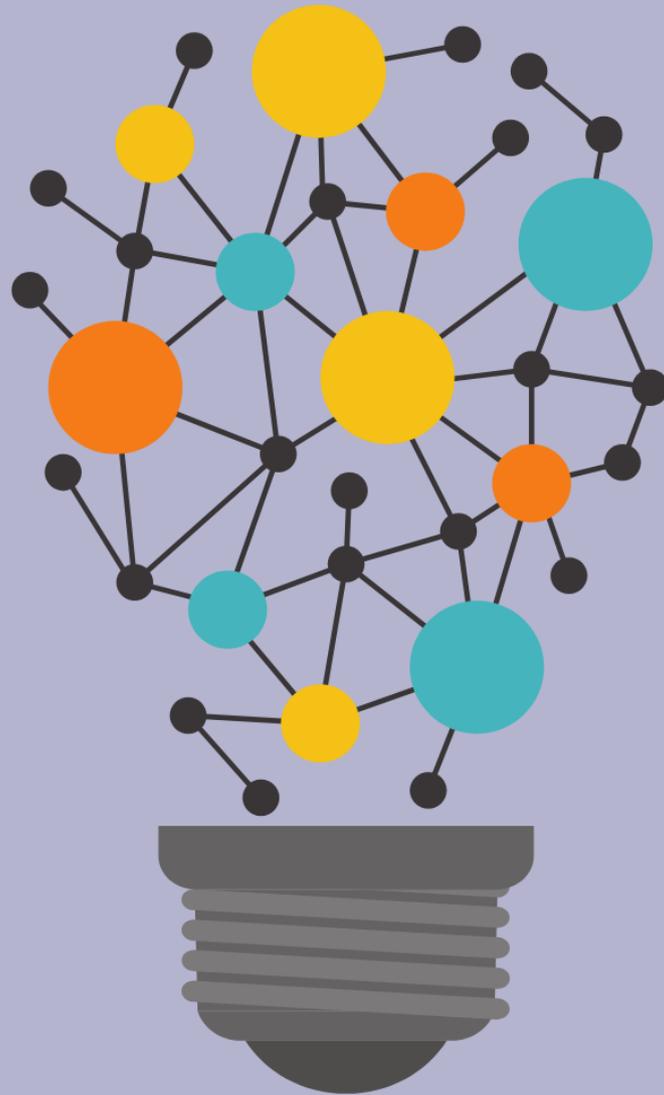
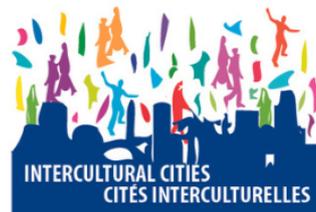


2025



# Cités Interculturelles

## Rapport d'enquête annuelle



COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE



## **Contenu**

Résumé .....	3
Introduction .....	4
1. Les membres ICC et les instruments interculturels .....	5
2. L'engagement des membres ICC dans le programme ICC .....	12
3. Les coordinateurs et coordinatrices ICC et le programme ICC .....	16
4. Besoins et impact .....	19
5. Conclusions .....	26
Annexe - Répondants à l'enquête .....	28



## Résumé

Le travail du programme des Cités Interculturelles (ICC) est basé sur des recherches approfondies, une série d'instruments juridiques internationaux, les expériences et les réflexions collectives de l'ensemble de la communauté ICC, qui compte quelque 170 villes depuis 2008. Pour aider le secrétariat ICC à soutenir les acteurs locaux à différents stades de la création de sociétés véritablement inclusives, le programme ICC a mis en place une enquête annuelle envoyée à tous ses membres.

Les résultats de cette enquête montrent que, si l'utilisation des outils clés ICC (Index, méthodologie anti-rumeurs, stratégies interculturelles et formation aux compétences interculturelles) reste forte au sein du réseau, les membres sont confrontés à de nouveaux défis dans de nouveaux domaines en raison de l'évolution du contexte national et international.

Les résultats globaux de l'enquête semblent stables par rapport aux années précédentes. C'est le cas, par exemple, de la participation aux activités du programme ICC. Dans le même temps, les membres ont indiqué que le soutien du secrétariat ICC sera jugé important dans les années à venir, compte tenu des environnements politiques de plus en plus hostiles ou de la diminution des ressources.

La collaboration entre les membres est de plus en plus fréquente, soit par le biais d'événements organisés par les réseaux nationaux ICC, soit en participant aux événements de renforcement des capacités ICC ou à la réunion annuelle des coordinateurs et coordinatrices ICC. Les échanges mutuels et entre pairs sont particulièrement appréciés par les membres et devraient se poursuivre.

Parmi les évolutions positives, citons l'institutionnalisation progressive de l'inclusion interculturelle dans les villes membres, avec la formalisation du rôle du coordinateur·trice interculturel·le, l'intégration accrue de l'inclusion dans le travail et la planification des membres, ainsi qu'un effort de coopération entre les structures administratives.



## Introduction

Du 17 décembre 2024 au 24 janvier 2025, le programme des Cités interculturelles (CCI) du Conseil de l'Europe a mené une enquête auprès de ses membres afin de recueillir des informations sur le travail interculturel qu'ils réalisent actuellement ou qu'ils prévoient pour l'avenir. L'enquête a permis aux membres d'exprimer leurs attentes à l'égard du programme et de réfléchir à ce qui a bien fonctionné pour eux. L'enquête est également un moyen pour les répondants de partager leurs points de vue, leurs propositions et des exemples de leurs expériences avec l'ensemble du réseau.

Les résultats présentés ci-dessous sont un résumé des données recueillies auprès des 37 répondants suivants sur 169 membres ICC<sup>1</sup> : Asan (République de Corée) ; Ansan (République de Corée) ; Barcelos (Portugal) ; Besançon (France) ; Bilbao (Espagne) ; Casalecchio di Reno (Italie) ; Donostia/San Sebastian (Espagne) ; Dudelange (Luxembourg) ; Erlangen (Allemagne) ; Freguesia de Paranhos (Portugal) ; Hamamatsu (Japon) ; Lisbonne (Portugal) ; Loures (Portugal) ; Lublin (Pologne) ; Melton (Australie) ; Montesilvano (Italie) ; Montréal (Canada) ; Neumarkt (Allemagne) ; Paris (France) ; Patras (Grèce) ; Pontedera (Italie) ; Porto (Portugal) ; Portomaggiore (Italie) ; Reggio Emilia (Italie) ; Repentigny (Canada) ; Reykjavik (Islande) ; Riga (Lettonie) ; Sabadell (Espagne) ; Salisbury (Australie) ; Seine-Saint-Denis (France) ; Sherbrooke (Canada) ; Stavanger (Norvège) ; Strasbourg (France) ; Tenerife (Espagne) ; Vila Verde (Portugal) ; Vinnytsia (Ukraine) ; Wroclaw (Pologne). Ces 37 répondants proviennent de 16 pays sur 36<sup>2</sup>.

Le secrétariat du programme ICC tient à remercier chaleureusement toutes les personnes qui ont pris le temps de répondre à cette enquête.

En 2024, le programme ICC a élargi son réseau en accueillant huit nouveaux membres d'Europe et d'outre-mer (Asan (Corée du Sud), Besançon (France), Département de la Seine Saint Denis (France), Pamplona (Espagne), Parma (Italie), Porto (Portugal), Portomaggiore (Italie) & Zagreb (Croatie)). Il a également continué à évaluer les progrès des villes en matière de gestion de la diversité par le biais de l'index des Cités interculturelles (ICC), avec onze villes qui ont rempli l'index<sup>3</sup> et sept visites d'experts<sup>4</sup> qui ont eu lieu. Le renforcement des capacités et les échanges entre pairs parmi les membres ont couvert des domaines tels que l'intégration et l'accueil interculturels, l'aménagement du territoire, la communication interculturelle et inclusive, l'anti-rumeurs et les compétences interculturelles. En outre, les normes du Conseil de l'Europe et les outils du programme ICC sur l'inclusion interculturelle ont été mis à disposition dans de nouvelles langues (finnois et polonais) afin de favoriser leur utilisation et leur diffusion.

---

<sup>1</sup> Au moment de l'enquête.

<sup>2</sup> Aperçu des données démographiques des membres en annexe

<sup>3</sup> Asan (Corée du sud), Département de la Seine St. Denis (France), Hämeenlinna (Finlande), Kuopio (Finlande), Krakow (Pologne), Manlleu (Espagne), Melton (Australie), Montesilvano (Italie), Pontedera (Italie), Reggio Emilia (Italie), Tampere (Finlande), Turku (Finlande) and Vaasa (Finlande).

<sup>4</sup> Botkyrka (Suède), Hämeenlinna (Finlande), Kuopio (Finlande), Riga (Lettonie), Tampere (Finlande), Turku (Finlande) and Vaasa (Finlande).

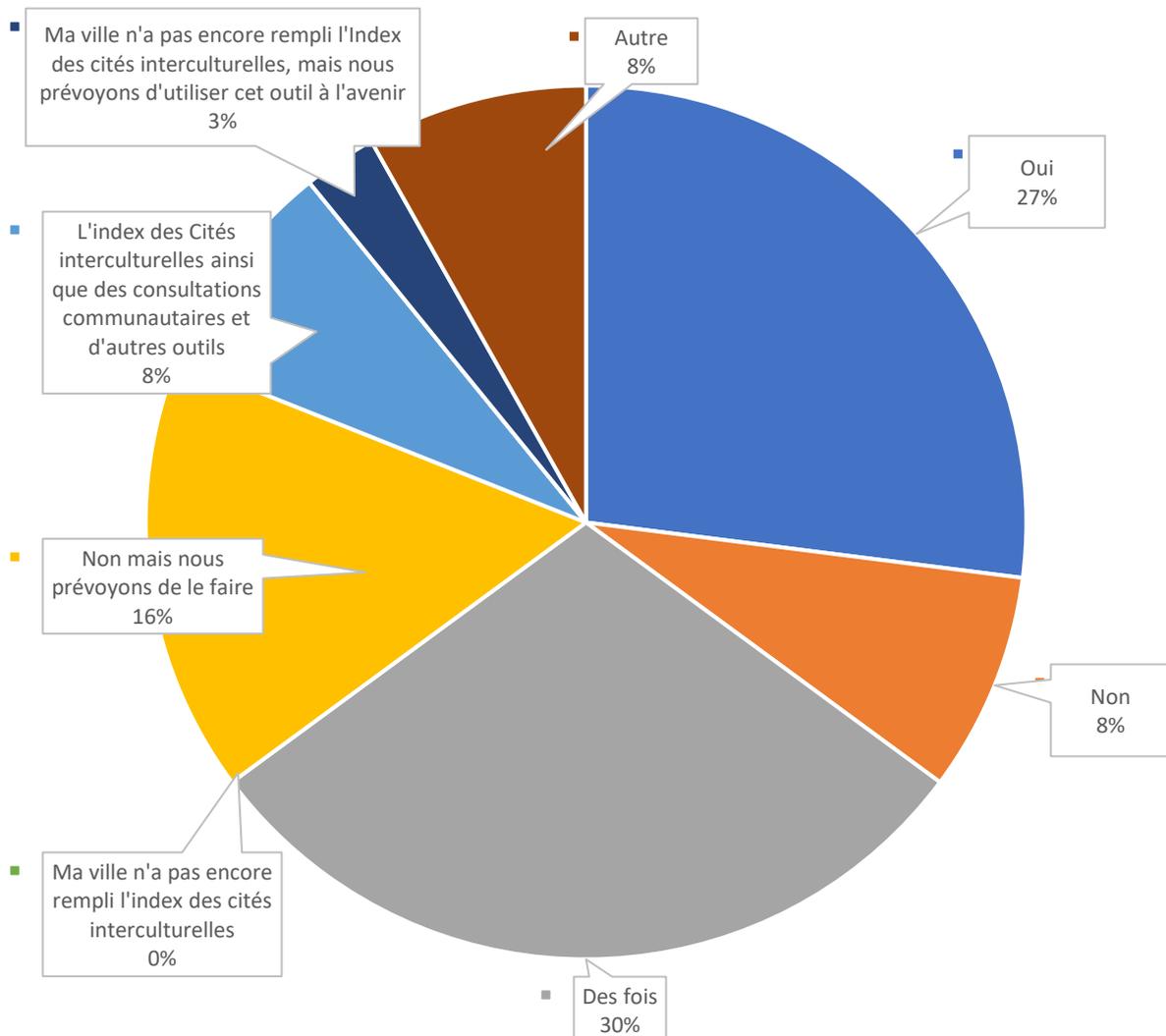


## 1. Les membres ICC et les instruments interculturels

Le programme ICC fournit plusieurs outils et instruments interculturels à ses membres et les aide à élaborer leurs propres stratégies et plans d'action interculturels. Les outils ICC comprennent l'Index et la méthodologie anti-rumeurs.

