunes.

résultats de cette évaluation afin d'améliorer ses pratiques et ses futures activités. Pour finir, **assurer le suivi de leur participation** est indispensable. Il est nécessaire de retourner **vers les participant·e·s** de l'activité **afin d'indiquer ce qui a été fait de leur participation** et de leur contribution. Si elle n'a pas été prise en compte, il faut **le justifier**.



**Le Forum des Jeunes :** Toutes les activités proposées (projets, formations, événements) sont évaluées par les participant·e·s et le résultat est pris en compte pour la prochaine édition de ces dernières.

## 9. Évaluer l'activité, la faire évaluer et assurer le suivi

### Pourquoi ?

Évaluer soi-même (et avec l'équipe encadrante) le projet est une étape indispensable pour garantir la qualité des activités proposées. **Faire évaluer le projet par les participant·e·s** est valorisant ; cela leur permet de partager leur expérience et de **les faire participer** à l'amélioration de la prochaine version de l'activité. Cette étape peut s'organiser en amont du moment de célébration du projet, pour ajouter un caractère plus festif à cette phase assez formelle. Il faut ensuite prendre en compte les

### Question de la non-mixité ou groupe de pairs et de l'intersectionnalité

- Il peut être intéressant d'organiser une activité en non mixité, si cela est considéré comme nécessaire, au cas par cas. Dans ce cas, il est nécessaire de s'assurer de ne pas stigmatiser les participant·e·s (la participation doit être sur base volontaire et une information claire sur l'objectif de l'activité doit être communiquée).
- Si une activité en non-mixité est organisée, elle est à construire dans un projet global de vivre-ensemble, comme **une première étape** (ou partie d'étape) **avant une activité** en groupe. En effet, il est nécessaire d'échanger en groupe, pour ne pas s'enfermer à nouveau dans une catégorie. La mise en commun permet aussi de montrer que toutes les discriminations ont des bases communes (convergence des luttes).

## ? Pourquoi organiser une activité en non-mixité ?

Pour échanger sur une situation commune, **libérer la parole, créer une connaissance commune et être à l'aise** (éviter les jugements) par exemple « Vous discutez ensemble car vous avez l'expérience de la pauvreté ». Cependant, il est important de **ne pas questionner les jeunes ou créer une activité uniquement en lien avec la discrimination vécue**, mais plutôt d'élargir à d'autres sujets, pour ne pas les réduire à une situation spécifique et assurer une lecture intersectionnelle.

## ? Pourquoi est-il essentiel d'organiser une activité en mixité par la suite ?

Un phénomène de hiérarchisation des souffrances et des discriminations peut parfois apparaître. Il est donc essentiel de proposer un espace d'échange entre différent·e·s jeunes, en mixité, pour montrer que les causes et conséquences de discriminations et injustices sont communes, et qu'une personne peut vivre plusieurs discriminations à la fois. Ceci dans l'objectif d'éviter le phénomène d'opposition entre les groupes. Il est nécessaire de partir des expériences de discriminations vécues et montrer que ce sont les mêmes mécanismes qui agissent au sein de la société, pour faire comprendre qu'une n'est pas plus légitime ou plus grave que l'autre. Il est intéressant d'aborder le concept d'**intersectionnalité**, en partant de ce que les participant·e·s savent et en pensent.



**MJ Saint-Nicolas** et son accueil filles, un espace et des activités réservées aux filles, pour créer un contact privilégié avec elles et, ainsi, augmenter la participation des filles et leur (re)donner confiance pour qu'elles puissent participer aux activités avec les garçons par la suite. L'accueil est devenu un accueil pour les jeunes de la communauté LGBTQIA+, avec le même objectif.



*Partie 4:*  
**QUATRE FICHES  
PRATIQUES POUR  
ALLER PLUS LOIN**

Cette dernière partie comporte quatre fiches qui permettent d'aller plus loin et de manière plus concrète dans certains aspects évoqués dans le guide.

**S'adresse aux professionnel-le-s  
en contact direct avec des jeunes.**



## Fiche 1:

# CHECKLIST POUR ORGANISER UNE ACTIVITÉ DE A À Z

Pour définir l'activité et lui donner du sens, il est nécessaire de la construire sur base des demandes et intérêts du public cible et de son environnement direct. Dans le cadre d'un partenariat, il faut co-construire l'animation avec la structure partenaire.

