

# UNE ACTION DIFFÉRENTE AVEC LA JEUNESSE MINORITAIRE EN EUROPE



Version abrégée  
**Vaida Jasiukaitytė**

Enquête d'évaluation et d'impact du stage  
« Participation et citoyenneté » sur la formation  
d'animateurs de jeunesse minoritaire (1997-2001)

# UNE ACTION DIFFÉRENTE AVEC LA JEUNESSE MINORITAIRE EN EUROPE

Enquête d'évaluation et d'impact du stage  
« Participation et citoyenneté » sur la formation  
d'animateurs de jeunesse minoritaire (1997-2001)

Version abrégée

par

**Vaida Jasiukaitytė**

à partir de l'enquête complète, réalisée par

**Andy Furlong et Vaida Jasiukaitytė**

Les opinions exprimées dans cet ouvrage sont celles des auteurs ; elles ne reflètent pas nécessairement celles du Conseil de l'Europe ni de ses Etats membres.

Les droits de reproduction sont propriété du Conseil de l'Europe. Aucune extrait de cette publication ne peut être reproduit ou transmis à des fins commerciales sous quelque forme que ce soit ou par un quelconque moyen - électronique (CD-Rom, Internet, etc.) ou mécanique, y compris la photocopie, l'enregistrement ou tout système de stockage ou de récupération de l'information - sans la permission écrite du Conseil de l'Europe (Direction de la Communication et de la Recherche, Division des Editions)

Couverture : Merán studios

Photos : Art Factory

Publié par la Direction de la jeunesse et du sport ;  
Centre européen de la jeunesse et du sport

ISBN 92-871-5317-5

© Conseil de l'Europe, 2003

Imprimé en Hongrie

# Remerciements

Nous tenons à adresser nos remerciements aux personnes qui ont contribué à rendre la présente enquête possible.

Vaida Jasiukaitytė, Dorien Mertens, Anna Rogowska et Zsófia Tószegi qui n'ont pas ménagé leur temps pour collecter les données, prendre contact avec les participants et analyser les résultats;

les organisations de jeunesse et les associations minoritaires, les organisations européennes de la jeunesse minoritaire et les autres partenaires qui ont pris notre enquête au sérieux et fourni des informations;

les membres du groupe de pilotage de l'enquête, pour leur vrai soutien et leur encadrement;

le Forum européen de la jeunesse pour le soutien indéfectible qu'il a apporté au stage et à l'enquête;

Minorities of Europe, le Forum européen de la jeunesse rom, les associations de la jeunesse féminine minoritaire et le Réseau européen d'échange de la jeunesse pour l'organisation des rencontres avec les anciens stagiaires;

l'ensemble des participants et des formateurs des cinq stages car, sans eux, aucun résultat n'aurait pu être obtenu.



# Préface

## FAIRE UNE DIFFÉRENCE QUAND LA DIFFÉRENCE COMPTE

La Direction de la jeunesse et du sport du Conseil de l'Europe s'emploie depuis de nombreuses années à responsabiliser et à former des animateurs de jeunesse minoritaire et à accroître leur participation. C'est toutefois au cours de la campagne européenne « Tous différents, tous égaux » de 1995 que les actions menées en ce sens sont devenues plus explicites, plus suivies et plus déterminées.

Cette campagne a été à l'origine d'un des projets de formation les plus novateurs et les plus ambitieux qui aient été entrepris par le secteur jeunesse du Conseil de l'Europe, à savoir le stage de formation de longue durée « Participation et citoyenneté » pour l'habilitation d'animateurs de jeunesse minoritaire en Europe. Le stage a eu lieu pendant cinq ans, de 1997 à 2001. La présente publication présente les principales conclusions de l'enquête d'évaluation et de l'étude d'impact qui ont été réalisées en 2002.