Les réponses suivantes montrent le travail interculturel en cours parmi les membres, l'utilisation qu'ils font des outils et instruments ICC et leur pertinence pour leur travail.

Utilisation de l'Index des cités interculturelles (ICC) pour mesurer les progrès réalisés en matière de politiques interculturelles



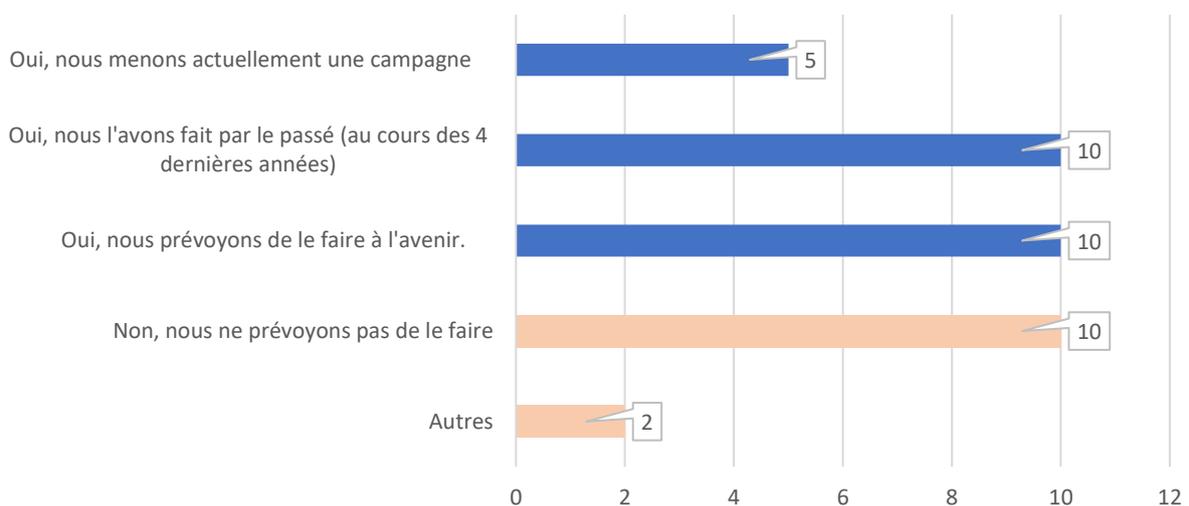


En adhérant au programme ICC, les membres font le point sur leurs réalisations et leurs défis, ce qui constitue un point de départ pour l'élaboration de leurs stratégies interculturelles. L'index ICC permet aux membres de discerner les tendances à la hausse ou à la baisse des principaux indices et, par conséquent, de juger en toute connaissance de cause de l'impact à long terme de leurs politiques et de leurs investissements.

65% des répondants utilisent actuellement l'index ICC pour suivre leurs progrès, tandis que 16%, même s'ils n'utilisent pas l'index pour le moment, prévoient de le faire à l'avenir. Les trois membres regroupés sous la rubrique "autres" ont soit rempli l'index et attendent actuellement les résultats, soit sont confrontés à une indécision politique.

Par rapport aux années précédentes, la situation semble être restée stable avec une légère augmentation de la réalisation de l'index

## Organisation d'une campagne anti-rumeurs (ou similaire)



Les résultats indiquent que de nombreuses villes prévoient d'agir dans ce domaine au cours de l'année ou des années à venir. Comme les deux dernières années, le plus grand nombre de répondants mène une campagne, a mené une campagne ou prévoit d'en mener une à l'avenir, ce qui confirme que l'anti-rumeurs est un sujet pertinent et important pour les membres du réseau ICC. En ce qui concerne les campagnes, certaines villes incluent le travail sur l'anti-rumeurs dans leur stratégie interculturelle ou dans la campagne contre le racisme et l'anti-discrimination en général.

27% des personnes interrogées affirment ne pas mener de campagne et ne pas en avoir l'intention. Ce pourcentage a augmenté de trois points par rapport à l'année dernière. Une ville a indiqué que le projet dépendra de la nouvelle direction politique après les élections locales. Une autre ville a indiqué que les réductions budgétaires pourraient compromettre la capacité à poursuivre le travail de lutte contre les rumeurs.

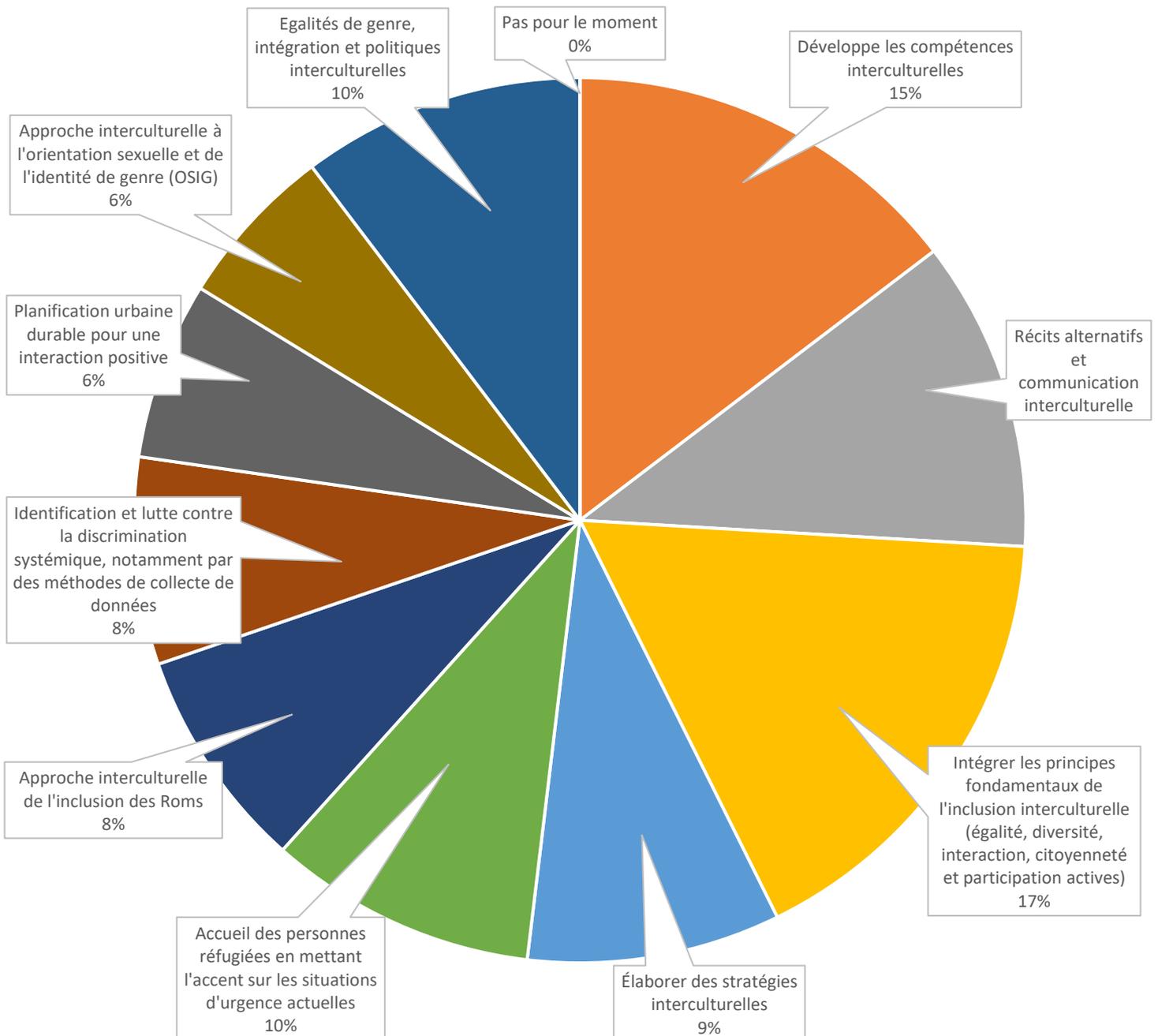
Par exemple, l'expérience de la ville de Bilbao dans la mise en œuvre d'une stratégie de lutte contre les rumeurs depuis plus de 10 ans peut être considérée comme une bonne pratique et peut être résumée en cinq actions principales :

- Construction et dynamisation du réseau des agents anti-rumeur de Bilbao (plus de 500 personnes sont connectées à la stratégie).



- Formation des citoyens et citoyennes et renforcement des capacités
- Actions de sensibilisation des citoyens et citoyennes au niveau des quartiers et des districts
- Événements dans la ville
- Actions de communication contre les rumeurs.

## Actions spécifiques (projets, élaboration de politiques, activités spécifiques, formations, etc.) dans un ou plusieurs des domaines clés d'ICC





Le programme ICC souhaitait mieux comprendre la valeur que le programme apporte aux villes membres et les thèmes principaux qui intéressent les membres. Ces informations seront utilisées pour évaluer les domaines dans lesquels le programme entreprendra des actions à l'avenir afin de s'assurer qu'il répond au mieux aux besoins des membres. En même temps, elles permettent au secrétariat du programme ICC d'identifier les villes qui travaillent déjà sur tel ou tel sujet et donc les possibilités d'apprentissage entre pairs.

Les domaines de travail des membres ICC en 2024 semblent être similaires aux années précédentes, les 5 principaux sujets étant l'intégration des principes fondamentaux de l'intégration interculturelle, le renforcement des compétences interculturelles, les récits alternatifs et la communication interculturelle, l'accueil des personnes réfugiées et l'égalité de genre.