Lorsque celle-ci est définie, il est important de la préparer en amont, de l'adapter et de réaliser un suivi après cette dernière. Les éléments cités **reflètent**, en partie, **les conditions nécessaires pour une participation inclusive**, développées dans la **partie 3** du guide. Elles sont à adapter en fonction du contexte de l'activité.

### En amont de l'activité

- Identifier les potentiels risques et prévoir des alternatives** (psychologiques, physiques et organisationnels)
- Identifier les différents niveaux d'engagement possibles** (en fonction du profil des participant·e·s)
- S'informer sur le profil des participant·e·s**, concernant leurs besoins et adapter l'animation si besoin.

### Avant de commencer l'activité

- Informers les participant·e·s** (l'implication demandée et les niveaux d'engagement possibles, le déroulement et la finalité de l'activité, etc.)
- Installer une relation de confiance** avec les participant·e·s (à l'aide d'un brise-glace) afin de les légitimer à prendre la parole et participer.
- Trouver sa posture en tant qu'animateur·rice**, avec laquelle on est à l'aise.
- Poser un cadre et en être garant·e**, afin de respecter l'intégrité des participant·e·s.
- Instaurer une atmosphère conviviale et agréable.**
- Organiser pratiquement l'activité**

### Conditions Partie 3

**Condition 1**  
*Page 18*

**Condition 2**  
*Page 19*

**Condition 3**  
*Page 21*

**Condition 1**  
*Page 18*

**Condition 3**  
*Page 21*

**Condition 4**  
*Page 22*

**Condition 5**  
*Page 23*

**Condition 5**  
**Condition 7**  
*Page 27*



### Pendant l'activité

- Prévoir et appliquer différents procédés d'animation** pour susciter un intérêt constant, tant dans l'activité elle-même que dans une séquence d'activités.
- Valoriser la participation** et les contributions des participant·e·s
- S'adapter en fonction des besoins et des intérêts des jeunes**, dans les limites du cadre de l'animation.

**Condition 6**  
*Page 25*

**Condition 8**  
*Page 28*

**Condition générale**

### À la fin de l'activité

- Demander un retour des participant·e·s sur l'activité et les **faire évaluer** celle-ci.
- Assurer le suivi de leur participation** et de leur contribution, communiquer ce qui en a été fait.
- Assurer le retour des participant·e·s** en fonction des besoins (raccompagner vers la gare, assurer un hébergement etc.)

**Condition 9**  
*Page 29*

**Condition 9**

**Condition 7**  
*Page 27*

Indiquez ici d'autres éléments à vérifier dans le cadre de l'organisation de votre activité :

---

---

---

---

---

---

---

---

## Fiche 2:

# POSTURE DE L'ANIMATEUR·RICE

L'attitude adoptée par l'animateur·rice de l'activité est un élément central pour favoriser et garantir l'inclusion de tou·te·s les jeunes.

Voici quelques éléments clés à avoir en tête avant de s'adresser aux jeunes pour adopter une posture adaptée :

- **S'informer sur ses propres biais**, être conscient·e de sa place dans la société et des représentations liées à soi et de celles projetées sur les participant·e·s, pour éviter de renforcer certains systèmes de domination existants.<sup>25</sup>
- **Être transparent·e et sincère** : Exprimer ses craintes de choquer, de mal connaître la situation des jeunes ou de se tromper (droit à l'erreur et bienveillance).
- **Avoir un point d'attention sur le respect des prénoms (ou pseudos) et des différents genres**, en demandant à chacun·e de s'identifier, au début de l'animation.
- **Ne pas juger et laisser toute la parole s'exprimer** (sauf propos insultants, dégradants ou illicites), car c'est sur cette base qu'on peut travailler et déconstruire les propos.
- **Rendre accessible** l'activité en utilisant un langage simple et une information claire (définir les concepts abordés si besoin) et **vérifier la compréhension** des participant·e·s. Reformuler pour assurer la bonne compréhension du groupe.
- **Utiliser l'écoute active et avoir une posture neutre**, pour ne pas influencer ce qui va être dit, laisser le temps d'être à l'aise et de s'exprimer.
- **Mettre des mots sur les situations vécues** car c'est libérateur de reconnaître la situation d'injustice vécue, sans devoir partager son vécu intime. L'objectif est de construire un savoir collectif. **Éviter les tabous liés aux situations d'exclusion des jeunes** permet la reconnaissance des discriminations ou violences structurelles vécues. Cela permet aussi de valoriser ce qu'ils et elles mettent en place pour lutter contre ces dernières.
- **Éviter les injonctions** (sur les relations, le travail, etc. Par exemple, demander si un jeune a une copine) et exprimer tous les exemples à tout le monde pour éviter de reproduire des stéréotypes de genre ou d'autres clichés (par exemple : as-tu un copain, une copine ?). Ne pas obliger un·e jeune à s'exprimer.