Il ne s'agit pas d'un simple bilan. C'est la première fois que l'on menait de front l'évaluation d'un programme européen de formation de jeunes et l'analyse de son impact à moyen et à long terme, en interrogeant à la fois les participants et les organismes au sein desquels ils se sont engagés. C'est aussi la première fois qu'une enquête de cette nature portait sur des animateurs de jeunesse minoritaire et les problèmes que soulève leur activité, depuis l'échelon local jusqu'à l'échelon européen.

L'enquête a été menée par des évaluateurs extérieurs, mais avec l'assistance active des principaux intéressés, c'est-à-dire des anciens stagiaires et des animateurs de jeunesse minoritaire qui ont donc pris une part active à cette enquête. On espère que la méthode servira à d'autres enquêtes de ce genre, afin de profiter aux sujets de l'évaluation sur le plan de la pédagogie et de la motivation.

L'enquête se distingue également par le niveau élevé des résultats et de l'impact observé à l'issue des stages. L'investissement dans des programmes d'enseignement non formel de qualité est souvent contesté, sous prétexte qu'il est difficile d'en mesurer l'impact sur le travail des participants. L'enquête ne lève pas tous les doutes sur le bien-fondé des études relatives à l'effet des formations non formelles, mais elle confirme qu'il est possible de les réaliser, même au niveau européen. Ce fait devrait en soi rassurer tous ceux qui sont convaincus que c'est en combinant l'expérience des gens de terrain et le savoir-faire des chercheurs sociaux que l'on peut le mieux maintenir la qualité de l'enseignement non formel.

La valeur de l'enquête tient par ailleurs à la qualité des résultats qu'elle fait apparaître et qui, dans bien des cas, ont largement dépassé les espérances des

participants et les objectifs des projets ; elle continue d'ailleurs d'exercer ses effets sur les stagiaires, les associations, les minorités et les jeunes. Elle démontre en particulier l'impact durable des activités de formation et met en garde contre la tentation de rechercher des effets immédiats. Pour être durables, il faut laisser du temps au temps et consolider les changements, les rendre visibles et significatifs. En général, le temps nécessaire à cette évolution est plus utile que la vaine recherche de preuves de succès immédiates et « tangibles ».

Toutefois, ce qui donne sa valeur à l'enquête, c'est le stage lui-même, avec son faisceau unique d'expériences, d'horizons divers, de minorités, de langues, de religions et de projets, et les aspirations personnelles et professionnelles des participants. Ce qui a donné sa force au stage, c'est l'hypothèse fondamentale du projet selon laquelle les jeunes minoritaires de toute l'Europe ont beaucoup plus en commun qu'il ne le semblerait de prime abord. Ainsi est-on amené à remettre en cause ses propres clichés et préjugés, à admettre que la différence et l'altérité font partie de sa propre identité et à se rendre compte que l'apprentissage interculturel met obligatoirement en présence une majorité et des minorités.

La foi en l'égalité de tous, qui découle de la culture des droits de l'homme, la nécessité de garantir et de promouvoir la cohésion sociale et le respect de la diversité culturelle restent d'une importance primordiale. Espérons que le même succès marquera les activités prévues pour donner suite au projet, lesquelles comportent un nouveau stage de longue durée sur le thème Diversité et cohésion. De fait, comme le montre l'enquête, bon nombre des questions abordées par le projet, notamment le racisme et la discrimination, l'exclusion sociale, l'isolement et la ségrégation, restent une réalité pour bien des jeunes en Europe, qu'ils appartiennent à une majorité ou à une minorité. C'est là que la différence compte et que l'éducation peut faire la différence.