Il convient toutefois de noter que la différence de score entre les sujets les plus cités et les sujets moins cités est plutôt faible, la plupart des membres travaillant sur au moins deux sujets fondamentaux d'ICC au niveau local. En ce qui concerne le type de travail que les membres effectuent autour de ces thèmes centraux d'ICC, la plupart des répondants utilisent différentes actions qui peuvent être résumées comme suit :

- Projets (soit au niveau local, soit au niveau européen)
- Ateliers et cours de formation
- Communication (campagnes médiatiques, utilisation du site web ou des réseaux sociaux)
- Actions de consultation avec les résident-es
- Soutien aux organisations de la société civile travaillant dans un domaine spécifique

En outre, plusieurs répondants ont indiqué qu'une partie du travail est effectuée par d'autres unités ou départements au niveau local et que la coordination entre eux renforce également l'impact de ces activités. C'est le cas de Tenerife où une commission interdépartementale du Cabildo de Tenerife (Conseil régional) a été créée pour transférer les compétences interculturelles à d'autres départements de l'île et inclure la formation aux compétences interculturelles dans le cadre du plan de formation annuel du Cabildo.

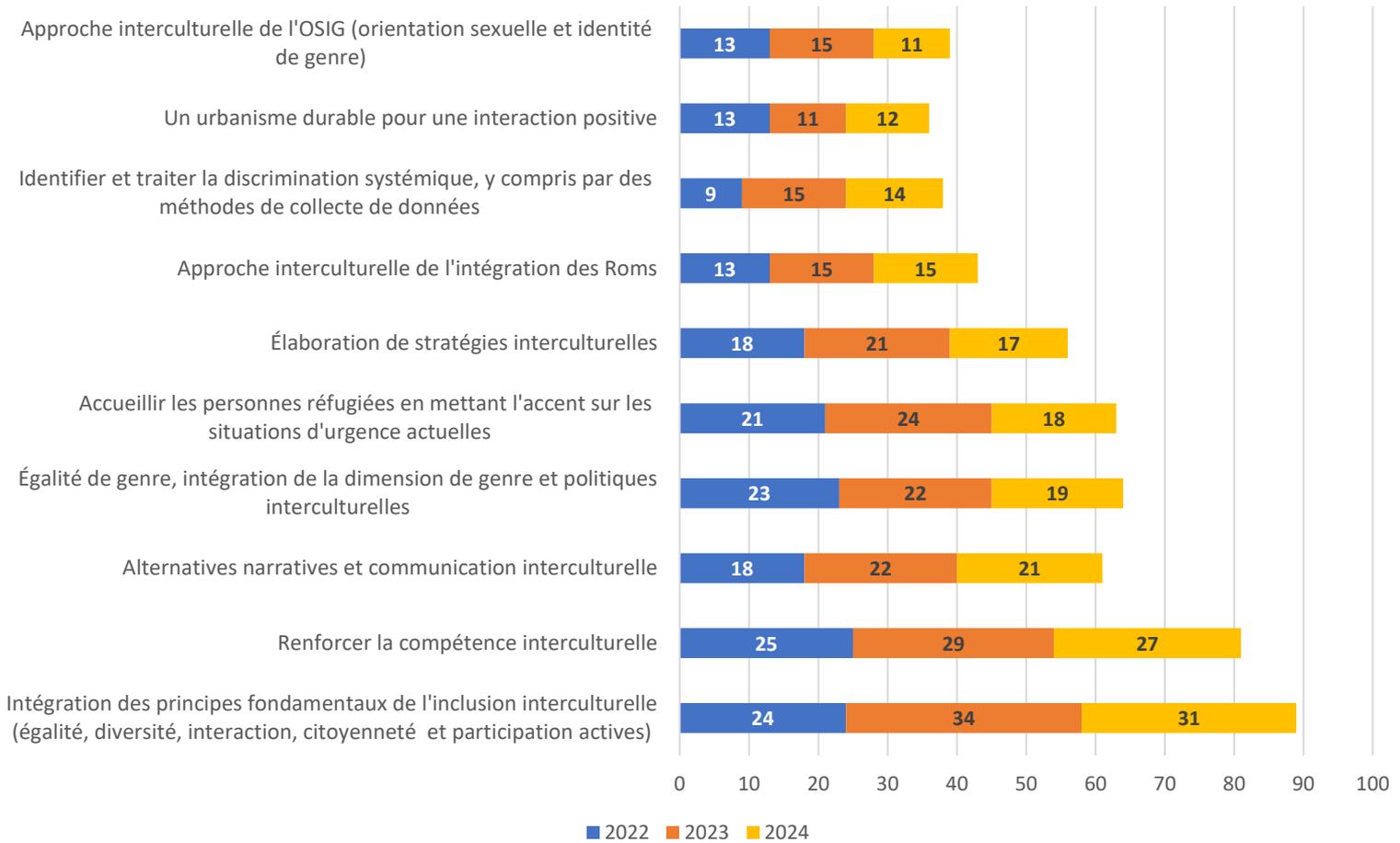
Parmi les pratiques des membres, on peut noter les "petits-déjeuners de l'interculturalité" de Besançon organisés par la municipalité pour faciliter les échanges entre les organisations de la société civile, les services municipaux concernés (éducation, accueil, etc...) et les élu-es.

La part relativement importante du travail effectué pour intégrer les principes interculturels fondamentaux est encourageante car elle montre une tendance à rendre l'inclusion interculturelle systémique et à mettre fin à la fragmentation au sein des administrations.

En comparant les résultats des trois dernières années, on constate une répartition plus harmonieuse des thèmes entre les membres.



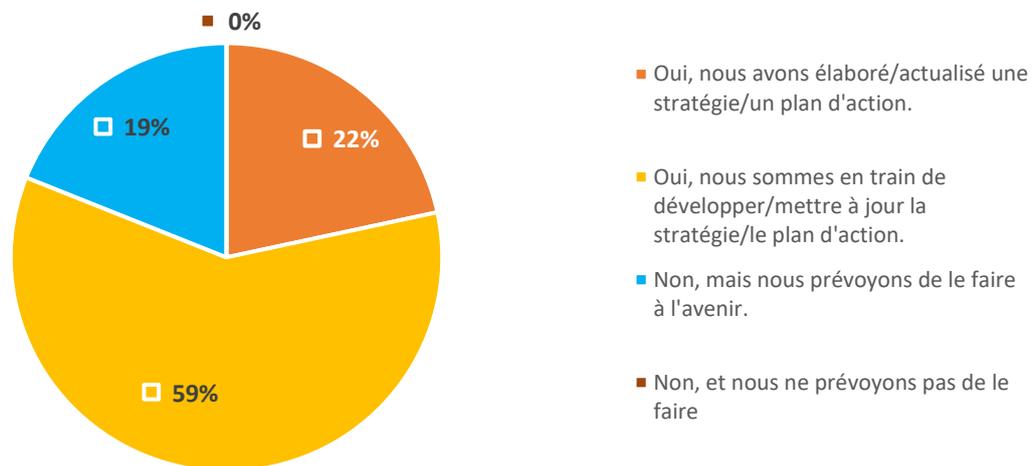
## Comparaison des domaines d'activité des membres ICC au cours des trois dernières années



L'approche transversale de la mise en œuvre d'actions sur ces sujets est bien démontrée à Porto par le projet de médiateurs et médiatrices municipaux et interculturels, mis en œuvre depuis 2019, sur la base d'un partenariat stratégique et multi-territorial. Il développe un ensemble d'activités qui ont une portée multidimensionnelle, en mettant l'accent sur l'éducation, la culture, la participation civique, la santé, le logement et l'employabilité, ainsi qu'en fournissant un service de médiation municipale.



Développement, mise en œuvre ou mise à jour d'une stratégie/plan d'action interculturel(le) ou d'une stratégie de diversité/intégration/inclusion comportant des éléments interculturels



100 % des personnes interrogées ont répondu avoir déjà développé et adopté une stratégie interculturelle, un plan d'action ou une stratégie de diversité/intégration comportant des éléments interculturels, être en train de le faire ou prévoir de le faire à l'avenir.

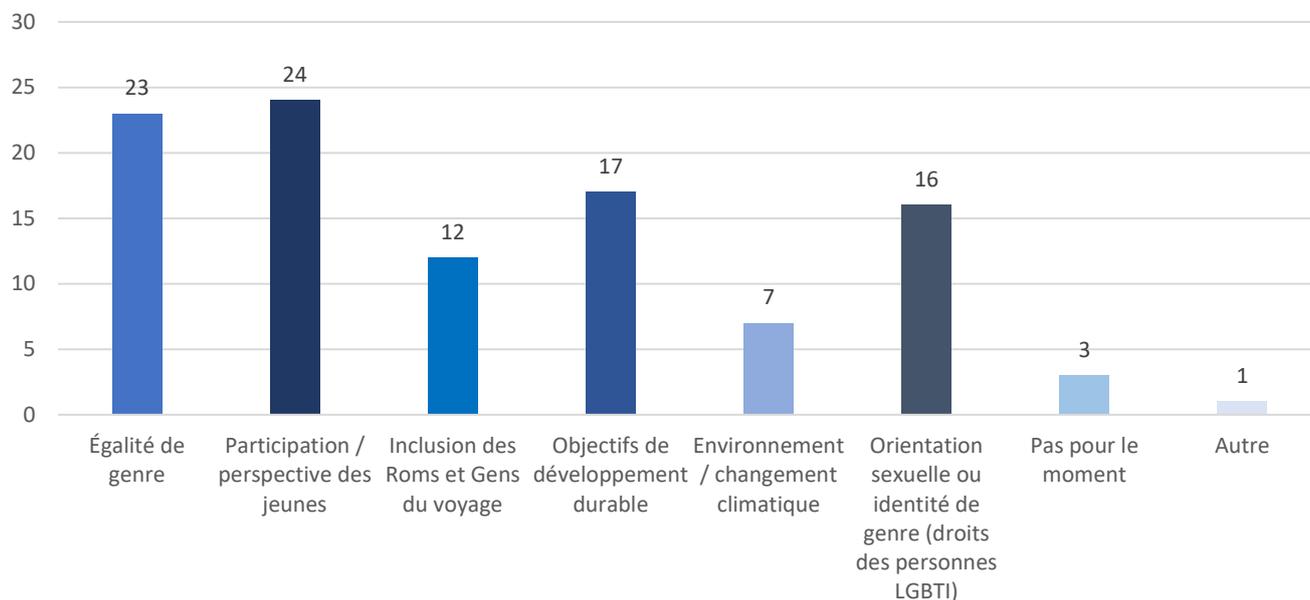
Ce chiffre est le plus élevé depuis 2022 et montre l'engagement des membres ICC à favoriser l'inclusion interculturelle par le biais de politiques et de stratégies.

Parmi les réponses reçues, la plupart des stratégies ou des plans d'action élaborés ont une durée comprise entre deux et cinq ans et la plupart d'entre eux constituent un renouvellement ou une adaptation d'actions antérieures. Cela démontre l'utilisation des outils ICC au niveau local.

Il est à noter que parmi les 8 membres ayant indiqué avoir développé/actualisé une stratégie ou un plan d'action (Ansan, Erlangen, Hamamatsu, Reggio d'Emilie, Repentigny, Salisbury, Tenerife, Vinnytsia), tous sont encore dans la période de mise en œuvre de leur politique actuelle, et aucun n'a décidé (ou dû) cesser de mettre en œuvre de telles politiques.