### Fiche 3:

## OUTILS D'ANIMATION GÉNÉRAUX ET ANIMATIONS « INCLUSION »

Quelques outils généraux d'animation :

- **Brise-glace** : l'animateur-riche y participe aussi pour se mettre au même niveau que le groupe. Ne pas poser de questions sur la famille ou sur ce que les jeunes font dans la vie. Plutôt questionner sur des aspects plus faciles de leur vie (par exemple : les préférences, les traits de personnalités, etc.).  
**Exemple de brise-glace** : Créer un cercle d'humeur pour déposer ses émotions et connaître l'état d'esprit de chacun-e.
- **Pédagogie active**, dynamique, utiliser le mouvement et l'espace (ne pas uniquement utiliser l'oralité, la lecture ou l'écriture). **Exemples de méthodologie d'animation générales** : Rivière du doute ou **débat mouvant**.<sup>26</sup>
- De façon générale, **recourir à un médium** (photolangage, métaphore, objet, etc.) qui sert d'interface pour communiquer avec le groupe.
- Utiliser des **outils visuels, médiatiques ou artistiques** (illustrations, vidéo, radio).
- Utiliser les **outils de communication non violente**<sup>27</sup> et d'**intelligence collective**.

Vous connaissez d'autres ressources ?

Indiquez-les ici :

---

---

---

<sup>26</sup> Méthode permettant à tout le monde de se positionner, sans aucune obligation de s'exprimer.

<sup>27</sup> Ce point est développé entre autres, dans le [Guide-Repère Bienveillance](#) de Latitude Jeunes avec la méthode DESC (**D**écrire le problème ; **E**xprimer ses Émotions ; Spécifier les **S**olutions et Nommer les **C**onclusions).

## Animations pour aborder le concept d'inclusion avec des jeunes :

- A. Jeu « Un pas en avant » d'Entraide et Fraternité :** Il consiste en une mise en situation visant à comprendre les différentes inégalités existant entre les individus. Le jeu de rôle permet à chacun·e de se mettre dans la peau d'un·e jeune avec une situation bien spécifique et de faire un pas en avant ou en arrière en fonction de sa situation. L'idée est de visibiliser les différentes inégalités, se questionner sur ses privilèges avec un accent mis sur l'intersectionnalité. Plusieurs variantes du jeu existent. Il est accessible gratuitement en ligne [ici](#).
- B. Coffret « Visages et paroles » de la Ligue des Droits Humains** sur les préjugés et stéréotypes (10€, disponible sur [leur site](#)). Ce coffret permet, par une pédagogie active, aux différent·e·s participant·e·s une réflexion sur la place de leurs différents biais et préjugés. Ce kit est composé de photos en noir/blanc de différentes personnes, d'extraits de parole et de professions associées. Différentes façons de jouer sont possibles, adaptées pour un public de 10 à 30 personnes de 12 ans et +.
- C. Outil pédagogique « Sensibiliser à l'exil » de la Croix Rouge de Belgique** composé de deux animations : un jeu de rôle et une animation sur les stéréotypes et préjugés. L'objectif de cet outil est de faire émerger les représentations autour de l'exil, questionner les différents préjugés et stéréotypes et sensibiliser sur la thématique de l'exil. L'outil est accessible dès 14 ans et + pour un maximum de 30 personnes pour le jeu de rôle. Il est disponible gratuitement sur commande [ici](#).
- D. Animation sur l'inclusion scolaire du Forum des Jeunes** pour un public entre 5 et 25 jeunes. Cette animation est composée de deux variantes (sous forme de débat mouvant et d'un photo-langage). L'idée est de questionner les jeunes sur leur expérience personnelle de l'inclusion : leurs freins à l'inclusion, les soutiens existants et les solutions imaginées. L'animation est gratuite et le Forum des Jeunes se déplace dans l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour l'animer.