*Mário Martins*  
Directeur de la jeunesse et du sport  
2002



# Contents

Introduction	8
1. Historique, cadre et objectifs du stage de formation de longue durée « Participation et citoyenneté »	10
2. Etendue de l'enquête et méthodes de recherche utilisées	14
3. <b>L'entrée en contact avec les animateurs de jeunesse minoritaire en Europe</b> : types de candidature et de demande	16
<i>Besoins et attentes des candidats</i>	18
<i>Répartition selon l'âge et le sexe</i>	21
<i>Analyse des candidatures selon les pays et les régions</i>	21
<i>Profil des organisations sources</i>	23
<i>Appartenance et origine géographique des candidats issus de minorités</i>	25
<i>L'expérience antérieure des candidats</i>	26
4. <b>Le changement sur le plan personnel</b> : l'incidence immédiate du stage sur les compétences des participants	28
<i>Développement personnel et comportement à l'égard de la participation</i>	28
<i>Savoir-faire et connaissances professionnelles</i>	30
5. <b>Des dirigeants et des multiplicateurs informés, compétents et motivés</b> : l'impact du stage à long terme	33
<i>Avantages multiples et réciprocité</i>	33
<i>L'impact sur la carrière des participants</i>	36
<i>Les multiplicateurs de formation</i>	37
<i>Habiliter au changement</i>	39
6. <b>Apprentissage interculturel</b> : la force de la diversité	41
8. <b>Nouvelles perspectives des relations minorités/majorités</b>	44
9. <b>L'impact du cours sur la situation générale à travers les projets mis en œuvre</b>	47
<i>Les points de vue des participants</i>	49
<i>Points de vue des organisations mandataires à propos de l'impact du projet</i>	52
10. <b>Développer les réseaux européens et la coopération européenne</b>	54
11. <b>Renforcer les structures pour la participation des jeunes minoritaires</b> : l'impact sur les organisations	55
12. <b>Perspectives pour la mise en place d'un réseau des minorités et d'organisations partenaires</b>	58
13. <b>Généralités et conclusions</b>	60
14. <b>Action de suivi et recommandations</b>	64
<i>Niveau de la politique générale (de la jeunesse)</i>	65
<i>Suites données au LTTC</i>	66
<i>Autres formations et mesures de soutien</i>	66



## introduction

Le secteur de la jeunesse du Conseil de l'Europe s'efforce depuis des années de mettre en œuvre des activités et des programmes destinés à combattre le racisme et la discrimination et à encourager les relations interculturelles entre les jeunes. Tel a été l'objet des activités de la campagne européenne de la jeunesse contre le racisme et l'intolérance « Tous différents, tous égaux », ainsi que de nombreux projets de formation, comme le stage de longue durée « Participation et citoyenneté ». Pendant cinq ans, ce stage a cherché à conférer effectivement une compétence à des animateurs de jeunesse issus de différentes minorités et organisations de toute l'Europe et à accroître ainsi la participation de bien des membres de la jeunesse minoritaire. Le stage « Participation et citoyenneté » a été le moyen d'action le plus concret de la Direction de la jeunesse et du sport pour défendre les droits des minorités et les droits de l'homme au niveau local. Il répondait aux besoins exprimés pour faire face aux situations d'exclusion, d'isolement, de discrimination ou d'aliénation vécues par des jeunes appartenant à des minorités ou des jeunes à risque sur toute l'étendue du continent européen.

Le présent rapport se fonde sur les conclusions de l'enquête d'évaluation et de l'analyse de l'impact du stage « Participation et citoyenneté », qui s'est déroulé tous les ans, de 1997 à 2001. Il s'agit de la version condensée et abrégée du rapport complet<sup>1</sup>, qui expose surtout les principales questions et conclusions de l'enquête d'évaluation. L'enquête initiale porte premièrement sur les intrants: en d'autres termes, elle étudie les types de demandes et le profil des participants. Deuxièmement, elle s'intéresse au processus de formation et à l'évaluation de leur expérience par les participants. Troisièmement, le rapport examine les résultats du stage: les avantages retirés de la participation au stage par les intéressés, leur organisation et leur communauté, au niveau national et international. Cette version abrégée met davantage l'accent sur l'impact du stage sur les participants et leurs organisations que sur le processus d'apprentissage. Elle ne traite pas d'aspects tels que l'évaluation de la conception du stage et le déroulement de la formation. Le présent rapport fait essentiellement ressortir les éléments qualitatifs que révèlent les données quantitatives apportées par l'enquête.