### Inclusion de l'une des composantes d'intégration suivantes dans votre stratégie/plan d'action/politique interculturelle



33 des 37 répondants ont indiqué qu'ils avaient inclus au moins une des composantes d'intégration mentionnées (égalité de genre, participation/perspective des jeunes, orientation sexuelle ou identité de genre (droits des personnes LGBTI), inclusion des Roms et des Gens du voyage, objectifs de développement durable et environnement/changement climatique) dans leur stratégie interculturelle.

Un répondant a indiqué qu'il était en train de rédiger une politique interculturelle et que, sur la base des informations reçues lors des consultations en cours, toutes les composantes mentionnées devraient être incluses d'une manière ou d'une autre.

L'égalité entre les hommes et les femmes et la jeunesse sont les thèmes qui reçoivent le plus d'attention de la part des répondants et, dans l'ensemble, le niveau d'intégration des questions mentionnées semble bon. Il est à noter que les répondants ne concentrent généralement pas leurs politiques sur un seul sujet, mais sur plusieurs en même temps. Dans la plupart des cas, une stratégie interculturelle comporte plusieurs composantes principales qui reflètent les principes de l'inclusion interculturelle.

Les répondants qui ont inclus **l'égalité entre les femmes et les hommes** en tant que composante de leur stratégie interculturelle sont les suivants : Asan, Barcelos, Bilbao, Casalecchio di Reno, Donostia/San Sebastian, Dudelange, Erlangen, Lisbonne, Loures, Melton, Montréal, Neumarkt, Paris, Patras, Porto, Repentigny, Reykjavik, Sabadell, Salisbury, Strasbourg, Tenerife, Vila Verde, Wrocław.

Les répondants qui ont inclus **l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (droits des personnes LGBTI)** en tant que composante d'intégration dans leur stratégie interculturelle sont : Barcelos, Casalecchio di Reno, Dudelange, Erlangen, Lisbonne, Melton, Montréal, Paris, Pontedera, Repentigny, Reykjavik, Sabadell, Salisbury, Strasbourg, Vila Verde, Wrocław.



Les répondants qui ont inclus l'**intégration des Roms et des Gens du voyage** dans leurs stratégies interculturelles sont les suivants : Barcelos, Besançon, Casalecchio di Reno, Donostia/San Sebastian, Lisbonne, Patras, Porto, Sabadell, Tenerife, Vila Verde, Vinnytsia, Wroclaw.

Les répondants qui ont inclus les **objectifs de développement durable** en tant qu'élément d'intégration dans leurs stratégies interculturelles sont les suivants : Ansan, Asan, Besançon, Dudelange, Erlangen, Hamamatsu, Loures, Montréal, Patras, Porto, Portomaggiore, Reggio d'Emilie, Repentigny, Tenerife, Vila Verde, Vinnytsia, Wroclaw.

Les répondants qui ont inclus la **participation / la perspective des jeunes** en tant que composante d'intégration dans leur stratégie interculturelle sont : Ansan, Besançon, Casalecchio di Reno, Donostia/San Sebastian, Dudelange, Erlangen, Hamamatsu, Lisbonne, Loures, Montesilvano, Montréal, Paranhos, Patras, Pontedera, Reggio d'Emilie, Repentigny, Reykjavik, Sabadell, Salisbury, Sherbrooke, Strasbourg, Tenerife, Vinnytsia, Wroclaw.

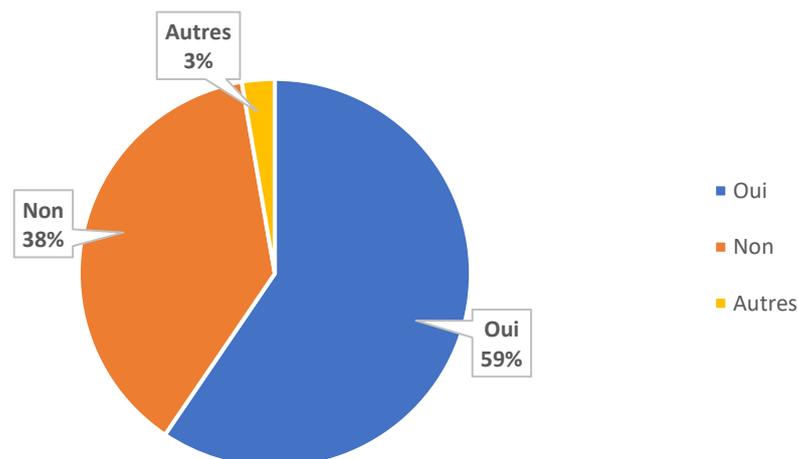
Les répondants qui ont inclus l'**environnement/le changement climatique** en tant que composante d'intégration dans leurs stratégies interculturelles sont les suivants : Dudelange, Erlangen, Hamamatsu, Montréal, Patras, Sabadell, Salisbury.

Si certaines villes ont élaboré des politiques spécifiques pour couvrir les domaines susmentionnés, pour la plupart d'entre elles, ces sujets sont intégrés dans une stratégie ou un plan pluriannuel plus large pour la ville.

## 2. L'engagement des membres ICC dans le programme ICC

Lorsqu'ils adhèrent au programme ICC, les membres reçoivent un certificat d'adhésion en trois exemplaires qu'ils peuvent afficher à différents endroits, y compris à l'hôtel de ville (ou équivalent).

Affichage du certificat d'adhésion à l'ICC à l'hôtel de ville



La majorité des membres ayant répondu ont indiqué que le certificat ICC est affiché à l'hôtel de ville ou dans un autre lieu officiel de la ville.

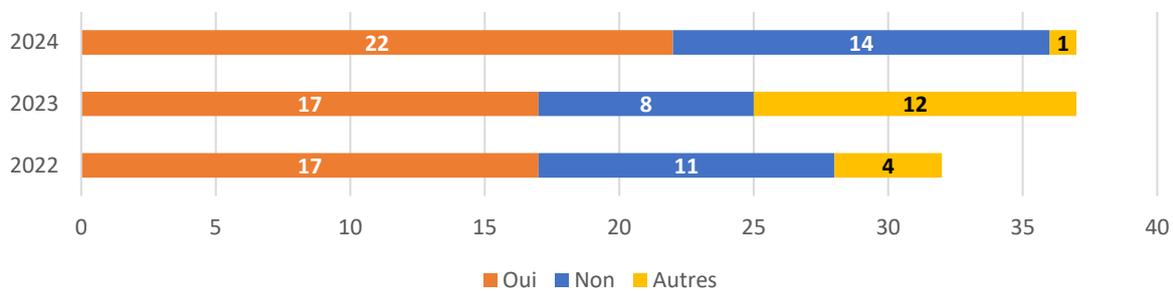


Certaines villes indiquent qu'elles n'ont pas encore affiché le certificat, mais qu'elles prévoient de le faire à l'avenir.

Certaines villes n'ayant rejoint le programme ICC que récemment, n'avaient pas reçu (ou venaient de recevoir) les certificats au moment de l'enquête.

En outre, un certain nombre de répondants qui n'ont pas affiché le certificat d'adhésion à l'ICC dans leur mairie expliquent qu'ils l'ont en ligne (sur leur site web ou autre) ou que ce n'est pas une pratique courante d'afficher les certificats d'adhésion dans leur ville.

Comparaison de l'affichage du certificat ICC au cours des trois dernières années

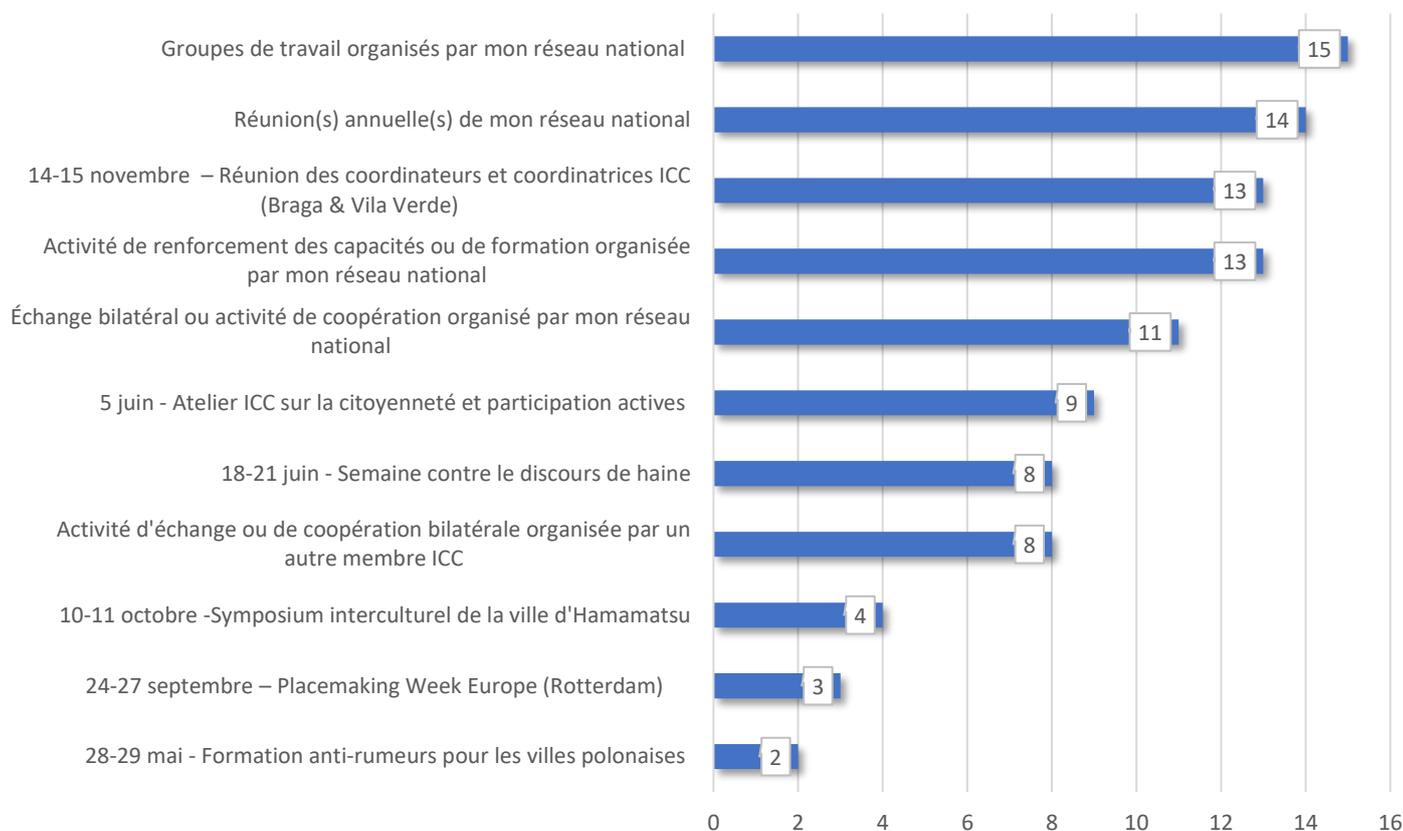


Comme l'indique le graphique comparant les résultats des trois années précédentes, l'affichage du certificat ICC est en augmentation.

