

PROGRAMME DES CITÉS INTERCULTURELLES

Construire des ponts, abattre les murs



RAPPORT ANNUEL D'ENQUÊTE

2026





Table des matières

Résumé	3
Introduction	5
1. Les membres ICC et les instruments interculturels	6
2. L'engagement des membres ICC dans le programme ICC	14
3. Les coordinateurs et coordinatrices ICC et le programme ICC	16
4. Besoins et impact	19
5. Conclusions	26
Annexe — Répondant·es à l'enquête	28



Résumé

Les activités menées dans le cadre du programme des Cités interculturelles (ICC) se fondent sur des recherches approfondies, sur une grande diversité d'instruments juridiques internationaux ainsi que sur l'expérience et sur les apports collectifs de la communauté des Cités interculturelles, qui compte quelque 160 villes depuis 2008. Dans le cadre de l'enquête annuelle, menée entre le 16 décembre 2025 et le 23 janvier 2026, des réponses ont été collectées auprès de 40 membres représentant 17 pays, apportant un précieux éclairage sur l'évolution des priorités et les défis qui persistent en matière d'intégration interculturelle.

Principales conclusions :

- **Croissance et engagement** : En 2025, le réseau a accueilli **quatre nouveaux membres**, situés en Europe et au-delà. Les Cités ont **largement utilisé les instruments fondamentaux du programme ICC**, en particulier l'**Index ICC** et la méthodologie **Anti-rumeurs**, à des fins d'auto-évaluation et de planification stratégique. La moitié des répondant·es emploient déjà l'Index ICC, et, parmi les 50 % restants, la moitié prévoit de le faire, ce qui témoigne d'un fort engagement envers les outils ICC.
- **Priorités et pratique** : Les membres ont indiqué qu'ils **continuaient de mettre l'accent sur l'intégration de la dimension interculturelle**, le renforcement des **compétences interculturelles**, l'élaboration et la mise à jour de **stratégies**, la construction de **récits** alternatifs, ainsi que la promotion de **l'inclusion des personnes réfugiées** et celle de **l'égalité de genre**. Les projets collaboratifs, l'innovation en matière de services et de politiques et l'intégration généralisée des priorités, telles que l'égalité de genre et la participation des jeunes, attestent l'influence systémique du programme au niveau local.
- **Engagement politique** : La quasi-totalité des répondant·es ont indiqué avoir élaboré, être en train d'élaborer ou avoir l'intention d'adopter une stratégie en matière d'interculturalité, de diversité ou d'inclusion. **Ces stratégies s'inscrivent pour la plupart dans une perspective pluriannuelle, ce qui témoigne d'une institutionnalisation, d'une adaptation et d'une mise à jour périodique.**
- **Impact et changement** : Deux tiers des membres ont fait état de **changements stratégiques et organisationnels directement influencés ou inspirés par leur participation au programme ICC**, tels que la création de centres d'assistance spécifiques, la mise en place de formations structurées, l'établissement de nouveaux partenariats et la révision de certaines politiques.
- **Utilité du programme** : Les membres considèrent que le **programme ICC est très utile** en tant que plateforme de soutien entre pairs, de partage de bonnes pratiques et de renforcement des capacités. De fait, 85 % des répondant·es ont déclaré **mettre activement en pratique les connaissances** acquises grâce aux activités organisées dans le cadre du programme ICC, et 60 % d'entre eux ont partagé des exemples de bonnes pratiques avec le réseau.
- **Défis et besoins** : Parmi les principaux défis identifiés pour 2026 figurent la désinformation, l'hostilité du climat politique, la limitation des ressources et les lacunes en matière de gouvernance multiniveaux. Les membres ont tout particulièrement souligné le besoin de soutien en matière de collecte et d'analyse de données pour lutter contre la discrimination systémique, de formations sur les récits alternatifs, ainsi que de renforcement des compétences interculturelles.



L'enquête annuelle 2025 du programme ICC a mis en évidence **l'engagement constant des Cités membres en faveur de l'inclusion interculturelle, malgré un environnement opérationnel de plus en plus complexe et difficile**. L'approche du programme, qui met l'accent sur l'apprentissage entre pairs, des outils adaptés au contexte local et des stratégies fondées sur des données factuelles, reste à la fois pertinente et appréciée. La poursuite du dialogue, l'apport d'un soutien concret et l'innovation seront essentiels pour aider les membres à relever les défis à venir.



Introduction

Du 16 décembre 2025 au 23 janvier 2026, le programme des Cités interculturelles (ICC) 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 leur a permis d'exprimer leurs attentes à l'égard du programme et de réfléchir à ce qui a bien fonctionné pour eux. Elle leur a également offert la possibilité de partager leurs points de vue, leurs propositions et des exemples issus de leur expérience avec l'ensemble du réseau.

Les résultats présentés ci-dessous sont un résumé des données recueillies auprès des 40 répondant-es suivants, sur les 169 membres que compte le programme ICC¹ : Asan (République de Corée) ; Ansan (République de Corée) ; Barcelos (Portugal) ; Besançon (France) ; Camdem (Royaume-Uni) ; le canton de Neuchâtel (Suisse) ; Casalecchio di Reno (Italie) ; Cascais (Portugal) ; le département de la Seine–Saint-Denis (France) ; Donostia/Saint-Sébastien (Espagne) ; Drummondville (Canada) ; Gimpo (République de Corée) ; Iztapalapa (Mexique) ; Cracovie (Pologne) ; Leeds (Royaume-Uni) ; Lisbonne (Portugal) ; Loures (Portugal) ; Lublin (Pologne) ; Manlleu (Espagne) ; Milan (Italie) ; Neumarkt (Allemagne) ; Oeiras (Portugal) ; Oslo (Norvège) ; Paris (France) ; Parme (Italie) ; Patras (Grèce) ; Porto (Portugal) ; Ravenne (Italie) ; RECI (Espagne) ; Reggio Emilia (Italie) ; Riga (Lettonie) ; Salisbury (Australie) ; Sherbrooke (Canada) ; la préfecture de Shizuoka (Japon) ; Strasbourg (France) ; Vila Verde (Portugal) ; Viseu (Portugal) ; Wroclaw (Pologne) ; Zagreb (Croatie) ; et Zagarolo (Italie). Ces 40 répondant-es proviennent de 18 pays sur 36².

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

En 2025, le programme ICC a élargi son réseau en accueillant quatre nouveaux membres, situés en Europe et outre-mer³. Il a également continué à évaluer les progrès des membres en matière de gestion de la diversité en s'appuyant sur l'Index des Cités interculturelles (ICC), dix-sept villes ayant rempli l'Index⁴, et sur les données issues des six visites d'expert-es⁵ ayant été organisées. Le renforcement des capacités et les échanges entre pairs ont couvert des domaines tels que l'intégration et l'accueil interculturels, l'aménagement participatif des espaces publics (*placemaking*), 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 (serbe et finnois) afin de favoriser leur utilisation et leur diffusion.

¹ Au moment de l'enquête.

² Aperçu des données démographiques des membres en annexe.

³ Gimpo (République de Corée), Iztapalapa (Mexique), préfecture de Shizuoka (Japon), Vila Nova De Gaia (Portugal).

⁴ [Asan](#) (République de Corée), [Arandjelovac](#) (Serbie), [Famagusta](#) (Chypre), [Cracovie](#) (Pologne), [Larnaca](#) (Chypre), [Limassol](#) (Chypre), [Manlleu](#) (Espagne), [Montesilvano](#) (Italie), [Nicosie](#) (Chypre), [Oeiras](#) (Portugal), [Paphos](#) (Chypre), [Pontedera](#) (Italie), [Prijeopolje](#) (Serbie), [Seine–Saint-Denis](#) (France), [Sjenica](#) (Serbie) et [Tenerife](#) (Espagne).

⁵ [Asan](#) (République de Corée), [Cracovie](#) (Pologne), [Manlleu](#) (Espagne), [Pontedera](#) (Italie), [Reggio Emilia](#) (Italie), et [Oeiras](#) (Portugal).

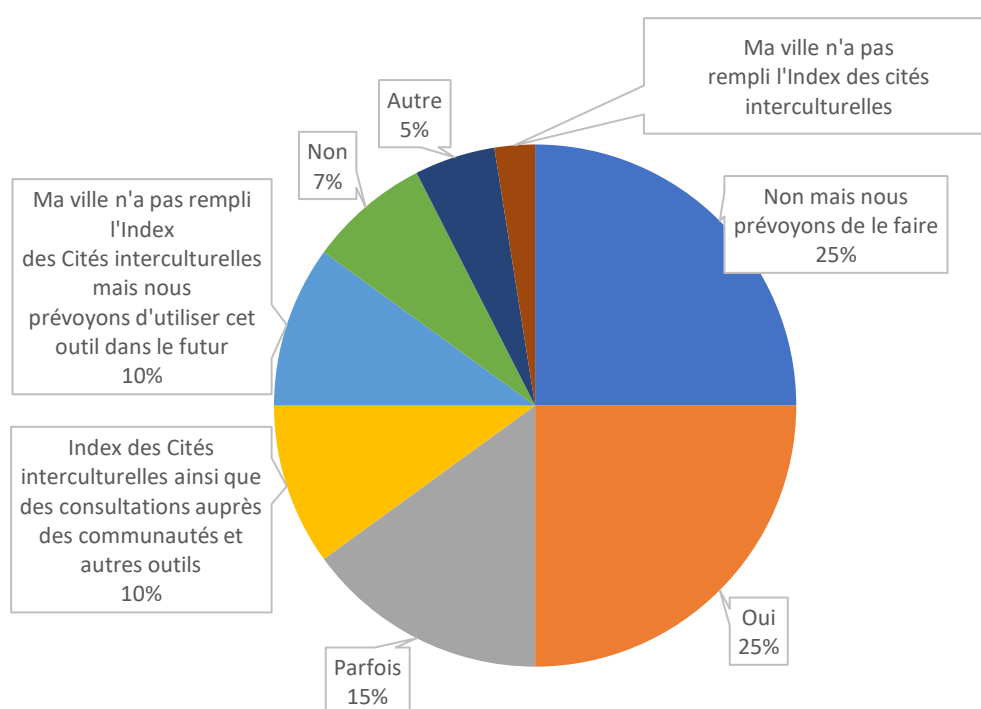


1. Les membres ICC et les instruments interculturels

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 englobent l'Index et la méthodologie anti-rumeurs.

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

Utilisation de l'Index des cités interculturelles (ICC) (questionnaire et analyse) 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 leur permet de prendre conscience des tendances à la hausse ou à la baisse des principaux indicateurs et, par conséquent, de juger en toute connaissance de cause de l'impact à long terme de leurs politiques et de leurs investissements.