Le rapport donne d'abord un bref aperçu du LTTC et présente le système d'évaluation et les différentes sources d'information utilisées pour mesurer l'impact du stage. Pour montrer les types de demande et faire apparaître les effets de la sélection, on explore les principaux aspects du profil des participants, comme leurs besoins et leur expérience préalable, leur sexe et leur contexte minoritaire. Puis, en se plaçant dans une perspective à court terme, on tente de cerner les bénéfices retirés par les stagiaires, tels qu'ils ont été perçus dès la fin du stage. On analyse le savoir et le savoir-faire qu'ils ont acquis, la

<sup>1</sup> Il est possible de télécharger l'enquête complète (dans sa version anglaise) à partir du site Internet de la Direction de la jeunesse et du sport (<http://www.coe.int/youth> ou <http://www.eycb.coe.int>)

manière dont le stage a marqué leur conception du monde et le développement de leur personnalité. Ce qui conduit à ouvrir une perspective à plus long terme, où l'on essaye d'estimer l'impact du LTTC sur la vie individuelle des participants, et la manière dont les connaissances théoriques et pratiques acquises au cours du stage ont servi dans la carrière et la vie des anciens stagiaires. Les deux chapitres suivants étudient certains aspects de l'expérience d'apprentissage, à savoir l'apprentissage interculturel et la confrontation minorité/majorité, afin de tenter de montrer comment ils sont intervenus dans l'évolution personnelle et professionnelle des participants. Dans la mesure où le processus d'apprentissage reposait sur la conception et la mise en œuvre d'un projet, lui-même considéré comme un moyen de transformer les réalités locales, on s'efforce d'analyser la nature des projets mis en œuvre dans le cadre du LTTC et l'impact qu'ils ont eu sur les participants, leurs organisations et, plus largement, leurs milieux. Le rapport étudie également les effets et la durabilité de la coopération et des réseaux, puisque le développement de ces derniers était l'un des principaux objectifs du stage. Enfin, le rapport examine l'impact du LTTC sur les organismes qui ont envoyé des stagiaires et sur les acteurs tels que les organisations partenaires et les associations européennes de minorités. Le dernier chapitre résume et synthétise les informations émanant de ces diverses sources, en vue d'expliquer la singularité du stage et son succès. Le rapport évoque aussi les défis et les perspectives d'avenir, en insérant les recommandations de suivi de la Réunion consultative sur l'enquête d'évaluation et d'impact du stage « Participation et citoyenneté », tenue à l'issue du processus d'évaluation au Centre européen de la jeunesse de Budapest.

## ➤ Historique, cadre et objectifs du stage de formation de longue durée « Participation et citoyenneté »

A la suite de la « Déclaration de Vienne » du Sommet des chefs d'Etat et de gouvernement des Etats membres du Conseil de l'Europe en 1993, une Campagne européenne de la jeunesse contre le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie et l'intolérance, connue par son slogan « Tous différents, tous égaux », a été organisée afin d'inciter les jeunes à s'engager en faveur d'une société ouverte et tolérante et à s'opposer au racisme et à l'intolérance. La campagne s'est déroulée en 1995 dans tous les Etats membres du Conseil de l'Europe et son programme comportait notamment trois stages pour les animateurs de jeunesse minoritaire. Ces stages<sup>2</sup> avaient pour objet de faciliter, d'une part, la participation des jeunes à la conception et à la réalisation de la campagne, d'autre part, à moyen terme, à leur permettre de s'insérer dans les structures et les activités du Conseil de l'Europe pour la jeunesse. Le succès des stages et la nécessité de leur donner une suite logique et durable ont conduit le Comité des Ministres à prévoir l'organisation de stages pour les représentants des minorités et l'élargissement des structures compétentes du Conseil de l'Europe à tous les représentants de la société civile.<sup>3</sup> Cette décision se fondait: a) sur le succès d'ores et déjà obtenu dans ce domaine, tout particulièrement avec les projets entrepris et les réseaux créés lors des stages organisés à l'intention des responsables de jeunesse minoritaire dans le cadre de la campagne; b) sur la possibilité d'utiliser les activités engagées au niveau européen pour initier et promouvoir des changements d'optique; c) sur les préoccupations des instances nationales et locales au sujet des droits des minorités et de l'égalité des chances. La nécessité du stage découlait aussi de plusieurs défis qui méritaient alors d'être relevés au profit de la jeunesse minoritaire:

- le très faible niveau de participation des jeunes issus de minorités aux activités du Centre européen de la jeunesse et du Fonds européen pour la jeunesse;
- l'absence presque totale de réseaux ou d'organisations européennes ou internationales consacrées aux jeunes issus de minorités, en particulier de minorités ethniques et, partant, la difficulté d'accroître la participation et la consultation de la jeunesse minoritaire;

<sup>2</sup> Il s'agissait des stages suivants : " Situation et perspectives des jeunes issus de familles immigrées ou réfugiées en Europe ", " Situation et perspectives des jeunes Roms et voyageurs en Europe " et " Situation et perspectives des jeunes appartenant à des minorités en Europe ".

<sup>3</sup> Cf. la Déclaration sur le suivi de la Campagne européenne de la jeunesse contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance, adoptée par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe le 3 mai 1996, a sa 98ème session.

- l'insuffisance ou la rareté de la prise en compte des besoins et des intérêts des jeunes appartenant à des minorités;
- la nécessité d'impliquer les organisations de la jeunesse minoritaire dans le suivi de la campagne « Tous différents, tous égaux », les actes d'intolérance ou de racisme prenant souvent pour cibles les minorités.

C'est pourquoi la Direction de la jeunesse du Conseil de l'Europe a envisagé ce stage de formation afin de consolider les réseaux et les contacts établis avec de nouveaux partenaires au cours de la Campagne européenne pour la jeunesse et d'accroître encore les possibilités offertes à la jeunesse minoritaire en Europe. Le stage « Participation et citoyenneté » est devenu le moyen d'action le plus concret de la Direction de la jeunesse et du sport au service des droits des minorités, de la participation de la jeunesse minoritaire, de l'apprentissage interculturel et des droits de l'homme<sup>4</sup>.

D'après le texte de présentation, le stage de longue durée « Participation et citoyenneté », qui a eu lieu une fois par an de 1997 à 2001, avait pour but de « *former et donner aux responsables de jeunesse minoritaire les moyens de développer des projets locaux et des stratégies associatives basés sur la participation, l'éducation interculturelle et les droits de l'homme dans une perspective européenne* ».



#### **POUR ATTEINDRE CE BUT GÉNÉRAL, LE STAGE AVAIT UN CERTAIN NOMBRE D'OBJECTIFS SPÉCIFIQUES:**

- soutenir et promouvoir la participation de la jeunesse minoritaire du niveau local au niveau européen;
- mener une réflexion sur la manifestation et la pertinence de questions telles que l'identité, le nationalisme, l'Europe, la discrimination, l'exclusion sociale, ainsi que les relations entre la majorité et les minorités et l'importance qu'elles ont pour les projets intéressant la jeunesse;
- initier des projets locaux novateurs pour la jeunesse sur la participation et la citoyenneté;
- élaborer des approches et des méthodes pratiques traduisant la solidarité, l'empathie, l'éducation à la citoyenneté et aux droits de l'homme dans la pratique du travail auprès des jeunes;
- donner aux participants les moyens de préparer, réaliser et évaluer un projet;
- développer les aptitudes des participants dans le domaine de l'éducation aux droits de l'homme, l'animation et l'élaboration d'un programme, la gestion de projets et l'apprentissage interculturel;
- fournir des informations sur les institutions européennes, les structures et les programmes concernant la jeunesse, les questions relatives aux minorités et aux droits de l'homme;

<sup>4</sup> Pour obtenir plus d'information sur l'historique du stage, on peut se référer au compte rendu du premier LTTC pour la participation et citoyenneté de la jeunesse minoritaire en Europe (1997) : " Participation et citoyenneté : formation pour la réalisation de projets de la jeunesse minoritaire en Europe ", Conseil de l'Europe, 1998.