L'enquête permet également au secrétariat du programme ICC de garder une trace de la participation à ses activités, de suivre les connaissances acquises par les participants et de mesurer ses résultats. Le programme ICC souhaitait mieux comprendre comment les connaissances acquises par les participant-es aux activités ICC étaient utilisées (ou prévoyaient de l'être). Les réponses permettront au programme de mieux adapter les activités futures et de mieux comprendre les avantages des activités.



## Participation aux activités en présentiel et en ligne suivantes du programme ICC en 2024 ?



En 2024, 7 activités ont été organisées par le secrétariat du programme ICC, notamment des sessions de formation et la réunion de coordination annuelle. En outre, les réseaux nationaux ont organisé des activités allant de leur réunion annuelle à des groupes de travail sur des sujets spécifiques tout au long de l'année.

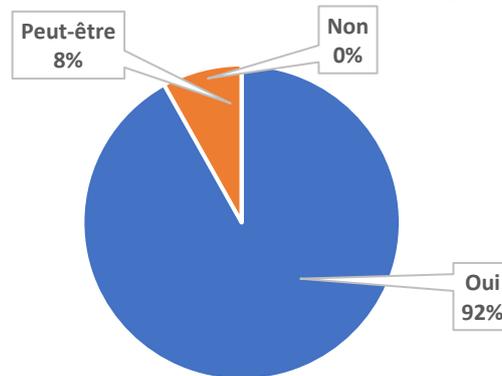
Sur les 37 répondants, 22 membres ont participé à au moins un événement du secrétariat ICC, démontrant ainsi leur intérêt pour les outils et les activités développés par le programme, tandis que 11 membres ont participé à au moins un événement de leur réseau national. Lorsque la participation n'a pas été possible, les répondants ont indiqué que les changements d'équipes, le manque de temps ou l'adhésion récente au programme étaient les principales raisons de ne pas participer. Dans certains cas, la barrière linguistique, le manque de ressources financières ou le décalage horaire ont également joué un rôle.

Comme le montre le graphique, une grande majorité des personnes interrogées ont indiqué qu'elles avaient utilisé ou qu'elles allaient utiliser les connaissances acquises dans le cadre des activités du programme ICC.



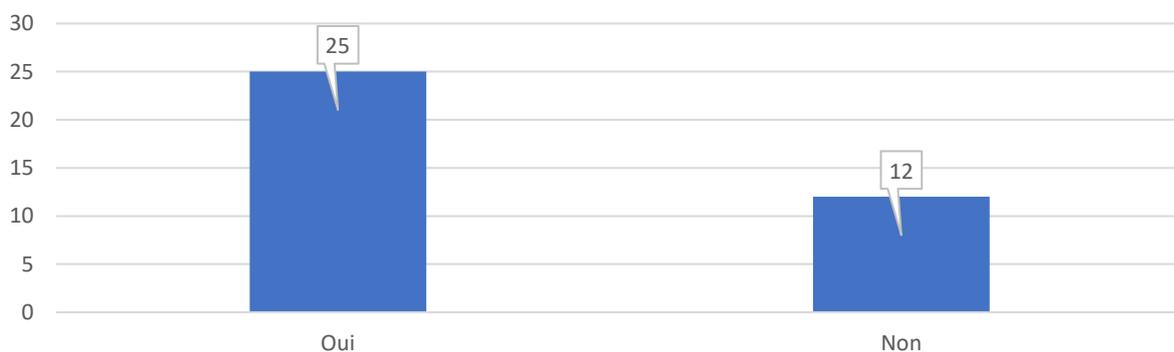
Alors que trois membres ne sont pas sûrs de l'utilisation des connaissances, l'un d'entre eux a rejoint récemment le programme ICC et les deux autres sont affectés par la restructuration de leur municipalité et l'élaboration de nouvelles politiques.

### Utilisation, passée ou future, des connaissances acquises dans le cadre des activités du programme ICC



Le modèle de politique d'inclusion interculturelle est basé sur des recherches approfondies, sur une série d'instruments juridiques internationaux et sur l'apport collectif des membres du programme ICC qui partagent leurs exemples de bonnes pratiques sur la manière de mieux gérer la diversité, d'aborder les conflits éventuels et de tirer parti de l'avantage de la diversité. Le secrétariat ICC encourage donc les membres à envoyer leurs bonnes pratiques pour qu'elles soient ajoutées à la [base de données disponible sur le site d'ICC](#).

### Envoi d'au moins une bonne pratique au Conseil de l'Europe ou à un réseau national en 2024



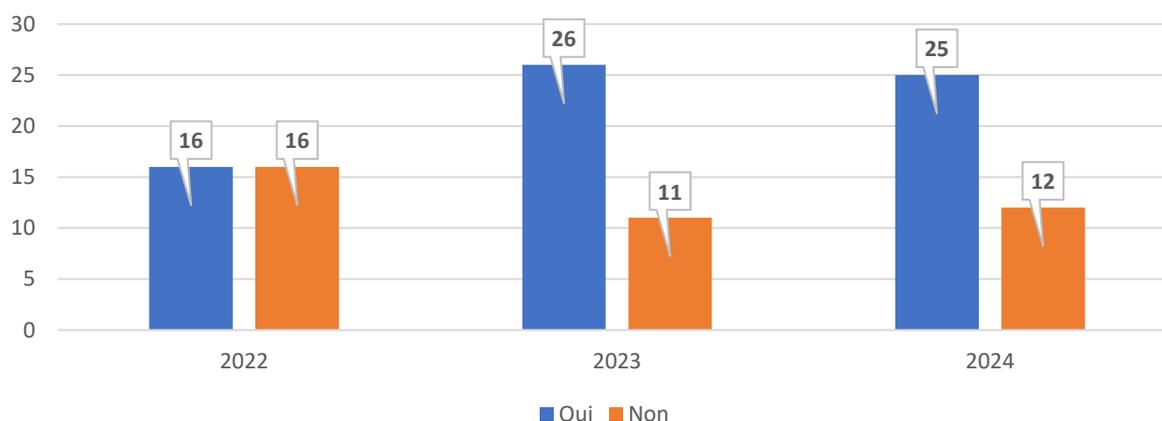
Comme indiqué ci-dessus, 68% des personnes interrogées ont partagé au moins un exemple de bonne pratique au cours de l'année écoulée avec l'ensemble du réseau ICC. Ce pourcentage est en légère augmentation par rapport à l'année dernière où il n'était que de 66%.



Quatre répondants ont indiqué qu'ils avaient rejoint le programme ICC en 2024 et qu'ils n'avaient pas encore eu l'occasion de partager un avec le réseau international ICC ou avec leur réseau national.

En outre, les membres qui n'avaient pas partagé leurs pratiques en 2024 ont principalement mentionné le manque de temps et la restructuration interne, ainsi que la poursuite de la mise en œuvre/de l'actualisation des anciennes bonnes pratiques plutôt que de nouvelles, comme raisons de cette situation.

Comparaison de l'échange de bonnes pratiques au cours des trois dernières années



Le graphique comparatif ci-contre montre que les membres partagent de plus en plus de bonnes pratiques avec le secrétariat ICC.

La légère baisse en 2024 s'explique par l'arrivée de nouveaux membres qui n'ont pas encore eu le temps de partager une pratique.

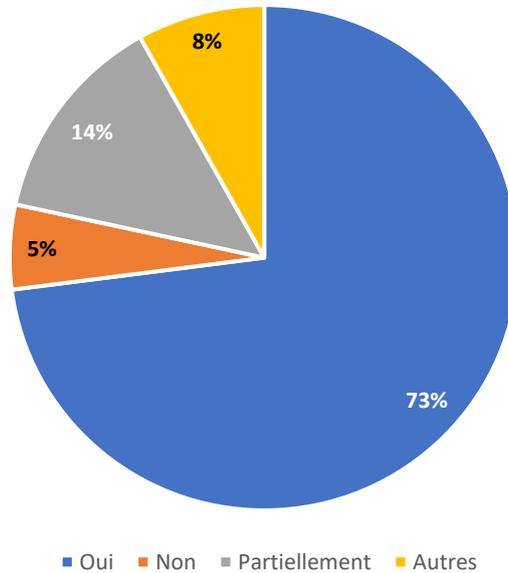
Comme il ressort des commentaires figurant dans l'enquête, l'échange de pratiques est considéré par les membres comme une valeur ajoutée importante du programme, même s'ils n'y ont pas participé activement.

### **3. Les coordinateurs et coordinatrices ICC et le programme ICC**

Le programme ICC vise à donner aux membres la possibilité d'apprendre d'un large groupe d'experts internationaux ainsi que les uns des autres, de s'appuyer sur des expériences éprouvées et de créer de nouvelles politiques innovantes pour relever les défis auxquels sont confrontées les sociétés diverses à travers le monde. Pour assurer cette coopération, chaque membre a désigné une personne ou une équipe pour agir en tant que coordinateur ou coordinatrice ICC, dont le rôle est d'inciter tous les départements de l'administration de la ville à revoir leurs politiques à travers le prisme interculturel et à adopter de nouvelles approches. Dans la pratique, les coordinateurs et coordinatrices ICC font office de points de contact pour le programme ICC.



Alignement de la description de poste de la personne qui assure le rôle de coordinateur ou coordinatrice ICC avec les tâches qu'elle accomplit



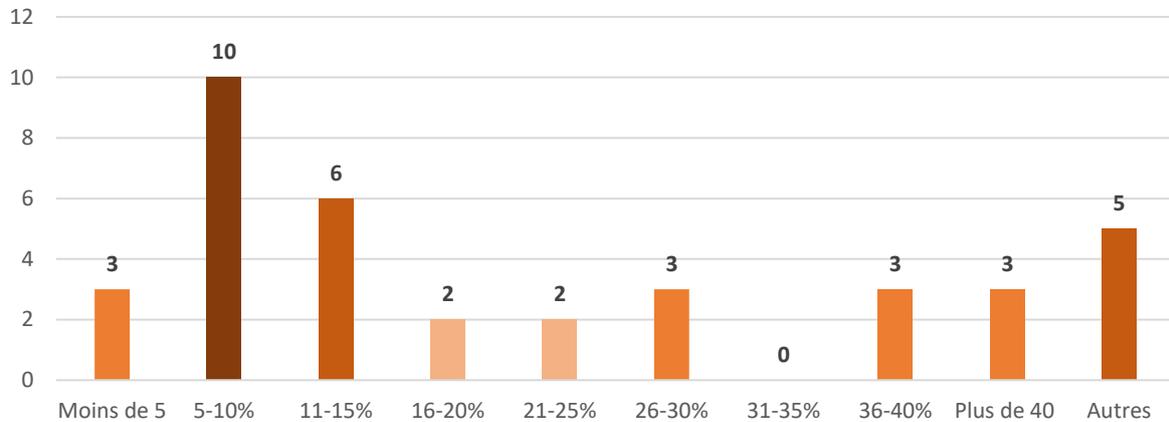
Si 27 répondants ont confirmé que leur rôle de coordinateur ou coordinatrice ICC est inclus dans la description du poste au sein de l'autorité locale, pour certains, la situation est plus nuancée.