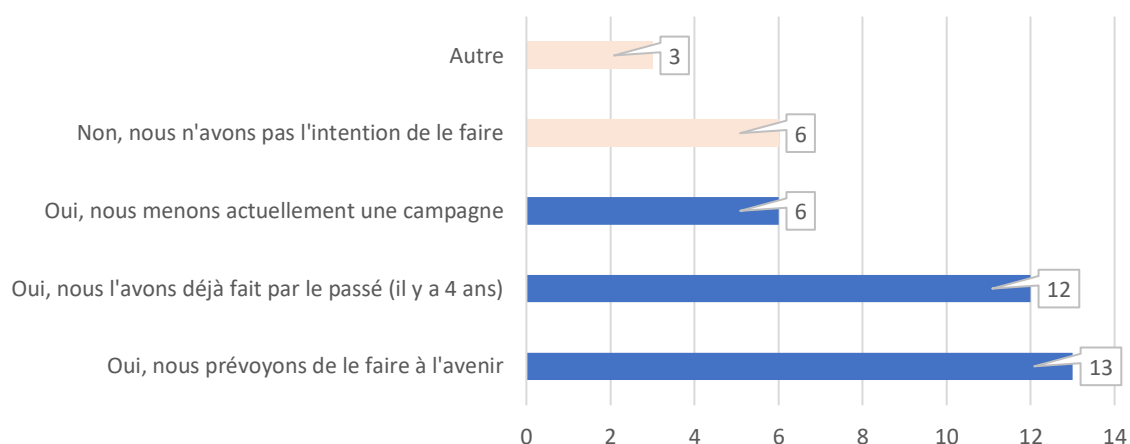
50 % des répondant·es utilisent actuellement l'Index ICC pour suivre leurs progrès, et, parmi les 50 % restants, la moitié prévoit de le faire à l'avenir, même si elle ne l'utilise pas pour le moment. Les deux



membres regroupés sous la catégorie « Autre » ont soit utilisé leur propre questionnaire fondé sur l'Index ICC ou sont en train de le remplir.

Par rapport aux années précédentes, la situation semble être restée stable, avec une légère augmentation du pourcentage de répondant·es prévoyant d'utiliser l'Index à l'avenir.

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



Les résultats indiquent que de nombreux membres prévoient d'agir dans ce domaine au cours de l'année ou des années à venir. Comme les deux dernières années, la majorité des répondant·es mène une campagne, a mené une campagne ou prévoit d'en mener une à l'avenir. 15 % d'entre eux ont déclaré qu'ils ne menaient pas de campagne ou qu'ils n'avaient pas l'intention de le faire. Ce pourcentage représente une baisse de 12 points par rapport à l'année dernière, ce qui confirme que l'anti-rumeurs est un thème pertinent et important pour les membres du réseau ICC.

L'un des 3 répondants ayant fourni une autre explication est le réseau national RECI, qui apporte son soutien aux membres du réseau espagnol ICC pour la conduite de campagnes, mais qui n'en mène pas lui-même. Les deux autres membres concentrent leurs efforts sur la lutte contre la désinformation plutôt que sur l'anti-rumeurs, tout en utilisant les outils ICC relatifs à ce domaine pour mettre au point des actions spécifiques.

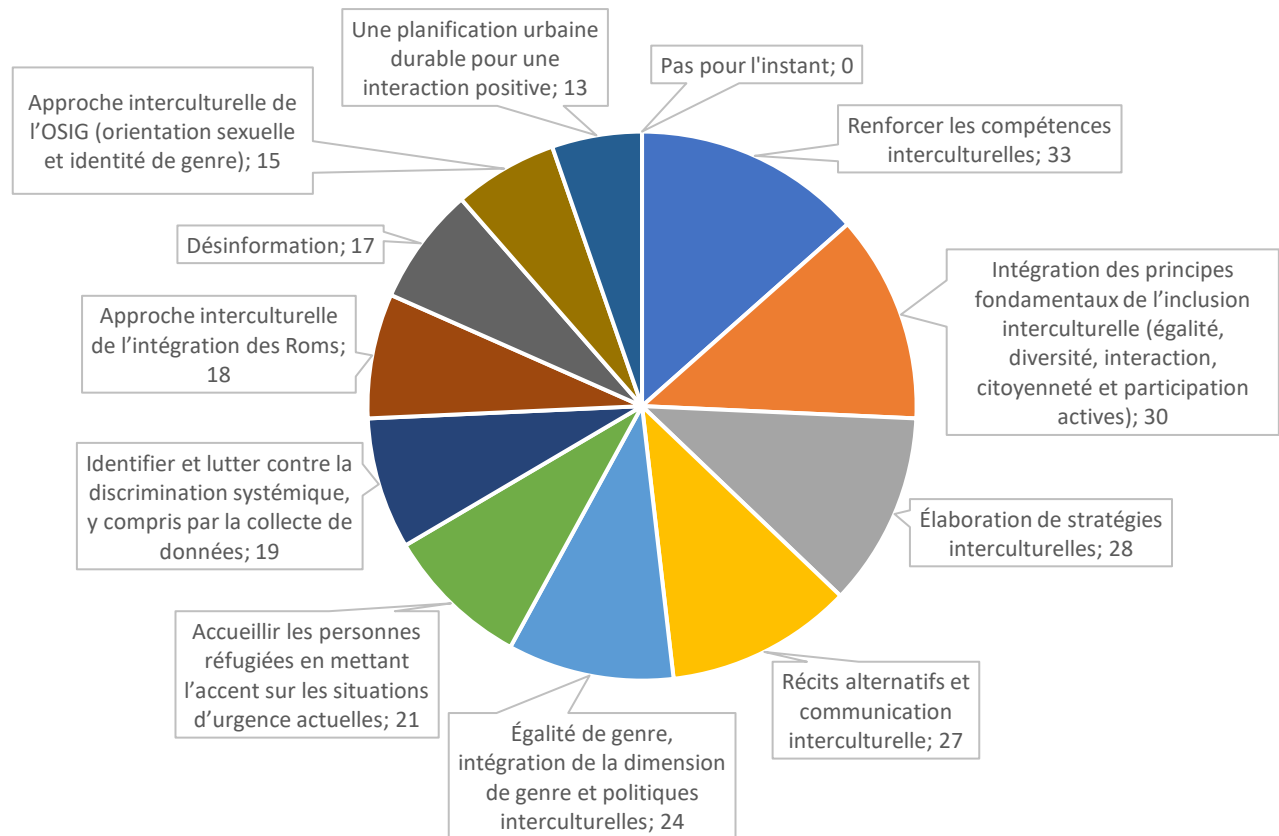
La ville de Sherbrooke (Canada) prévoit actuellement la mise en œuvre d'une stratégie anti-rumeurs, une première au Canada, qui sera lancée en février en présence d'élus locaux. Ce lancement sera suivi de formations à l'intention des fonctionnaires chargés de mettre en œuvre la stratégie, puis des autres parties prenantes et du grand public.

Tandis que l'anti-rumeurs peut être perçue comme une action menée par et pour les communes, Manlleu (Espagne) a décidé d'y associer les jeunes. Ainsi, il y a plus de quatre ans, le Conseil municipal a mis en place un groupe de jeunes chargé de cette question qui organise des activités et élabore actuellement le Plan anti-rumeurs de Manlleu. La participation des jeunes aux initiatives anti-rumeurs est également une composante essentielle des activités menées par le département de la Seine-Saint-Denis (France).

Au vu des résultats de l'enquête, le programme ICC se tient prêt à aider ses membres, dans les années à venir, à mettre en œuvre une stratégie anti-rumeurs.



Travaux spécifiques (projets, élaboration de politiques, activités spécifiques, formations, etc.) dans un ou plusieurs des thèmes centraux ICC



Les domaines de travail des membres ICC en 2025 semblent similaires à ceux des années précédentes, les 6 principaux thèmes étant l'intégration des principes fondamentaux de l'inclusion interculturelle, le renforcement des compétences interculturelles, l'élaboration de stratégies interculturelles, les récits alternatifs et la communication interculturelle, l'accueil des personnes réfugiées et l'égalité de genre. Si l'on compare ces résultats avec ceux de l'année dernière, on constate que l'élaboration de stratégies interculturelles figure à nouveau parmi les principaux axes de travail des membres ICC, ce qui peut facilement s'expliquer, bon nombre d'entre eux étant en train de mettre à jour leur stratégie ou d'en élaborer une nouvelle.

Il convient toutefois de noter que la différence de score entre les thèmes les plus cités et les thèmes les moins cités est plutôt faible, la plupart des membres travaillant sur au moins trois thèmes centraux ICC au niveau local.

En ce qui concerne le type de travail que les membres effectuent autour de ces thèmes, la plupart des répondant·es mènent différentes actions qui peuvent être résumées comme suit :

- Création d'un service / d'une entité / d'un centre local spécifique ;
- Projets (soit au niveau local, soit au niveau européen) ;
- Soutien aux organisations de la société civile travaillant dans un domaine spécifique ;
- Ateliers et cours de formation destinés aux fonctionnaires ;



- Activités de consultation des résident·es ;
- Activités culturelles ;

En outre, plusieurs répondant·es ont indiqué que les travaux étaient en partie menés dans le cadre de projets européens (financés soit par le Conseil de l'Europe, soit par l'Union européenne), ce qui leur permet de partager des bonnes pratiques et de collaborer. À cet égard, citons l'exemple du projet STAND menés à Barcelos, Loures et Vila Verde (Portugal), en collaboration avec Viseu et le réseau RECI (Espagne) sur le thème des récits alternatifs.