- motiver les participants et leur permettre de partager les connaissances et expériences acquises, de manière à pouvoir servir de relais;
- rassembler des contributions permettant de développer la politique du Conseil de l'Europe dans le domaine de la jeunesse minoritaire et de l'éducation aux droits de l'homme.

Le choix d'un stage de formation de longue durée reposant sur la réalisation de projets a été déterminé par ce qui ressortait de l'évaluation des trois stages qui avaient été ouverts aux responsables de jeunesse minoritaire pendant la campagne, à savoir la nécessité d'aider les animateurs de jeunesse minoritaire à introduire des changements au niveau local et national tout en développant leur savoir-faire et leur compétence personnelle.

Le stage était destiné à permettre aux candidats de définir leur propre statut de minorité, c'est-à-dire les amener à se prononcer eux-mêmes sur leur appartenance, ou non, à une minorité spécifique. Si la priorité était donnée aux animateurs de jeunesse minoritaire ou aux responsables de jeunes, 20% des places étaient implicitement réservées dans chaque stage aux participants n'appartenant pas à une minorité mais travaillant auprès de la jeunesse minoritaire. Il s'agissait, d'une part, de reconnaître combien ces animateurs et responsables favorisaient la participation des jeunes appartenant à une minorité, d'autre part de faciliter l'apprentissage interculturel et collectif dans lequel l'interaction entre minorités et majorité devait jouer un grand rôle. Pour être admis, les candidats devaient par ailleurs être aptes et disposés à suivre intégralement le stage, être âgés de 18 à 35 ans, être capables de travailler en anglais, en français ou en russe et avoir le soutien de leur organisation. En outre, les idées de projet des candidats, comme les autres conditions à remplir, étaient soumises à un examen critique, portant tout particulièrement sur leur faisabilité et leur valeur pédagogique. Tous les projets devaient:

- chercher à offrir des possibilités aux jeunes issus de minorités et tenter d'écarter les obstacles à leur participation;
- être concrets et en rapport avec les situations et les problèmes rencontrés par les minorités concernées;
- être fondés sur une approche interculturelle;
- avoir des objectifs précis;
- être gérés par et pour des jeunes;
- être réalisés dans le cadre d'une organisation ou d'une association;
- être amorcés pendant le stage.

Les candidats retenus étaient logés et nourris pendant toute la durée du stage et leurs frais de voyage leur étaient remboursés. Ils devaient néanmoins acquitter un droit d'inscription de 54 euros par séminaire. Ceux qui avaient dû prendre un congé sans solde pour participer au stage avaient droit à une indemnité financière.

Le stage était conçu comme un processus d'apprentissage ouvert, fondé sur l'expérience et l'échange. Le groupe multiculturel de participants devait



constituer par lui-même un lieu de formation interculturelle et servir de cadre au progrès personnel. Le programme et le contenu du stage étaient conçus de manière à permettre au groupe un maximum de participation, tout en valorisant chaque participant par le recours à des méthodes interactives. Le processus d'apprentissage découlait, dans une très large mesure, de l'expérience concrète acquise au cours de la réalisation du projet. Les projets des stagiaires étaient considérés à la fois comme un moyen d'apprendre et comme une initiative concrète censée contribuer à améliorer les possibilités de participation de la jeunesse minoritaire à l'échelon local.

Cinq ou six moniteurs formaient l'équipe chargée d'organiser la formation et de guider le déroulement et l'évaluation du projet. Quatre d'entre eux étaient eux-mêmes issus d'une minorité et avaient une expérience de terrain auprès des jeunes. Il leur était donc plus facile de se sentir en affinité avec les participants et de discerner les défis et les réalités qu'ils avaient à affronter. Les dernières années, l'équipe comprenait aussi un formateur qui avait précédemment accompli le stage. Ce système a permis de mettre en œuvre un programme qui prenait les participants au point de départ et de créer des liens entre les différentes promotions. Il a également contribué à donner à de nouveaux moniteurs de jeunes issus de minorités une formation de niveau international.