Le nombre élevé de membres ayant officialisé le rôle de coordinateur ou coordinatrice ICC peut être considéré comme un signe encourageant de l'institutionnalisation et de la reconnaissance progressives de l'approche ICC.

Pour quatre d'entre eux, il semble qu'il n'y ait pas de mention spécifique du rôle de coordinateur ou coordinatrice ICC, soit parce que les descriptions de poste sont larges et ne comprennent qu'une description générale des tâches, soit parce qu'une demande spéciale a dû être adressée à la direction pour assumer ces tâches. Un cinquième est en train de demander une modification de la description pour y inclure ces tâches.



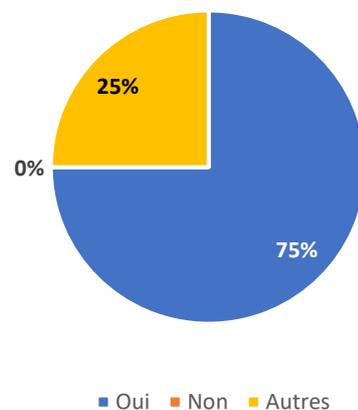
### Temps consacré par le/la coordinateur·trice ICC de votre ville à la coordination de la participation de la ville au programme ICC



62% des personnes interrogées ont consacré moins de 25% de leur temps de travail annuel à des tâches liées à leur rôle de coordinateur ou coordinatrice ICC. Pour certains coordinateur·trices, quantifier le temps passé à coordonner la participation de leur ville au programme ICC est une tâche difficile car elle peut être intégrée dans leurs tâches quotidiennes. En outre, le rôle est souvent perçu comme transversal, intégré dans leur travail quotidien et non comme quelque chose de spécifique.

Il est important de noter que le temps consacré par le(s) coordinateur(s) au programme peut varier considérablement au cours d'une année, en particulier si le membre est soumis au processus d'évaluation de l'index, qui peut prendre du temps et s'étaler sur plusieurs mois, ou s'il accueille une visite ou une activité. Il convient également de noter que la question ne porte que sur le temps investi directement avec/pour le programme, et non sur le travail lié à l'inclusion interculturelle en tant que tel.

### Mise en œuvre d'une approche d'équipe pour l'inclusion interculturelle dans l'administration de votre ville





En ce qui concerne la dernière question, il apparaît que différentes approches sont mises en œuvre parmi les 13 personnes ayant répondu à cette question.

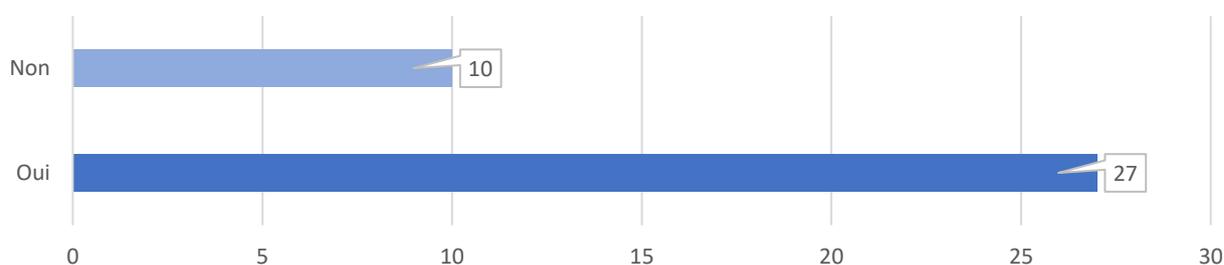
Pour une majorité d'entre eux, l'inclusion interculturelle est synonyme de collaboration avec d'autres départements de leur administration. Cette collaboration peut prendre différentes formes et peut être soit répétitive, soit ponctuelle, en fonction des sujets abordés.

C'est également un signe encourageant que l'inclusion interculturelle imprègne de plus en plus le travail transversal des administrations municipales.

#### **4. Besoins et impact**

Suite à l'introduction l'année dernière de l'évaluation des besoins des membres dans l'enquête annuelle, deux nouvelles questions ont été ajoutées sur les priorités 2025 et les principaux défis pour l'inclusion interculturelle dans la communauté ou le pays des membres au cours de l'année ou des années à venir. En outre, il a été décidé de collecter des informations sur l'impact du programme au niveau local. Les questions suivantes de l'enquête se réfèrent à ces objectifs.

Changements dans votre ville influencés et/ou inspirés par le programme ICC en 2024

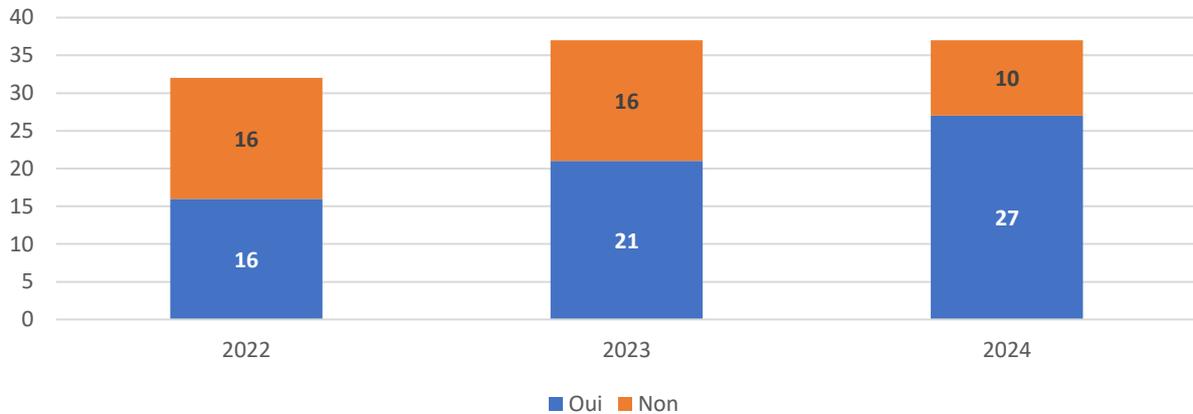


73% des personnes interrogées ont indiqué que les changements intervenus dans leur ville avaient été influencés ou inspirés par le programme ICC et ses activités. Ces changements sont notamment les suivants :

- Documents politiques nouveaux ou révisés : stratégies, plans d'action, etc.
- Introduction de nouveaux thèmes tels que l'intégration des Roms, la participation des jeunes et la perspective de genre dans les politiques d'accueil.
- Amélioration des compétences interculturelles.
- De nouvelles structures et du personnel spécialisé au sein de l'administration locale pour promouvoir l'inclusion interculturelle.
- Nouveaux partenariats aux niveaux national et international.



### Comparaison des changements signalés dans les villes inspirées par le programme ICC



Les personnes ayant répondu "non" mentionnent des raisons telles que le manque de ressources ou l'adhésion récente au programme ICC, tandis que d'autres n'ont pas été en mesure de répondre à la question.

L'impact du programme au niveau local a augmenté de 28,5 % entre 2023 et 2024.

Dans l'ensemble, les membres semblent convenir que le programme ICC offre des avantages tels que l'apprentissage et le soutien entre pairs, ainsi qu'une légitimité accrue. Quelques exemples de changements apportés sont disponibles ci-dessous.

Le fait que près de trois quarts des personnes interrogées estiment que la mise en œuvre d'une approche interculturelle inclusive a entraîné des changements positifs est un signe très positif de la valeur et de l'efficacité du programme.

Voici quelques exemples donnés par les personnes interrogées.

Le "Café des Langues", une initiative qui rencontre un grand succès auprès des habitant·es de Dudelange (Luxembourg). C'est un moment qui permet aux habitant·es non seulement d'apprendre ou de pratiquer une langue, mais aussi de tisser des liens et de faire de nouvelles rencontres.

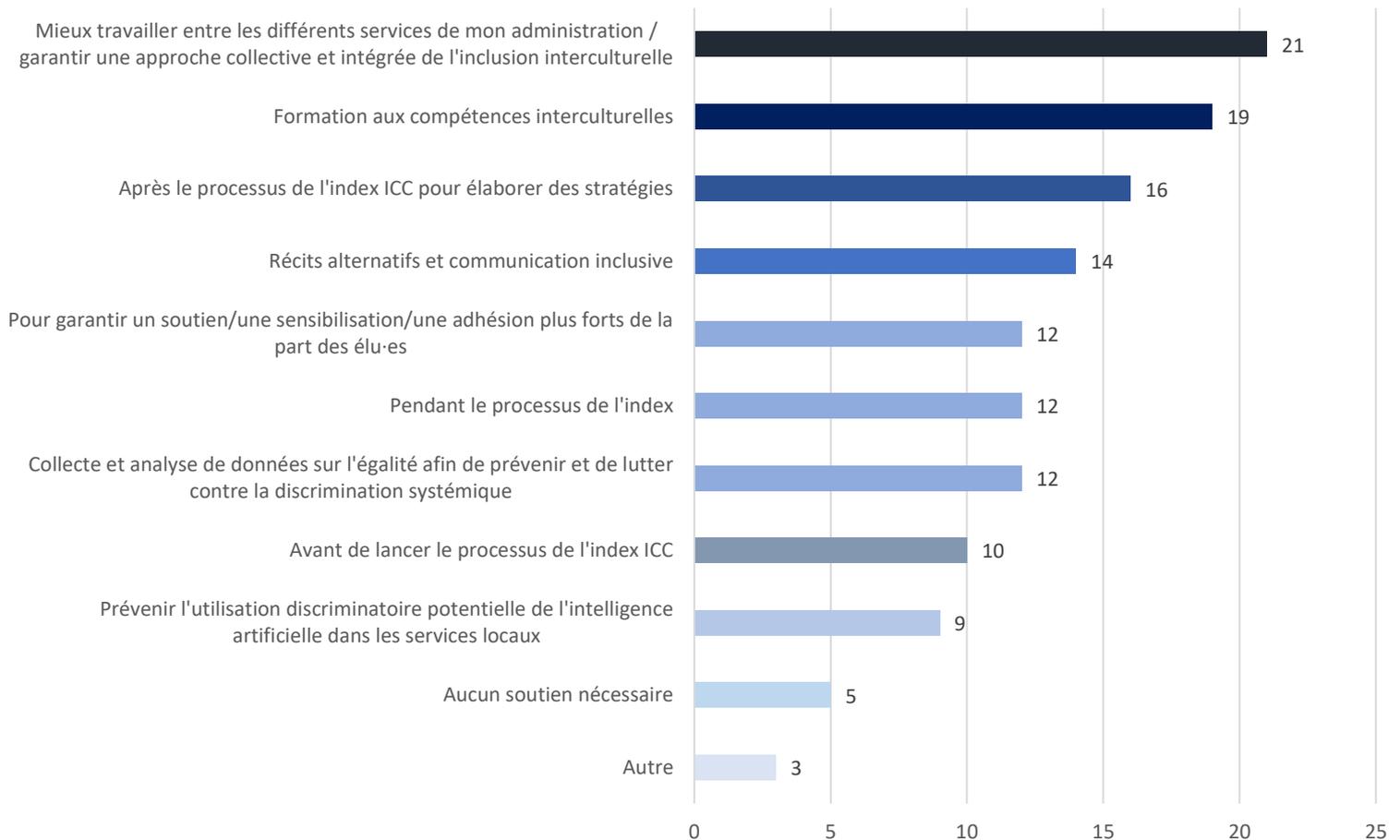
A Reggio d'Emilie (Italie), suite aux élections locales de début 2024 et à l'approbation du Plan d'action contre le racisme, la municipalité a inclus dans son programme de formation des employé·es un cours de 25 heures sur les compétences interculturelles et l'anti-discrimination dans une perspective intersectionnelle. Cette formation, coordonnée par la Fondation Mondinsieme et co-dirigée par plusieurs employé·es municipaux travaillant dans les domaines des politiques sociales, des politiques interculturelles et de l'égalité des chances, a été un succès. La première et la deuxième édition ont enregistré une participation très motivée et un niveau de satisfaction élevé.