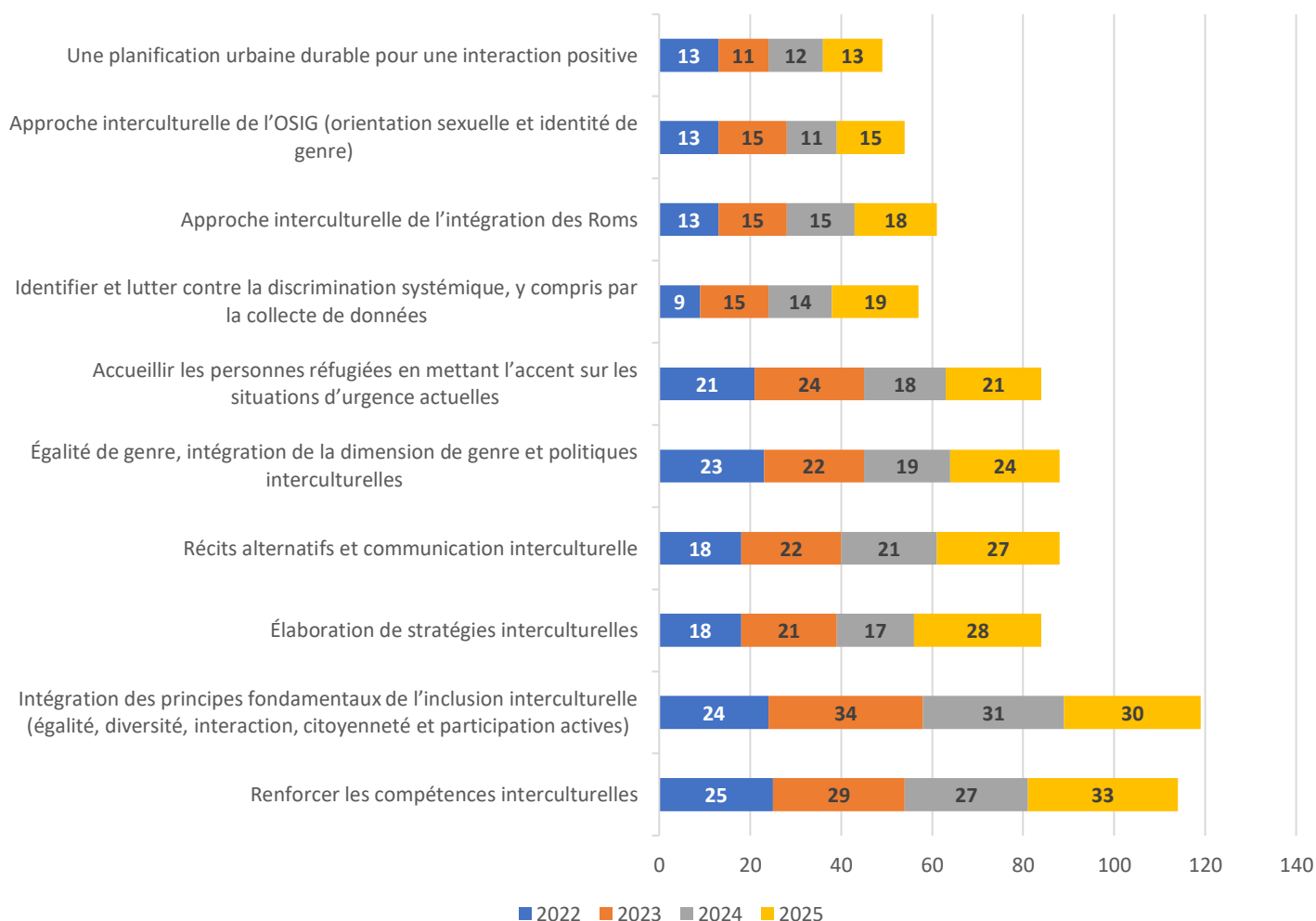
Parmi les pratiques des membres, nous avons tout particulièrement relevé le principe du « Sanctuaire » au Royaume-Uni, dans le cadre duquel une ville (Leeds) ou un quartier (Camden) s'engagent à aider les personnes réfugiées et en demande d'asile qui vivent ou qui arrivent dans la ville ou le quartier en question à reconstruire leur vie. Cette approche est complémentaire aux travaux du programme ICC axés sur l'accueil des personnes migrantes au niveau local.

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.

Si l'on compare les résultats des quatre dernières années, on constate une répartition plus harmonieuse des thèmes entre les membres.



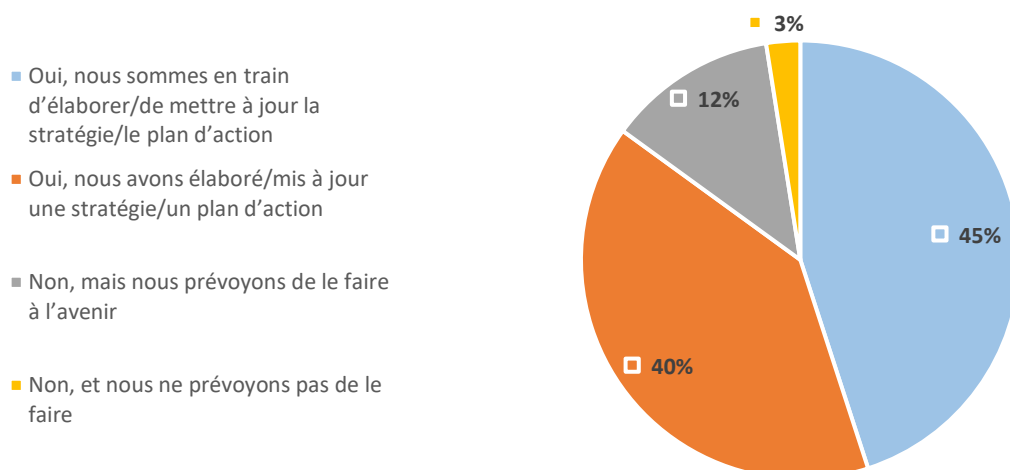
Comparaison des domaines d'activité des membres ICC au cours des 4 dernières années



La « Casa delle Culture » (maison des cultures) à Ravenne, en Italie, illustre bien l'approche transversale de la mise en œuvre d'activités sur ces thématiques. Elle a joué, et continue de jouer, un rôle central, notamment en établissant un lien entre les institutions et les communautés migrantes, entre les services, les associations et la dimension culturelle, ainsi qu'entre les besoins émergents et la planification concertée.



Elaboration, mise en oeuvre ou mise à jour d'une
stratégie/d'un plan d'action interculturel-le ou d'une stratégie
de diversité/d'intégration/d'inclusion comportant des éléments
interculturels



97,5 % des répondant·es ont déclaré avoir déjà élaboré et adopté une stratégie interculturelle, un plan d'action ou une stratégie de diversité/d'intégration comportant des éléments interculturels, être en train de le faire ou prévoir de le faire à l'avenir.

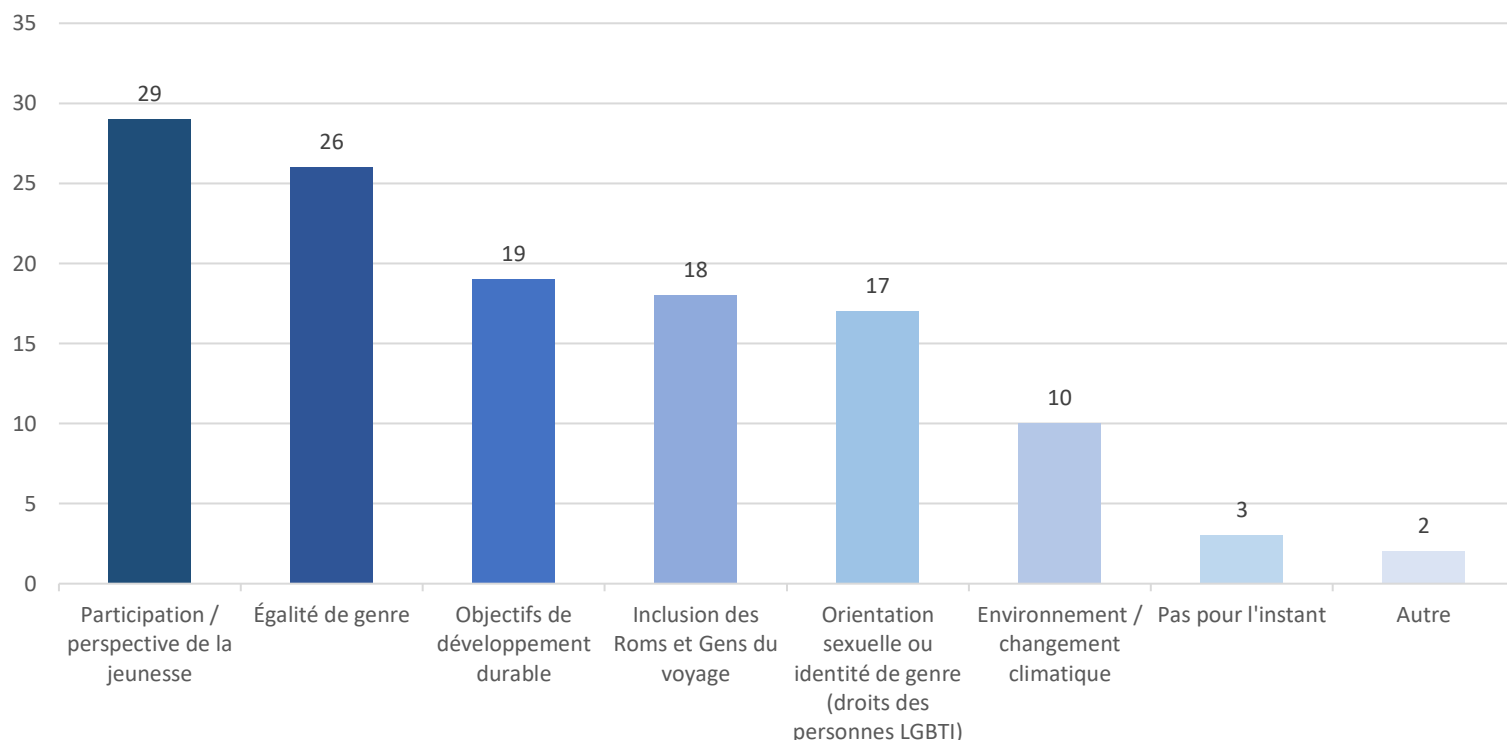
Ce pourcentage est légèrement plus faible que celui de l'année dernière, mais il peut facilement s'expliquer, le seul répondant qui ne prévoit pas d'élaborer une stratégie interculturelle étant l'entité de coordination du réseau national ICC en Espagne (RECI). Toutes les autorités locales ont répondu « oui » à la question, ce qui témoigne de leur engagement à favoriser l'inclusion interculturelle au moyen de politiques et de stratégies.

Il ressort des réponses reçues que la plupart des stratégies ou des plans d'action élaborés ont une durée comprise entre deux et cinq ans, et que la majorité d'entre eux constituent une mise à jour ou une adaptation d'actions antérieures. Voilà qui prouve que les outils ICC sont utilisés au niveau local.

Il convient de noter que parmi les 16 membres ayant indiqué avoir élaboré/mis à jour une stratégie ou un plan d'action (Ansan, Barcelos, le canton de Neuchâtel, Cracovie, Iztapalapa, Leeds, Lisbonne, Manlleu, Paris, Ravenne, Reggio Emilia, Salisbury, Sherbrooke, Viseu, Zagarolo et Zagreb), tous sont encore dans la période de mise en œuvre de leur politique actuelle ou sont en train de mettre à jour leur stratégie, et aucun n'a décidé d'abandonner de telles politiques en 2025, ou été contraint de le faire.