## Fiche 4:

# RESSOURCES

### Générales

[Charte anti-discrimination et d'exemplarité](#) - Ecolo J  
[Comportements prise de tête ? Prise de recul](#) - Les Guides  
[Dossier « L'accueil »](#) - Les Guides  
[Publication « Que faire en cas de »](#) - Scouts pluralistes  
[Vivre l'inclusion : Comment co-construire son Patro au quotidien ?](#) - Le Patro  
[Moi, des préjugés ? Jamais !](#) - Talented Youth Network  
[Formations](#) liées à l'interculturalité (discriminations, stéréotypes de genre, racisme)  
- Le Centre d'Action Laïque bruxellois  
Méthode « Intelligences citoyennes » de [MAJO HANSOTTE](#)<sup>28</sup>  
Methodologie EPTO (*European Peer Training Organisation*).<sup>29</sup>  
[Animation : Plaidoiries pour la diversité](#) - Forum des Jeunes  
[Avis officiel « La participation citoyenne des jeunes »](#) - Forum des Jeunes

### Précarité

[Trimestriel « L'errance racontée par les jeunes »](#) (2020) et « [Les incasables](#) » (vidéo et campagne) - Forum bruxellois de lutte contre les Inégalités  
[Brochure « Réussir la participation de toutes et tous »](#) - ATD Quart Monde  
[Brochure « Pour une école où tous réussissent »](#) - ATD Quart Monde  
[Avis officiel « Lutte contre le sans-abrisme »](#) - Forum des Jeunes

### Handicap

[Les Guides et le handicap](#) - Les Guides  
[Guide pratique « Accueillir des personnes en situation de handicap »](#) - Wallonie Tourisme  
[L'Inc TV be](#), Web TV inclusive - La Maisonnée ASBL

---

<sup>28</sup> Partir d'une injustice individuelle, en groupe, et en faire une revendication collective et politique (dans l'espace public)

<sup>29</sup> Outil qui a pour objectif de sensibiliser par rapport aux discriminations, adressé aux jeunes (Ex : À vos marques)

## Genre & LGBTQIA+

[Brochure « Transgenres/Identités pluriel·le·s : Accueil, droits, santé, jeunesse, emploi... Tous.tes bien informé·e·s »](#) - Genres Pluriels

[Bonnes pratiques « LGBTQIA+- friendly »](#) - Crible et MAC Mons

[Barbarie](#)<sup>30</sup> - MJ L'Atelier

[Guide « Inclusive, mon école ? Pour une école où les personnes LGBTQIA+ se sentent accueillies, valorisées, confiantes et en sécurité »](#) - Fédération des Centres Pluralistes de Planning Familial

[Guide d'accompagnement pour l'inclusion des personnes Trans dans l'enseignement supérieur en FWB](#) - ARES et Direction de l'égalité des chances du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles

[Mallette genre « Découvrir le genre en s'amusant »](#) - Le Monde selon les Femmes

[Mémoire « Droits des femmes »](#) - Forum des Jeunes

## Racisme

### [UNIA](#)

[« Racisme, antiracisme : Nouveaux habits, nouveaux concepts »](#) - BePax

[MRAX ASBL](#), Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie

[Avis officiel « Du racisme en Belgique, non peut-être ! »](#) - Forum des Jeunes

## Migration

[Les Guides et la migration](#) - Les Guides

[Webdocumentaire](#) - du projet « Migration, au-delà des préjugés », par les asbl ULB Engagée et Jagora

---

<sup>28</sup> Il s'agit d'une mise en scène des violences du quotidien vécues par les femmes, avec des Barbies.

À travers la lecture de ce guide,  
(re)découvrez un ensemble de pistes,  
d'indications, de points d'attention  
et de pratiques permettant de créer  
des conditions de participation  
plus inclusives pour les jeunes !

Retrouvez le jeu de cartes  
«Inclu Game» en version  
numérique [ICI](#)



## Contactez-nous!

Forum des Jeunes



@Forumjeunes\_BE



@forum.jeunes



02/413 29 30



forum.jeunes@cfwb.be