Alors que la formation et la participation des citoyens et citoyennes sont au cœur du programme ICC, certains membres ont trouvé d'autres moyens de faire participer leur population, par le biais du football par exemple. Hamamatsu (Japon) a organisé un événement pour promouvoir la réalisation d'une société interculturelle par le biais du football, dans le but de construire une société où tout le monde peut vivre confortablement avec les résidents locaux. Un comité exécutif composé de personnes de différentes nationalités a été mis en place, et des communautés qui ont rarement l'occasion d'interagir s'engagent normalement dans des échanges globaux qui transcendent les barrières linguistiques grâce au sport. Grâce à cette initiative, les participant·es ont fait part de commentaires positifs tels que "J'ai acquis une meilleure compréhension de la culture de chacun" et "Je me suis fait de nouveaux ami·es".



Les écoles peuvent également être le terrain d'un travail interculturel, comme en témoigne Lisbonne (Portugal) qui a inclus une pédagogie antiraciste dans les projets menés dans les écoles, avec les élèves, les enseignant-es et la communauté éducative, ce qui a donné des résultats positifs.

## Soutien nécessaire à l'une des étapes suivantes ou sur l'un des sujets suivants:



Sur les 37 répondants, 13 % (5) ont estimé qu'aucun soutien supplémentaire n'était nécessaire, ce qui est inférieur aux réponses de l'année précédente. Cela pourrait s'expliquer par l'ajout, dans cette enquête, de nouveaux domaines (Mieux travailler entre les différents départements de mon administration/assurer une approche d'équipe/intégrée de l'inclusion interculturelle ; Récits alternatifs et communication inclusive ; Prévenir l'utilisation potentiellement discriminatoire de l'intelligence artificielle dans les services locaux ; Collecte et analyse de données sur l'égalité pour prévenir et traiter la discrimination systémique) qui pourraient avoir suscité l'intérêt des répondants.

Comme l'indique le graphique, les deux domaines les plus fréquemment mentionnés comme bénéficiant du soutien du secrétariat, à savoir la conception de stratégies interculturelles (43%) et la formation aux compétences interculturelles (51%), sont toujours importants pour les membres ICC. La formation aux compétences interculturelles a également été identifiée comme un domaine prioritaire pour les membres et continuera d'être un domaine d'intérêt pour le programme ICC d'ici 2025.



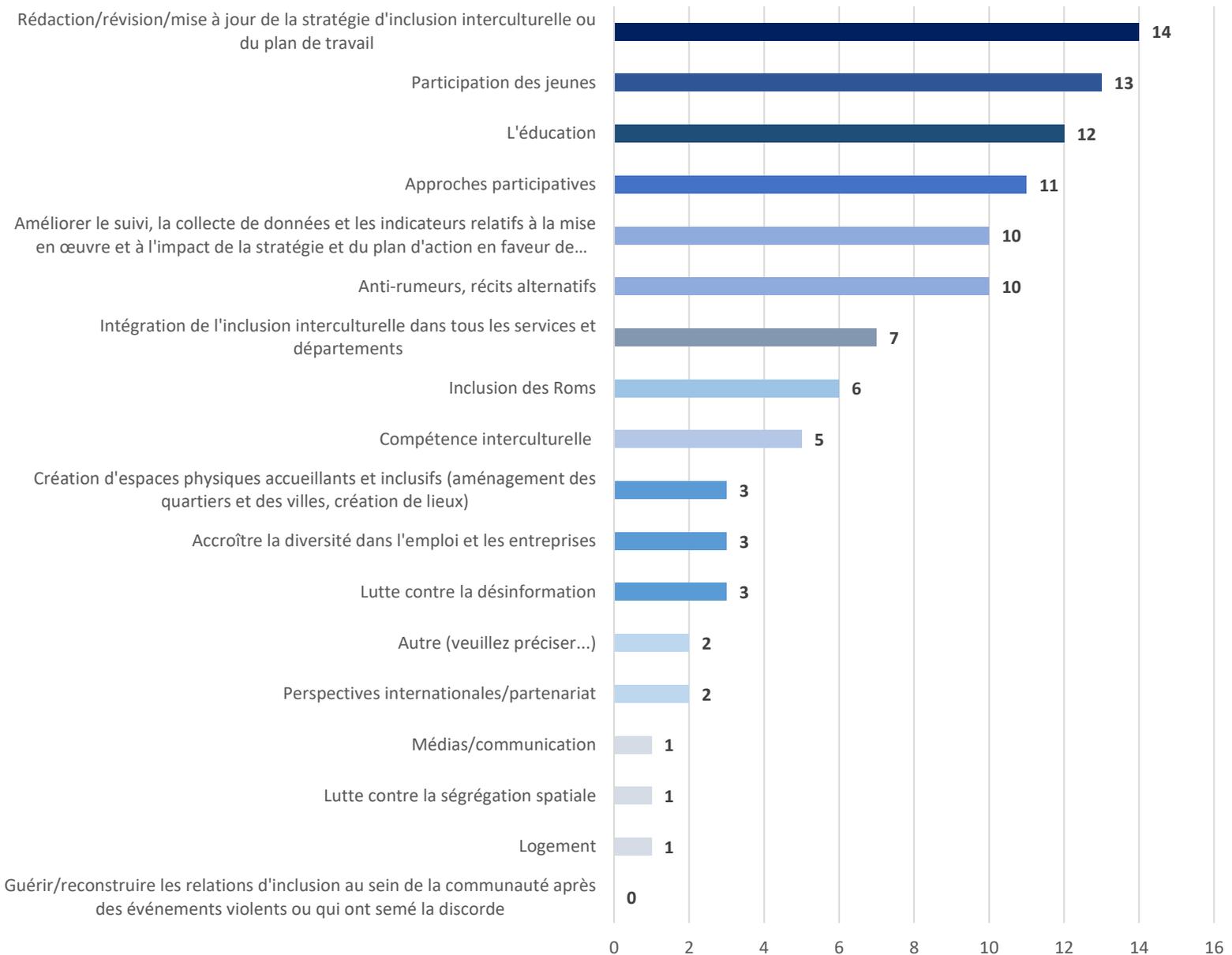
Parmi les autres domaines dans lesquels les membres souhaiteraient bénéficier d'un soutien supplémentaire, citons les récits alternatifs et la communication inclusive, ainsi que la collecte et l'analyse de données sur l'égalité afin de prévenir et de combattre la discrimination systémique.

En outre, les membres continuent d'identifier l'index ICC comme un domaine de travail nécessitant un soutien (27% souhaiteraient un soutien avant le processus et 32% pendant). L'index ICC est un outil, non seulement pour les nouveaux membres, mais pour tous les membres qui sont invités à faire périodiquement le point sur leurs réalisations et leurs défis interculturels. Le processus - bien que jugé très bénéfique et inspirant par les membres - peut sembler complexe et long, en particulier pour les nouveaux venus, ce qui peut expliquer la forte demande de soutien dans ce domaine également. Le Secrétariat continuera à faire de son mieux pour identifier des moyens flexibles de répondre à ce besoin.

Mais les membres ICC demandent un soutien du programme en termes de méthodes de travail dans leurs administrations (57%). Cette information peut être mise en relation avec la question suivante de l'enquête : "Quel type d'activités souhaiteriez-vous voir davantage promues dans le cadre du programme ICC ?". Les répondants ont clairement indiqué leur souhait d'accroître la coopération horizontale au sein du réseau, soit par des échanges directs avec d'autres membres, soit en faisant partie de groupes de travail transnationaux sur des sujets spécifiques.



## Principaux domaines de travail sur lesquels les villes prévoient de se concentrer en ce qui concerne l'inclusion interculturelle en 2025



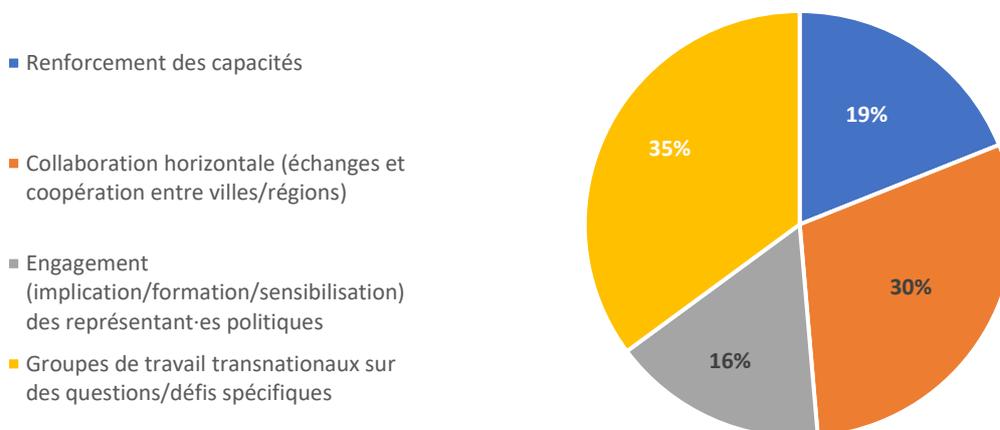
Parmi les domaines de travail proposés pour 2025, la rédaction/révision/mise à jour de la stratégie d'inclusion interculturelle ou du plan de travail, la participation des jeunes, l'éducation et les approches participatives, ainsi que l'amélioration du suivi/de la collecte de données/des indicateurs sur la mise en œuvre/l'impact de la stratégie d'inclusion/du plan d'action, l'anti-rumeurs, les récits alternatifs et l'intégration de l'inclusion interculturelle dans les services/départements ont été les plus intéressants pour les répondants, suivis de près par les outils sur la manière de promouvoir l'inclusion des Roms et les compétences interculturelles.

Plusieurs membres ont fait part de leurs travaux préliminaires et de leur intérêt pour les domaines suivants :



- Il est prévu d'élaborer un nouveau document de planification politique sur l'intégration et d'y inclure les aspects de l'inclusion interculturelle, de la participation et des espaces physiques inclusifs (Riga).
- Lancement d'une campagne sur les récits positifs des personnes migrantes (Erlangen).
- Inclure les questions relatives à la jeunesse dans le prochain plan d'action en matière d'immigration et travailler à la mise en œuvre de la stratégie de lutte contre les rumeurs (Sherbrooke).
- Dans le domaine de l'éducation, la municipalité souhaite faire approuver le pacte d'éducation interculturelle par le conseil exécutif de la ville et définir une planification stratégique transversale (Reggio d'Emilie).
- Organisation d'un week-end interculturel les 6, 7 et 8 juin, co-construit avec les associations du réseau (Besançon).
- Début des travaux de renouvellement du plan stratégique pour la coexistence interculturelle "Tenerife vit la diversité" (Tenerife).
- Politiques d'accueil des nouveaux citoyens avec une approche participative et communautaire, poursuite de la promotion de la perspective interculturelle dans les écoles et de l'inclusion des familles et révision de la stratégie interculturelle (Donostia/San Sebastian).