Inclusion de l'un des éléments d'intégration suivants dans votre stratégie/plan d'action/politique interculturelle



Sur les 40 répondant·es, 34 ont indiqué qu'ils avaient inclus au moins un des éléments d'intégration mentionnés [égalité de genre, participation/perspective de la jeunesse, orientation sexuelle ou identité de genre (droits des personnes LGBTI), inclusion des Roms et Gens du voyage, objectifs de développement durable et environnement/changement climatique] dans leur stratégie interculturelle.

Trois répondant·es ont déclaré ne pas encore avoir adopté de politique interculturelle. Deux d'entre eux envisagent de lancer le processus d'élaboration d'une telle stratégie, le troisième étant RECI, une entité qui aide les autorités locales en Espagne à élaborer les politiques dans ce domaine.

Comme en 2024, l'égalité de genre et la jeunesse sont les thèmes sur lesquels les répondant·es travaillent le plus. Il est à noter que ceux-ci ne concentrent généralement pas leurs politiques sur un seul thème, mais sur plusieurs en même temps. Dans la plupart des cas, une stratégie interculturelle comporte plusieurs éléments principaux reflétant les principes de l'inclusion interculturelle.

Les répondant·es qui ont inclus **la participation / la perspective de la jeunesse** en tant qu'élément d'intégration dans leur stratégie interculturelle sont les suivants : Asan, Ansan, Casalecchio di Reno, Cascais, Cracovie, le département de Seine–Saint-Denis, Drummondville, Gimpo, Iztapalapa, Leeds, Lisbonne, Loures, Lublin, Manlleu, Milan, Oeiras, Oslo, Parme, Ravenne, RECI, Reggio Emilia, Riga, Salisbury, Sherbrooke, la préfecture de Shizuoka, Vila Verde, Viseu, Wroclaw et Zagarolo.

Les répondant·es qui ont inclus **l'égalité de genre** en tant qu'élément d'intégration dans leur stratégie interculturelle sont les suivants : Asan, Barcelos, Casalecchio di Reno, Cascais, le canton de Neuchâtel, Cracovie, Donostia/Saint-Sébastien, Gimpo, Iztapalapa, Lisbonne, Loures, Manlleu, Milan, Neumarkt,



Oslo, Patras, Parme, Porto, Ravenne, RECI, Reggio Emilia, Salisbury, Strasbourg, Vila Verde, Viseu et Wroclaw.

Les répondant·es qui ont inclus les **objectifs de développement durable** en tant qu'élément d'intégration dans leur stratégie interculturelle sont les suivants : Asan, Ansan, Besançon, Cascais, Cracovie, Donostia/Saint-Sébastien, Gimpo, Iztapalapa, Lisbonne, Lublin, Manlleu, Oeiras, Parme, Patras, RECI, Reggio Emilia, Strasbourg, Vila Verde et Wroclaw.

Les répondant·es qui ont inclus **l'intégration des Roms et Gens du voyage** en tant qu'élément dans leur stratégie interculturelle sont les suivants : Barcelos, Besançon, Casalecchio di Reno, Cascais, Cracovie, Donostia/Saint-Sébastien, Leeds, Lisbonne, Milan, Oeiras, Patras, Porto, Reggio Emilia, Strasbourg, Vila Verde, Viseu, Wroclaw et Zagarolo.

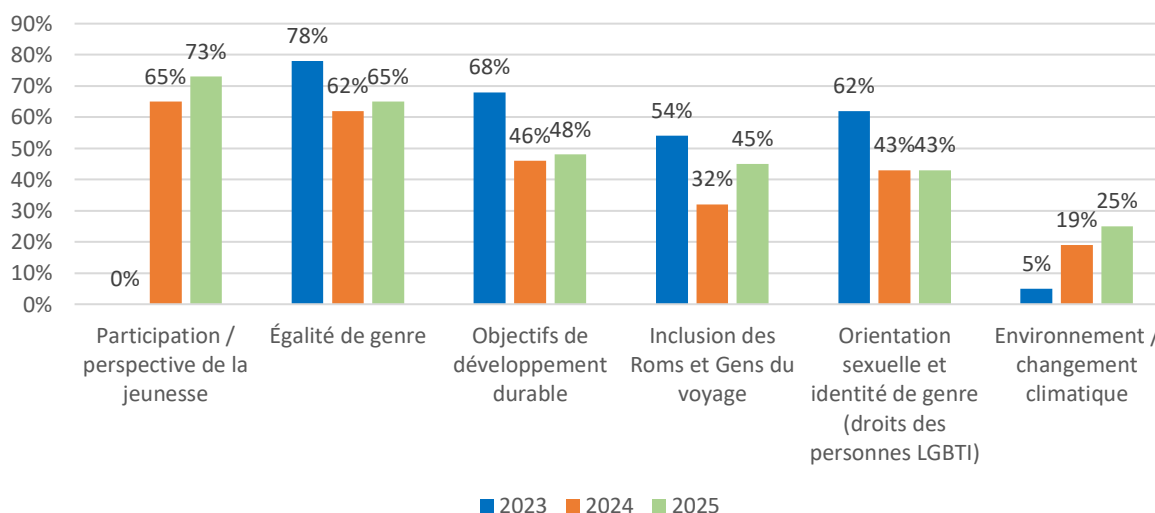
Les répondant·es qui ont inclus **l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (droits des personnes LGBTI)** en tant qu'élément d'intégration dans leur stratégie interculturelle sont les suivants : Casalecchio di Reno, Cracovie, le département de Seine-Saint-Denis, Donostia/Saint-Sébastien, Gimpo, Iztapalapa, Lisbonne, Loures, Milan, Oeiras, Oslo, Parme, Ravenne, Reggio Emilia, Salisbury, Strasbourg et Wroclaw.

Enfin, les répondant·es qui ont inclus **l'environnement/le changement climatique** en tant qu'élément d'intégration dans leur stratégie interculturelle sont les suivants : Asan, Cascais, Cracovie, le département de Seine-Saint-Denis, Drummondville, Gimpo, Iztapalapa, Oeiras, Salisbury et Wroclaw.

Parmi les autres éléments cités par les répondant·es figurent notamment la santé, l'exploitation des êtres humains et la lutte contre toutes les formes de discrimination (fondée sur le handicap, la race, la religion, l'âge, l'appartenance ethnique, la couleur de peau...).

Si certaines villes ont élaboré des politiques spécifiques pour couvrir les domaines susmentionnés, pour la plupart d'entre elles, ces thèmes s'inscrivent dans une stratégie ou un plan municipal pluriannuel plus général, qui ne se limite pas à un ou deux thèmes mais en aborde un certain nombre, comme le montre la comparaison ci-dessous des principaux éléments d'intégration au cours des trois dernières années. Celle-ci fait en effet apparaître une intégration plus générale des thèmes dans les stratégies. Il convient de noter que la « Participation / perspective de la jeunesse » n'a été ajoutée comme élément d'intégration qu'en 2024.

Comparaison des éléments d'intégration dans les stratégies interculturelles

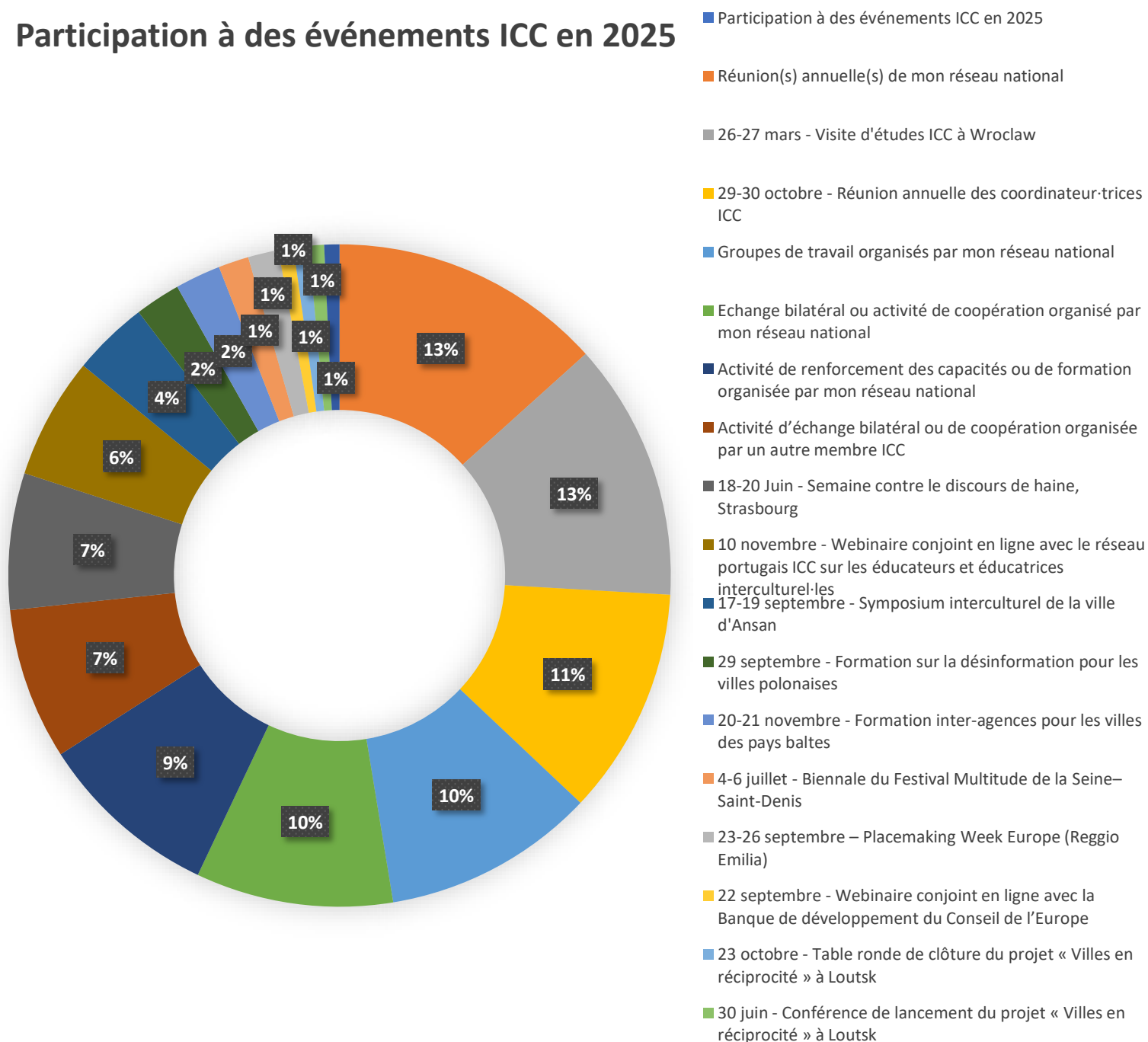




2. L'engagement des membres ICC dans le programme ICC

L'enquête est également, pour le secrétariat du programme ICC, un moyen de tenir des statistiques de la participation à ses activités, de suivre les connaissances acquises par les participant-es et de mesurer les résultats obtenus. Le programme ICC a souhaité avoir une idée plus précise de l'utilisation (ou de l'intention d'utilisation) des connaissances tirées de la participation aux actions menées dans son cadre. Grâce à ces réponses, il sera mieux à même d'adapter les futures activités et de comprendre en quoi elles sont utiles.

Participation à des événements ICC en 2025

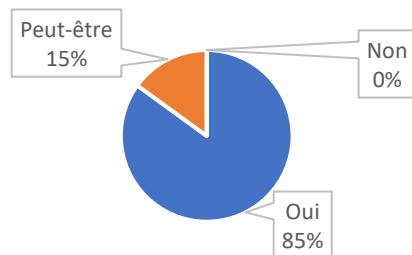




En 2025, le programme ICC a organisé ou coorganisé 9 activités, dont une visite d'étude et une réunion annuelle de coordination. D'autres activités ont également été organisées par les membres ICC et les réseaux nationaux tout au long de l'année.

On peut diviser la participation aux activités en deux catégories : la participation aux activités menées par le programme ICC, et la participation aux activités organisées par un réseau national. Pour ce qui est de l'année 2025, les répondant·es ont tous pris part à au moins une activité, soit en présentiel, soit en ligne. Ils ont déclaré avoir la volonté de participer activement ; néanmoins, une telle participation n'est pas toujours possible. Dans de tels cas, les principales raisons invoquées sont la distance géographique (membres résidant à l'étranger), le décalage horaire et le manque de temps.

Utilisation des connaissances acquises dans le cadre des activités du programme ICC



Comme le montre le diagramme, la plupart des répondant·es ont déclaré qu'ils avaient utilisé ou allaient utiliser les connaissances acquises lors des activités organisées dans le cadre du programme ICC en 2025.

Les raisons avancées par les membres ayant répondu « peut-être » étaient principalement des changements au sein de l'équipe, le fait que 2025 soit une année électorale ou une adhésion récente au programme.

Si la formation et les outils élaborés par le réseau ICC sont importants, la possibilité, pour les membres, de mettre en commun leurs bonnes pratiques est une composante essentielle du programme ICC. Comme le montre l'illustration ci-dessous, 60 % des répondant·es ont partagé avec les membres du réseau ICC au moins un exemple de bonne pratique au cours de l'année passée. Ce pourcentage est légèrement inférieur à celui des années précédentes, ce qui s'explique par un manque de temps et une restructuration interne, mais quatre répondant·es ont mentionné qu'ils avaient l'intention de partager une bonne pratique au début de l'année 2026.

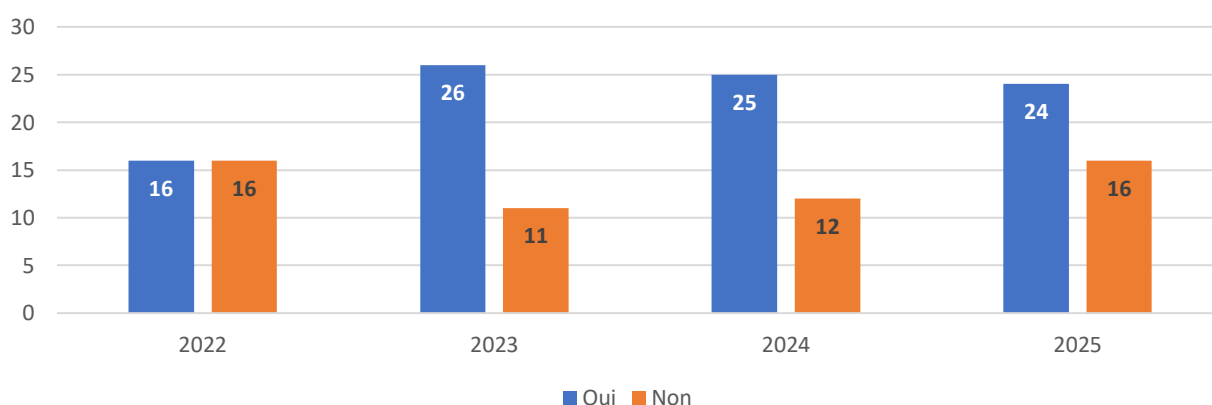


Transmission d'au moins une bonne pratique au Conseil de l'Europe ou à un réseau national en 2025



Le pourcentage de bonnes pratiques transmises en 2025 est inférieur à celui des deux années précédentes, comme le montre clairement le graphique ci-dessous, mais cette baisse s'explique par l'augmentation du nombre de réponses reçues dans le cadre de l'enquête annuelle. Comme il ressort des commentaires que les membres étaient invités à émettre, l'échange de pratiques est considéré par ces derniers comme une valeur ajoutée importante du programme, même s'ils n'y ont pas contribué activement.

Comparaison de l'échange de bonnes pratiques au cours des 4 dernières années



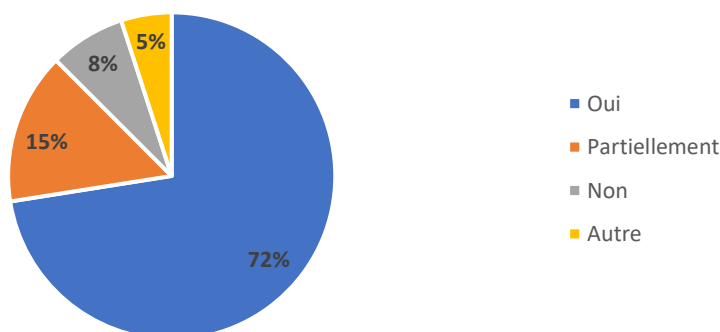
3. Les coordinateurs et coordinatrices ICC et le programme ICC

Le programme ICC vise à donner aux membres la possibilité de bénéficier des connaissances d'un large groupe d'expert-es internationaux, d'apprendre les un-es 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 marquées par la diversité à travers le monde. Pour assurer cette coopération, chaque membre désigne une personne ou une équipe pour agir en tant que coordinateur ou



coordinatrice ICC, dont le rôle est d'inciter tous les services 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.

Coordinateur(s) et coordinatrice(s) ICC - Alignement de la description de poste avec les tâches accomplies



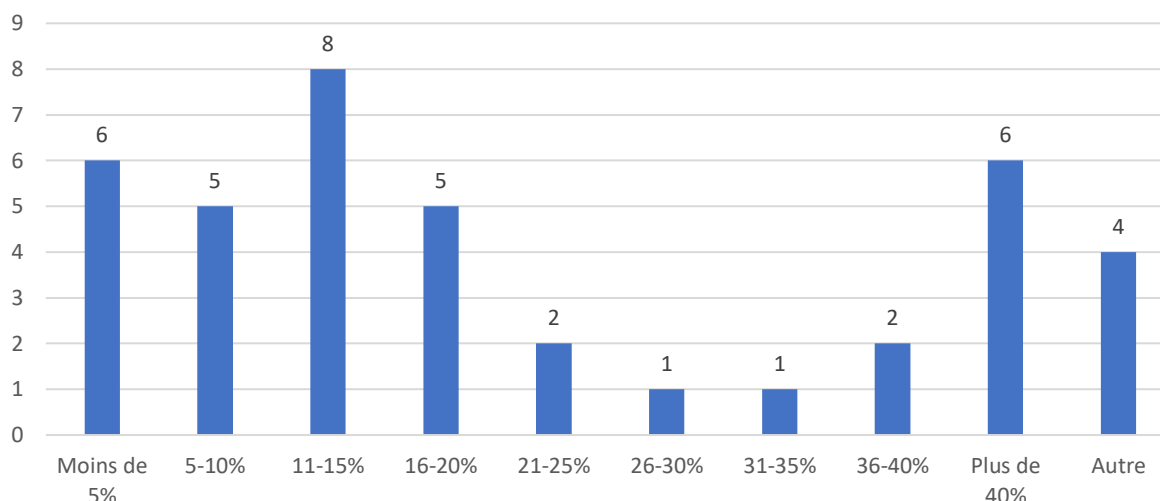
Si 72 % des répondant·es ont confirmé que les tâches qu'accomplissent les coordinateurs et coordinatrices ICC figurent dans la description de leur poste au sein de leur administration locale, pour d'autres, la situation est plus nuancée.

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.

Les raisons qui expliquent l'absence totale de mention, ou la mention partielle, du rôle de coordinateur ou de coordinatrice ICC (ou de membre de l'équipe de coordination) dans la fiche de poste officielle de certaines personnes sont soit le fait que celle-ci ne comprend qu'une description générale des tâches telle que définie par la réglementation de leur collectivité locale, soit la nécessité de réévaluer et de clarifier les responsabilités incombant à un coordinateur ou à une coordinatrice. Dans de tels cas, il peut être nécessaire de mettre à jour le descriptif du poste, en collaboration avec les services compétents et le secrétariat ICC, afin d'y inclure officiellement les tâches de coordination.



Temps consacré par le/la coordinateur·trice ICC à la
coordination de la participation du membre au programme ICC



65 % des répondant·es ont consacré moins de 25 % de leur temps de travail annuel à des tâches liées à leur rôle de coordinateur ou de coordinatrice ICC. Pour certain·es, cette activité est souvent perçue comme transversale, c'est-à-dire comme étant intégrée dans leur travail quotidien, et non comme une tâche spécifique ; il est donc difficile de quantifier le temps consacré. Il convient de noter que la question porte uniquement sur le temps consacré directement au programme, et non sur les activités liées à l'inclusion interculturelle en tant que telle.

Il est important de souligner que le temps consacré par le(s) coordinateur(s) ou coordinatrice(s) au Programme peut varier considérablement au cours d'une année, et en fonction de l'organisation interne de chaque membre. Certain·es répondant·es ont indiqué qu'ils n'étaient pas en mesure de quantifier le temps passé à jouer ce rôle étant donné que celui-ci était réparti entre plusieurs collègues au sein d'un groupe de coordination. Une répondante a également déclaré que le temps passé à travailler pour le compte du Comité d'experts du Conseil de l'Europe sur l'inclusion interculturelle (ADI-INT) en tant que conseillère auprès du ou de la représentant·e de la ville était considéré par sa commune comme faisant partie de son rôle de coordinatrice ICC.