### Type d'activités à promouvoir davantage dans le cadre du programme ICC



Le Secrétariat souhaite mieux comprendre quels types de services et d'événements répondent le mieux aux intérêts et aux besoins des membres. Un certain nombre de nouvelles méthodes sont à l'étude afin de fournir des services plus adaptés aux membres en cas de besoin et de les impliquer davantage dans les activités du programme.

En termes de partage d'expériences, la ville de Besançon propose aux autres membres d'expliquer comment sont organisés les "petits déjeuners interculturels". Trois fois par an, les représentant-es d'une vingtaine d'associations - chacune représentant une communauté différente - se réunissent pour discuter d'un thème choisi collectivement. Cet événement est organisé par la coordinatrice de la



mission Interculturalité, qui invite les services municipaux concernés et les élu-es à participer à ces rencontres.

Format du petit-déjeuner :

- Jour : Samedi matin
- Durée de la visite : 3 heures
- 1 heure : Petit-déjeuner interculturel (buffet sucré/salé avec des spécialités de différents pays) et discussions informelles entre les participant-es.
- 2 heures : Ateliers participatifs réunissant associations, services municipaux et élu-es autour d'un thème. Ces ateliers permettent :
  - o Évaluer les actions déjà mises en œuvre par les personnes issues des différentes communautés représentées
  - o Développer conjointement des domaines d'amélioration et des initiatives favorisant une meilleure intégration de l'interculturalité dans les politiques publiques.

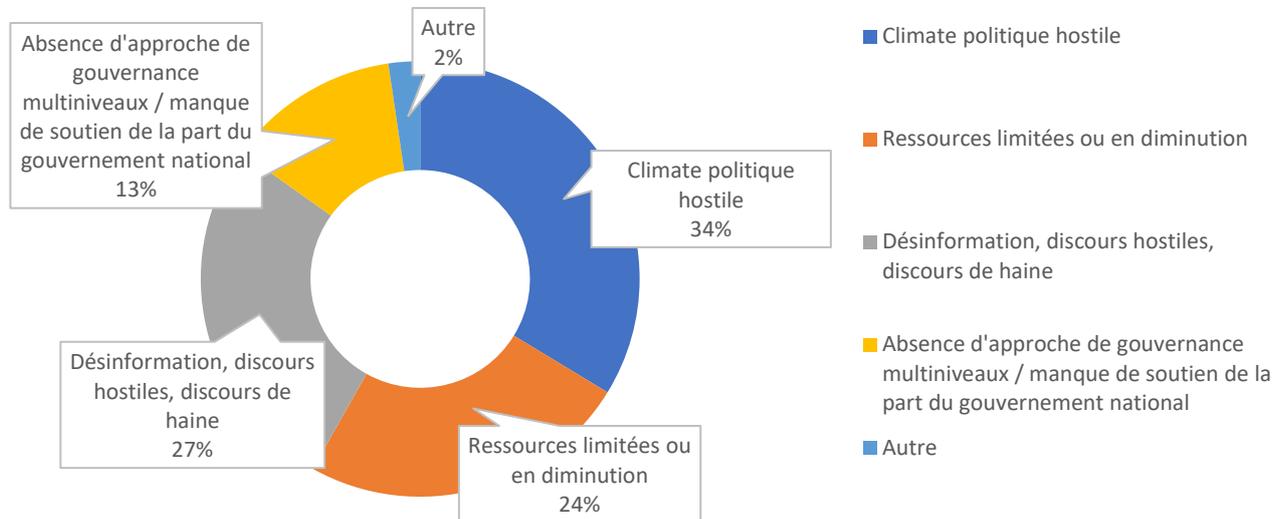
Reykjavik pourrait également être une source d'inspiration avec la présentation du programme "Velkomin í hverfi þitt" (Bienvenue dans votre quartier). Dans le cadre de ce projet, la municipalité accueille toute la famille, en particulier les enfants, qui s'installe dans un quartier donné, avec des représentant-es des services sociaux et des personnes responsables des enfants, comme les professeur-es de langue et le directeur ou la directrice de l'école, afin de partager personnellement toutes les informations essentielles à un bon départ pour toute la famille.

La mise en valeur de la diversité doit se faire en coopération avec les organisations de la société civile concernées. C'est ce que fait Erlangen avec le projet "Diversité de l'Inde". Il vise à organiser, en collaboration avec d'autres services municipaux concernés, des communautés et associations indiennes, des événements destinés à montrer la diversité de l'Inde en tant que sous-continent et à promouvoir les échanges entre la population d'Erlangen et la communauté indienne (le plus grand groupe d'immigrés d'Erlangen).

La collaboration horizontale peut conduire à l'adaptation d'une bonne pratique dans un autre pays, comme c'est le cas à Salisbury. L'équipe ICC est en train de reproduire le Diversitour organisé et présenté par Bilbao lors de la réunion annuelle des coordinateurs et coordinatrices 2023 dans son environnement local. Les exemples de ce type sont légion et le programme ICC vise à les encourager et à les reproduire autant que possible.



## Principaux défis à l'inclusion interculturelle dans les communautés ou pays des membres ICC dans les années à venir



Deux sujets, liés entre eux, représentent plus de la moitié des défis identifiés par les répondants : un climat politique hostile et des ressources limitées ou en diminution. Pour au moins trois répondants, cela est lié aux élections locales qui se tiendront en 2025 ou au début de 2026 et qui pourraient conduire à un changement d'orientation politique de leur administration et à des coupes budgétaires potentielles dans des domaines tels que l'inclusion interculturelle.

D'autres personnes interrogées sont confrontées à des cas de désinformation, de récits hostiles ou de discours de haine dans leurs communautés, en Europe et au-delà, qui conduisent parfois à une culture de conflit contre des communautés particulières, sur la base de faussetés.

Pour l'un des répondants, le défi réside dans la position géographique de son pays, qui se trouve à la frontière sud de l'Union européenne et qui est confronté à des difficultés spécifiques en ce qui concerne l'accueil des personnes réfugiées et des migrant-es.

## 5. Conclusions

La dernière question ouverte de l'enquête portait sur des commentaires supplémentaires ou généraux concernant le programme ICC. Un certain nombre de répondants ont réitéré leurs remerciements au secrétariat du programme ICC, pour son soutien et pour les avantages du réseau.

Les demandes et idées suivantes ont également été formulées :

- davantage de possibilités de formation et de projets internationaux.
- un soutien accru aux villes, notamment en vue de relever les défis à venir.
- des possibilités accrues de participer à distance aux événements ICC.

Comme l'a indiqué l'une des personnes interrogées, l'un des principaux défis consiste à mettre en place une gouvernance multiniveaux cohérente pour les politiques interculturelles. Les administrations devraient commencer à travailler à une vision intersectorielle, intégrée et prospective des ressources et des politiques interculturelles.



Un autre répondant a indiqué que la pauvreté augmente (y compris la pauvreté énergétique) et que les ressources au niveau municipal sont très limitées par rapport aux tâches transférées aux villes par le gouvernement central, sans être associées à un financement et à des ressources humaines supplémentaires.

Il convient de noter que 37 des 169 membres ICC<sup>5</sup> ont répondu à cette enquête. Nous reconnaissons donc que les réactions rapportées ici peuvent ne pas être représentatives de l'ensemble du réseau ICC. Toutefois, les 37 répondants couvrent géographiquement l'ensemble du territoire du réseau ICC, ce qui renforce d'une certaine manière la validité de ces résultats. Le secrétariat du programme ICC souhaite encourager tous les membres ICC à participer à la prochaine enquête.

*La possibilité d'observer les activités et les solutions d'autres villes, la formation précieuse, le soutien et les possibilités offertes par l'adhésion à l'ICC sont inestimables.*

*Merci :)*

*Il convient de noter que ma ville se sent fière et "chanceuse" d'être membre d'ICC. Le réseau est une source d'expertise.*

*Le programme ICC et ses outils (webinaires, index, réunions, groupes de travail, projets transnationaux), ainsi que ceux du réseau national, sont essentiels et très utiles pour faciliter la mise en œuvre de politiques et d'initiatives dans le domaine interculturel dans notre ville.*

<sup>5</sup> Au moment de l'enquête

## Annexe - Répondants à l'enquête

PAYS	NOM	NIVEAU DE GOUVERNANCE	TYPE D'ADHÉSION	POPULATION
Australie	Melton	Autorité locale	Réseau international	178 960
	Salisbury	Autorité locale	Réseau international	41 820
Canada	Montréal	Autorité locale	Réseau international	1 760 000
	Repentigny	Autorité locale	Réseau national	73 900
	Sherbrooke	Autorité locale	Réseau international	172950
France	Besançon	Autorité locale	Réseau international	119 200
	Paris	Autorité locale	Réseau international	2 100 000
	Seine-Saint-Denis	Département (autorité régionale)	Réseau international	1 670 000
	Strasbourg	Autorité locale	Réseau international	291 310
Allemagne	Erlangen	Autorité locale	Réseau international	116 560
	Neumarkt	Autorité locale	Réseau international	40 810
Grèce	Patras	Autorité locale	Réseau international	215 922
Islande	Reykjavik	Autorité locale	Réseau international	138 800
Italie	Casalecchio di Reno	Autorité locale	Réseau national	35 500
	Montesilvano	Autorité locale	Réseau national	53 200
	Pontedera	Autorité locale	Réseau national	29 700
	Portomaggiore	Autorité locale	Réseau national	11 895



## BUILDING BRIDGES, BREAKING WALLS

	Reggio d'Emilie	Autorité locale	Réseau international	378 000
Japon	Hamamatsu	Autorité locale	Réseau international	780 000
Lettonie	Riga	Autorité locale	Réseau international	605 000
Luxembourg	Dudelange	Autorité locale	Réseau international	21 950
Norvège	Stavanger	Autorité locale	Réseau international	148 680
Pologne	Lublin	Autorité locale	Réseau international	330 000
	Wroclaw	Autorité locale	Réseau international	674 000
Portugal	Barcelos	Autorité locale	Réseau national	46 680
	Freguesia de Paranhos	Autorité locale	Réseau national	45 900
	Lisbonne	Autorité locale	Réseau international	567 000
	Loures	Autorité locale	Réseau national	26 769
	Porto	Autorité locale	Réseau national	249 600
	Vila Verde	Autorité locale	Réseau national	46 446
République de Corée	Asan	Autorité locale	Réseau international	332 000
	Ansan	Autorité locale	Réseau international	644 000
Espagne	Bilbao	Autorité locale	Réseau national	347 000
	Donostia/San Sebastian	Autorité locale	Réseau international	186 670
	Sabadell	Autorité locale	Réseau national	196 700
	Tenerife	Cabildo insular (Communauté autonome des Canaries)	Réseau national	931 600
Ukraine	Vinnytsia	Autorité locale	Réseau international	352 000