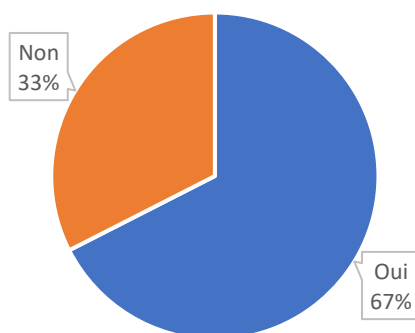
Le questionnaire comportait également une question sur la mise en œuvre d'une approche d'équipe de l'inclusion interculturelle au sein des administrations. Bien que le nombre de réponses ne permette pas de tirer des conclusions, deux des répondant·es ont expliqué pourquoi une telle approche n'était pas encore mise en œuvre dans leur commune. Dans un cas, l'inclusion interculturelle ne constitue pas encore une priorité politique pour le conseil municipal ; dans l'autre, c'est le manque de connaissances sur cette approche qui constitue le principal obstacle.



4. Besoins et impact

À la suite de la mise en place, en 2022, de l'évaluation des besoins des membres dans le cadre de l'enquête annuelle, il a été décidé de collecter des informations sur l'impact du programme au niveau local. Les questions suivantes de l'enquête ont trait à ces objectifs.

Changements dans votre ville influencés et/ou inspirés par le programme ICC en 2025



67 % des répondant-es ont indiqué que les changements intervenus dans leur ville avaient été influencés ou inspirés par le programme ICC et ses activités.

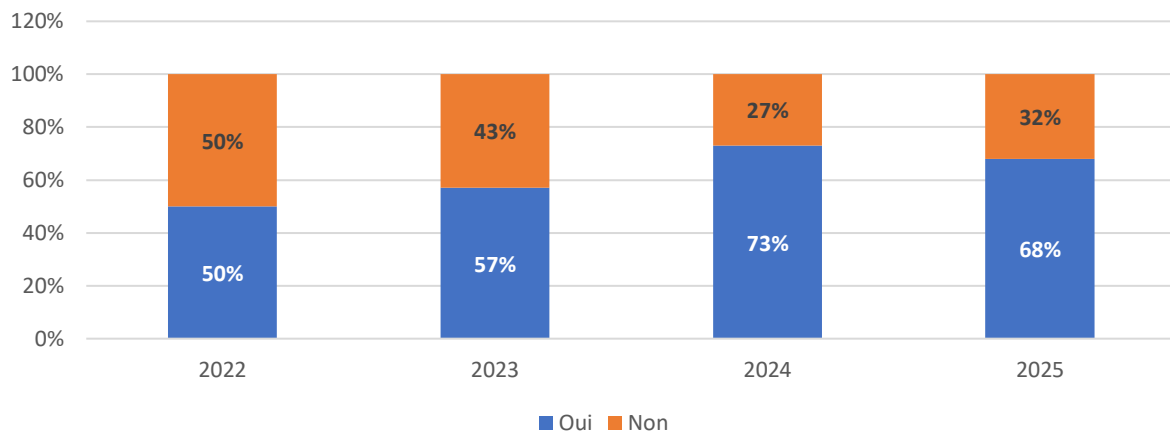
Ces changements sont notamment les suivants :

- Création de nouvelles structures, telles qu'un centre d'assistance spécifique ;
- Élaboration ou révision de documents politiques ;
- Établissement de nouveaux partenariats aux niveaux national et international, puis création de groupes de travail sur des thèmes spécifiques ;
- Renforcement et institutionnalisation de la formation aux compétences interculturelles au sein des structures municipales.

Les personnes ayant répondu « non » évoquent des raisons telles que le manque de ressources ou une adhésion récente au programme ICC, tandis que d'autres n'étaient pas en mesure de répondre à la question.



Comparaison des changements opérés dans les villes en s'inspirant du programme ICC



Tandis que l'impact du programme a augmenté au cours des trois dernières années, il peut sembler avoir légèrement diminué en 2025. Cependant, cette baisse s'explique simplement par le nombre de réponses reçues. En effet, un plus grand nombre de coordinateurs et de coordinatrices a répondu à l'enquête annuelle, ce qui a nécessairement fait varier les pourcentages.

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

Voici quelques extraits des réponses des membres :

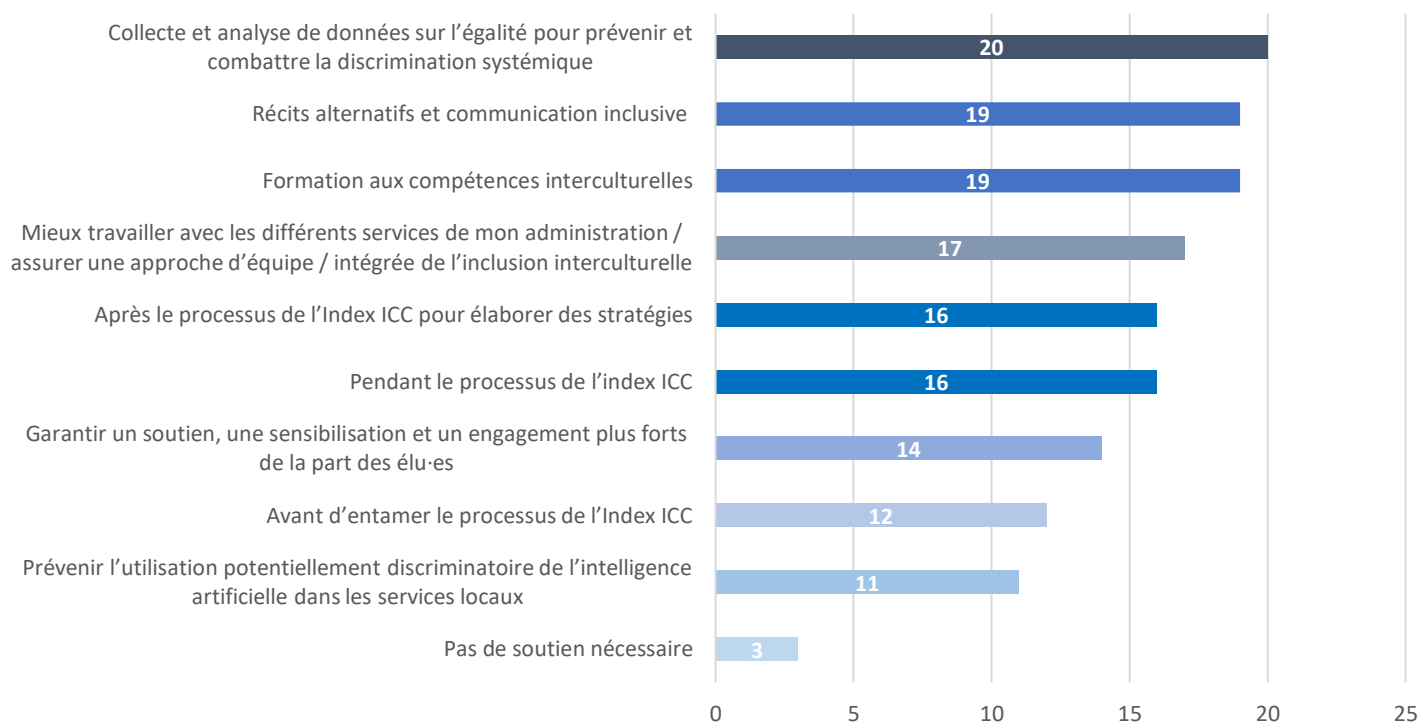
- À Porto (Portugal), l'un des principaux changements opérés a été le renforcement et l'institutionnalisation de la formation aux compétences interculturelles au sein des structures municipales. S'appuyant sur les principes et les outils ICC, la ville a mis en place un programme de formation spécialisé de 90 heures sur la médiation et les compétences interculturelles, dispensé en partenariat avec l'Universidade Lusófona. Cette formation intègre des concepts ICC, tels que la gouvernance interculturelle, l'intégration de la dimension d'égalité, l'anti-discrimination et les approches participatives, et s'adresse aux médiateurs et médiatrices interculturels, au personnel municipal et aux professionnel·les de première ligne. Ainsi, les compétences interculturelles sont devenues une composante plus structurée et mieux reconnue du renforcement des capacités locales et de la prestation de services.
- Sherbrooke est la première ville du Canada à avoir débuté le processus de mise en œuvre d'une stratégie anti-rumeurs, directement inspirée des lignes directrices et des outils du programme ICC. Cette initiative vise à lutter contre les préjugés et constitue un outil à long terme essentiel dans la lutte contre le racisme et la discrimination.
- En 2025, la ville de Cracovie (Pologne) a mis en œuvre le projet intitulé « Dialogue interculturel sur un banc », un nouveau format participatif inspiré des recommandations du programme ICC relatives à la participation et au dialogue. Cette initiative consiste à organiser des rencontres directes entre le maire et les haut·es responsables de la ville, d'une part, et les représentant·es des résident·es étrangers et des minorités, d'autre part. Ces rencontres ont permis de créer un espace ouvert favorisant le dialogue, l'instauration d'un climat de confiance et la consultation sur les principaux défis urbains et sociaux.



- « Je suis impressionné par le nombre de personnes issues d’horizons tellement différents qui ont partagé leurs expériences avec franchise et sincérité ; ces personnes ont pris la parole, et j’ai trouvé ça vraiment inspirant et prometteur », a déclaré un résident de Camden (Royaume-Uni) lors d’une séance du Brave Space Café en 2025.

Si l’échange de bonnes pratiques entre les membres constitue un élément important du programme ICC, le secrétariat joue néanmoins un rôle actif en leur apportant l’aide nécessaire.

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



Sur les 40 répondant·es, 7,5 % (3) ont estimé qu’aucun soutien supplémentaire n’était nécessaire, un pourcentage plus faible que celui de l’année dernière. Cela peut s’expliquer par les clivages actuels et le climat politique hostile auxquels les coordinateurs et coordinatrices ICC se heurtent.

Comme le montre le graphique, les trois domaines les plus fréquemment cités comme bénéficiant du soutien du secrétariat, à savoir la collecte et l’analyse de données sur l’égalité pour prévenir et combattre la discrimination systémique (50 %), les récits alternatifs et la communication inclusive (47,5 %) et la formation aux compétences interculturelles (47,5 %), revêtent une grande importance pour les membres du programme ICC. Ils constitueront des thèmes prioritaires en 2026.

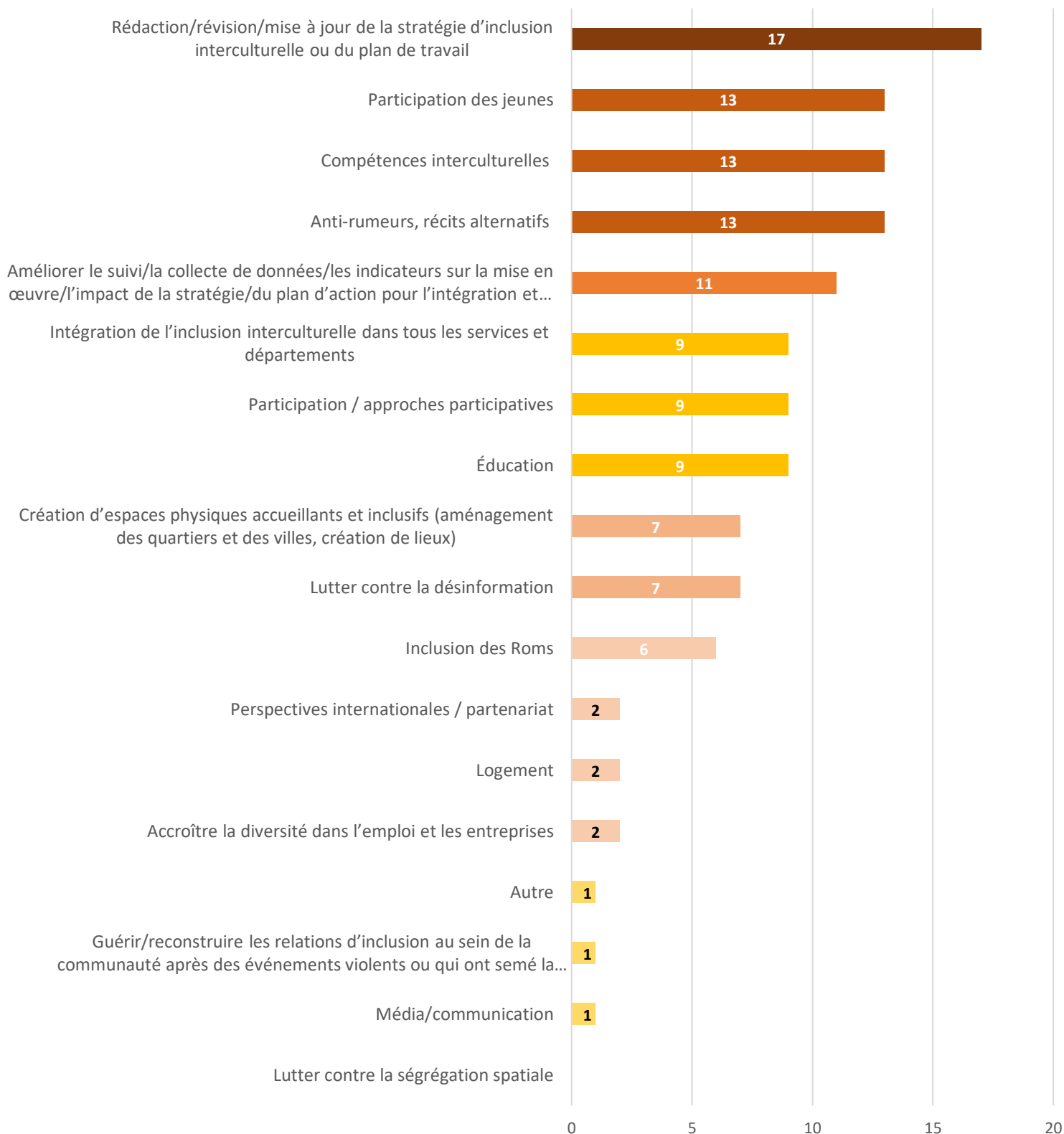
Parmi les autres domaines dans lesquels les membres souhaiteraient bénéficier d’un soutien supplémentaire figurent l’amélioration du travail avec les différents services d’une administration et la manière d’assurer une approche d’équipe / intégrée de l’inclusion interculturelle au niveau local.

En outre, les membres continuent d’identifier l’Index ICC comme un domaine de travail dans lequel un soutien est nécessaire, en particulier pendant le processus et après la présentation des résultats. L’Index 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 d'aide dans ce domaine également. Le secrétariat continuera à faire de son mieux pour identifier des moyens souples de répondre à ce besoin.

Principaux domaines de travail sur lesquels les villes prévoient de se concentrer en ce qui concerne l'inclusion interculturelle en 2026





Parmi les domaines de travail proposés pour 2026, la rédaction/révision/mise à jour de la stratégie d'inclusion interculturelle ou du plan de travail, la participation des jeunes, les compétences interculturelles, l'anti-rumeurs et les récits alternatifs, l'amélioration du suivi/de la collecte de données/des indicateurs sur la mise en œuvre/de l'impact de la stratégie/du plan d'action pour l'intégration et l'inclusion, l'intégration de l'inclusion interculturelle dans tous les services et départements, la participation/les approches participatives et l'éducation ont semblé les plus intéressants aux répondant·es, suivis de près par la création d'espaces physiques accueillants et inclusifs, la désinformation et l'inclusion des Roms.

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

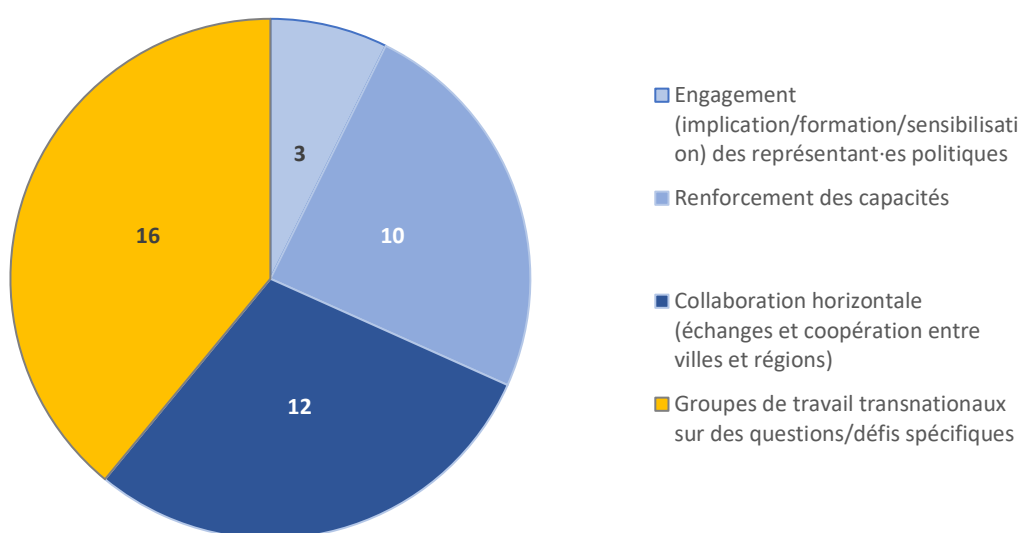
- En 2026, la ville de Lisbonne (Portugal) prévoit de se concentrer sur l'amélioration du suivi et de la collecte de données pour mieux évaluer l'impact des politiques interculturelles d'inclusion, renforcer la participation des jeunes au moyen d'initiatives ciblées et de mécanismes participatifs, et de faire du logement un domaine essentiel pour la cohésion sociale en favorisant un accès inclusif aux services existants dans ce domaine et aux actions de soutien au niveau des quartiers.
- S'agissant des indicateurs ICC relatifs à la communication et aux récits, Sherbrooke (Canada) souhaite intégrer le concept de récits alternatifs en tant qu'outil pour sensibiliser la population et changer les perceptions.
- La commune de Donostia/Saint-Sébastien prévoit d'ouvrir un bureau d'accueil pour les personnes qui emménagent dans la ville.
- Dans le cadre de plusieurs programmes municipaux, la ville de Loures (Portugal) soutiendra des projets visant à favoriser le dialogue interculturel grâce à des événements culturels, des campagnes de sensibilisation et des partenariats avec des associations locales. Son deuxième axe d'action sera l'organisation d'activités de renforcement des capacités à l'intention du personnel municipal et des parties prenantes, afin d'améliorer leurs compétences en matière de gestion de la diversité et de communication.
- Oslo (Norvège) travaille actuellement à la mise à jour de son plan d'action « *Words matter* » (Les mots ont une importance).
- Au niveau politique, Reggio Emilia (Italie) entend renforcer l'approche double qu'elle a récemment adoptée et qui consiste à intégrer des mesures anti-discrimination et anti-racisme dans les politiques interculturelles, grâce à l'adoption du nouveau Plan pour l'équité, prévue en 2026.
- Les autorités locales d'Iztapalapa, un quartier de la ville de Mexico City (Mexique), mettront en œuvre une « Stratégie anti-rumeurs » spécifiquement conçue pour éradiquer les pratiques xénophobes, les récits discriminatoires et le discours de haine, et ainsi favoriser la cohésion sociale. Pour garantir l'efficacité de ces politiques d'inclusion, le gouvernement prévoit de concevoir un index interculturel spécialisé et d'établir un mécanisme permanent de « suivi interculturel » pour suivre les progrès réalisés dans ce domaine et pour soutenir la mise en œuvre transversale de ces politiques.
- À Asan (République de Corée), en 2026, 37 projets au total seront mis en œuvre dans cinq domaines, à savoir l'économie et la qualité de vie, l'éducation et la recherche, la vie en communauté, le droit et les institutions et les équipements et espaces, conformément au Plan de développement interculturel à moyen et long termes de la ville. Parmi ces projets figurent la création du Centre interculturel de Sangnok et la mise en place d'une « ville intelligente » dotée d'équipements et d'espaces connectés, et, dans le domaine de l'économie et de la



qualité de vie, d'une aide financière pour les frais de garde d'enfants destinée aux résident·es étrangers, ainsi que d'écoles favorisant l'harmonie interculturelle.

Depuis 2024, le secrétariat s'efforce de mieux cerner les types de services et d'événements qui répondent le plus efficacement aux attentes et aux besoins des membres. Un certain nombre de nouvelles méthodes sont à l'étude afin de leur fournir des services plus adaptés en cas de besoin et de les faire participer davantage aux activités du programme.

Quel type d'activités souhaiteriez-vous voir davantage promues dans le cadre du programme ICC ?



S'agissant du partage d'expériences, alors que la stratégie anti-rumeurs est un outil employé de longue date, la ville de Sherbrooke, qui est la première ville ICC au Canada à adopter une telle approche, se réjouit d'organiser une réunion pour expliquer comment elle a procédé.

Riga a proposé de partager son expérience relative au travail avec des organisations non gouvernementales dans les domaines de l'inclusion et de la participation (voir, par exemple, la [Maison des ONG de Riga](#), l'une des bonnes pratiques mises en œuvre par la ville). En outre, le modèle du « Dialogue interculturel sur un banc » établi à Cracovie pourrait être intéressant pour d'autres membres ICC ; il pourrait notamment être utile de présenter les enseignements tirés de l'organisation régulière de réunions de dialogue entre les dirigeant·es de la ville et les communautés migrantes en tant qu'outil permettant de renforcer la participation et la confiance.

Par ailleurs, le Projet de médiation interculturelle à Porto, et notamment son cadre opérationnel, ses partenariats, ses mécanismes d'orientation et ses activités intersectorielles en matière d'éducation, de services sociaux, de logement et de citoyenneté, peut constituer un bon exemple de modèle structuré pour la gouvernance interculturelle au niveau local. Cette expérience peut être partagée dans le cadre d'échanges entre pairs, de visites d'études ou de webinaires accueillis par la ville.

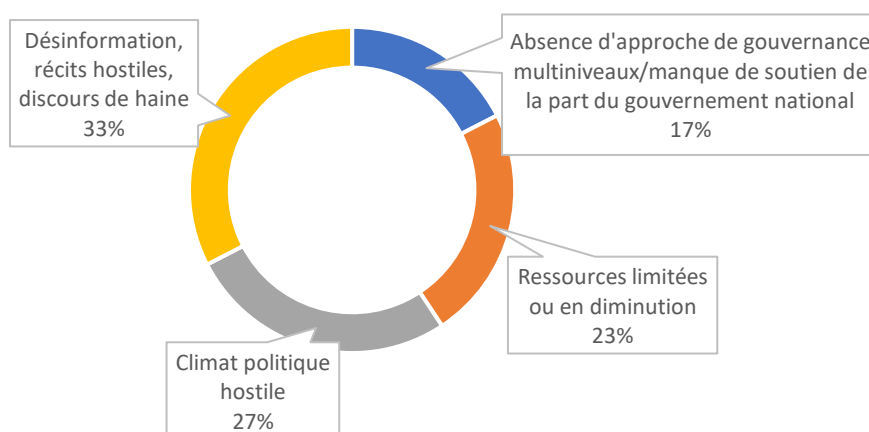
Enfin, le quartier d'Iztapalapa serait disposé à présenter la « *Feria de los Colores, Sonidos y Sabores – Interculturalidad a través de tus sentidos* » (Fête des couleurs, des sons et des saveurs —



l'interculturalité à travers les sens). Se déroulant dans un cadre festif, ouvert et axé sur la communauté, cette fête a créé les conditions favorisant une plus grande ouverture d'esprit envers l'apprentissage, la réflexion et la sensibilité culturelle. Grâce à des expériences sensorielles reposant sur la musique, la gastronomie, l'art et les traditions, l'événement a favorisé le dialogue interculturel de manière horizontale, permettant ainsi de percevoir la diversité culturelle non pas comme un obstacle, mais comme un élément enrichissant de la vie sociale.

Ces exemples pourraient structurer la discussion sur les principaux défis auxquels sont confrontés les membres.

Principaux défis pour l'inclusion interculturelle dans l'année ou les années à venir



Comme l'année dernière, l'hostilité du climat politique et la limitation ou la diminution des ressources représentent à elles deux 50 % des défis identifiés par les répondant·es, tandis que la désinformation, les récits hostiles et le discours de haine sont en passe de devenir la principale catégorie de défis.

Ces résultats font apparaître le lien entre les défis identifiés et les axes de travail en cours du programme ICC, alors qu'une note d'orientation sur la manière de lutter contre la désinformation au niveau local est en cours d'élaboration.

L'une des personnes interrogées a déclaré que des ressources limitées ou en diminution pouvaient avoir une incidence sur l'ampleur, la continuité et la pérennité des initiatives interculturelles, ainsi que sur la capacité à répondre efficacement aux besoins émergents. Les besoins croissants liés à l'évolution démographique et à l'augmentation de la diversité exercent une pression supplémentaire sur les services locaux ; dès lors, il est plus difficile de garantir la continuité, la qualité et l'impact à long terme des actions interculturelles.

Il semblerait que tous les défis figurant sur la liste soient pertinents pour les membres ICC dans les années à venir. En effet,

- un climat politique difficile peut entraver la promotion de la diversité et de l'inclusion et susciter une opposition à la mise en œuvre des politiques interculturelles ;



- les contraintes financières et la diminution des ressources constituent des obstacles au maintien et au développement des initiatives interculturelles, en particulier en période de difficultés économiques ;
- la prolifération actuelle de la désinformation, des récits hostiles et du discours de haine renforce les préjugés et accentue les clivages au sein des communautés.

La combinaison de ces facteurs crée un environnement complexe qui exige un fort engagement au niveau local, mais aussi l'adoption d'approches novatrices et une collaboration renforcée entre les autorités locales du monde entier.

5. Conclusions

L'enquête annuelle 2025 a mis en évidence la vigueur, l'adaptabilité et l'engagement du réseau des Cités interculturelles et de son secrétariat. Malgré des difficultés de plus en plus importantes, comme les clivages politiques, l'augmentation de la désinformation et la limitation des ressources, les membres ont fait preuve de résilience et d'innovation dans la promotion des principes de l'inclusion interculturelle, de l'égalité et de la diversité.

Les commentaires soumis dans le cadre de l'enquête soulignent la très grande valeur de l'apprentissage par les pairs, de la mise à disposition d'outils pratiques et du rôle de soutien joué par le réseau ICC pour donner aux autorités locales les moyens de s'adapter et de mettre à jour leurs stratégies interculturelles. Les données communiquées indiquent une institutionnalisation croissante des politiques interculturelles, les villes intégrant ces priorités dans de nombreux domaines allant de la gouvernance à l'urbanisme, en passant par la participation des jeunes et l'égalité de genre, ainsi que l'anti-discrimination. La participation aux activités et aux échanges organisés par ICC s'est traduite par des changements concrets au niveau local, tels que la mise en place de nouveaux partenariats, de nouvelles politiques et de nouvelles pratiques directement inspirés du programme.

À l'avenir, il est impératif que le programme ICC conserve sa souplesse, sa réactivité et son esprit de cocréation. Une participation inclusive, des conseils concrets et un dialogue soutenu entre ICC et ses membres seront essentiels pour préserver, approfondir et étendre l'impact des politiques interculturelles dans les années à venir. En considérant la diversité comme un atout collectif et en favorisant des solutions collaboratives, le réseau ICC pourra continuer à construire des ponts, à abattre les murs et à favoriser l'émergence de communautés qui se caractérisent par la résilience, l'ouverture d'esprit et une prospérité partagée.

De très nombreux répondant·es ont réitéré leurs remerciements au secrétariat du programme ICC pour son soutien et pour les avantages qu'offre le réseau.

Il convient de noter que seuls 40 des 169 membres⁶ ICC ont répondu à cette enquête, aussi avons-nous conscience du fait que les commentaires rapportés ici peuvent ne pas être représentatifs de l'ensemble du réseau ICC. Cependant, ces 40 membres couvrent géographiquement l'ensemble du territoire du réseau ICC, ce qui renforce, d'une certaine manière, la validité des résultats. Le secrétariat du programme ICC encourage tous les membres ICC à participer à la prochaine enquête.

⁶ Au moment de l'enquête.



BUILDING BRIDGES, BREAKING WALLS

La participation au programme des Cités interculturelles [...] offre un cadre global permettant d'aborder la diversité culturelle comme une force plutôt que comme un défi.

*Merci pour
l'investissement
de l'équipe ICC :)*

Nous tenons à féliciter le programme ICC pour le travail utile et constant qu'il accomplit depuis des années. Les initiatives qu'il mène pour promouvoir l'inclusion interculturelle, fournir des orientations, des outils et des occasions d'échanger des connaissances ont considérablement aidé les villes et les régions à favoriser la diversité, l'égalité et la participation active au sein de leurs communautés.

Il est indispensable de poursuivre le dialogue entre ICC et les membres pour garantir la pérennité des politiques interculturelles inclusives, résilientes et fondées sur des données factuelles.

Annexe — Répondant·es à l'enquête

PAYS ⁷	NOM	NIVEAU DE GOUVERNANCE	TYPE D'ADHÉSION	POPULATION
Australie	Salisbury	Autorité locale	Réseau international	41 820
Canada	Drummondville	Autorité locale	Réseau national	79 260
	Sherbrooke	Autorité locale	Réseau international	17 2950
Croatie	Zagreb	Autorité locale	Réseau international	767 130
France	Besançon	Autorité locale	Réseau international	119 200
	Paris	Autorité locale	Réseau international	2 100 000
	Seine-Saint-Denis	Département (autorité régionale)	International network	1 670 000
	Strasbourg	Autorité locale	Réseau international	291 310
Allemagne	Neumarkt	Autorité locale	Réseau international	40 810
Grèce	Patras	Autorité locale	Réseau international	215 922
Italie	Casalecchio di Reno	Autorité locale	Réseau national	35 500
	Milan	Autorité locale	Réseau national	1 350 000
	Parma	Autorité locale	Réseau national	202 110
	Ravenna	Autorité locale	Réseau national	156 480

⁷ Dans l'ordre alphabétique anglais



	Reggio Emilia	Autorité locale	Réseau international	378 000
	Zagarolo	Autorité locale	Réseau national	18 480
Japon	Préfecture de Shizuoka	Préfecture (autorité régionale)	Réseau international	3 560 000
Lettonie	Riga	Autorité locale	Réseau international	605 000
Mexique	Iztapalapa	Autorité locale	Réseau international	1 900 000
Norvège	Oslo	Autorité locale	Réseau international	724 290
Pologne	Cracovie	Autorité locale	Réseau international	816 610
	Lublin	Autorité locale	Réseau international	330 000
	Wroclaw	Autorité locale	Réseau international	674 000
Portugal	Barcelos	Autorité locale	Réseau national	46 680
	Cascais	Autorité locale	Réseau national	214 160
	Lisbonne	Autorité locale	Réseau international	567 000
	Loures	Autorité locale	Réseau national	26 769
	Oeiras	Autorité locale	Réseau national	172 120
	Porto	Autorité locale	Réseau national	249 600
	Vila Verde	Autorité locale	Réseau national	46 446
	Viseu	Autorité locale	Réseau national	103 500
République de Corée	Asan	Autorité locale	Réseau international	332 000
	Ansan	Autorité locale	Réseau international	644 000
Espagne	Donostia/Saint-Sébastien	Autorité locale	Réseau international	186 670
	Manlleu	Autorité locale	Réseau national	21 430



BUILDING BRIDGES, BREAKING WALLS

	RECI	ONG – coordinateur du réseau espagnol ICC		
Suisse	Canton de Neuchâtel	Canton (autorité régionale)	Réseau international	179 450
Ukraine	Vinnytsia	Autorité locale	Réseau international	352 000
Royaume-Uni	Camden	Autorité locale	Réseau international	216 940
	Leeds	Autorité locale	Réseau international	811 950