Chaque année, le stage commençait au printemps par un séminaire d'introduction de treize jours sur la formation et la réalisation de projets, au Centre européen de la jeunesse de Budapest. Ce séminaire consistait à étudier les problèmes clés et le cadre institutionnel du stage et à élaborer les projets, avec l'aide des formateurs et des autres stagiaires. Il visait également à fournir des données fondamentales sur le travail auprès des jeunes en Europe et à analyser les notions de participation et de citoyenneté. Il avait encore pour objectif de faire en sorte que les participants puissent se perfectionner dans la conception et la gestion de projets et améliorer leur perception et leur connaissance pratique des tâches concernant l'apprentissage interculturel, l'identité, la culture et les droits de l'homme.

Après ce séminaire d'introduction, les participants rentraient dans leurs pays respectifs et avaient les huit mois suivants pour mettre en œuvre leur projet. Cette phase était principalement consacrée au travail indépendant, mais les stagiaires pouvaient recevoir la visite de l'un des formateurs, afin d'être soutenus et conseillés. Ces visites se faisaient toujours à la demande des stagiaires. Ces derniers pouvaient aussi en permanence solliciter l'appui des autres stagiaires.

Le stage se terminait par un séminaire d'évaluation de dix jours, au Centre européen de la jeunesse de Strasbourg. Cette phase avait essentiellement pour but d'évaluer les projets et les progrès accomplis au long du stage et de revoir les éléments clés de la pédagogie. Elle visait aussi à parachever l'acquisition du savoir-faire et à élargir les réseaux établis entre les participants et leurs organisations.





## Etendue de l'enquête et méthodes de recherche utilisées

En décidant d'organiser le LTTC, les organes officiels de la Direction de la jeunesse et du sport du Conseil de l'Europe avaient également décidé d'entreprendre une évaluation complète de ses résultats et de son impact. Comme il s'agissait de la première enquête d'évaluation jamais entreprise par la Direction de la jeunesse et du sport sur l'impact à moyen terme d'un programme de formation, il était important que les méthodes employées respectent pleinement les principes pédagogiques du stage relatifs à l'apprentissage interculturel, la participation et la transparence.

Aussi l'enquête d'évaluation et d'impact a-t-elle été conçue à la lumière de ces principes et de ces préoccupations. Des experts extérieurs ont été recrutés pour mener l'enquête et assurer la qualité et l'objectivité de l'évaluation. Un groupe de suivi a été constitué, avec d'anciens stagiaires, les formateurs et les partenaires stratégiques du stage. Ce groupe avait pour rôle d'informer et de soutenir les enquêteurs et de représenter la diversité des partenaires du stage. Après la première réunion du groupe de suivi, qui s'est tenue en septembre 2001, un questionnaire a été envoyé aux différents intéressés. Au cours de l'été 2002, un séminaire organisé à Leicester a réuni les anciens stagiaires, les formateurs et les responsables de l'évaluation. Ce séminaire était destiné à recueillir des données complémentaires pour l'évaluation du stage et donner aux participants l'occasion de parler de l'enquête avec les chercheurs. Après la dernière réunion du groupe de suivi, qui a eu lieu en octobre 2002, et au cours de laquelle un rapport préliminaire a été présenté et discuté, une réunion consultative a été tenue avec des représentants de minorités et d'organisations de jeunesse, d'anciens stagiaires et les formateurs du LTTC. Cette réunion était destinée à mettre un point final à l'évaluation en examinant les résultats de l'enquête, en analysant les besoins actuels des jeunes issus de minorités et des animateurs de jeunesse minoritaire et en formulant des recommandations tactiques et des propositions pour le suivi du stage.

L'évaluation du LTTC présente donc un certain nombre d'aspects distincts mais complémentaires. En résumé, elle comprend:

- l'analyse des 878 formulaires de candidature envoyés au long des cinq années pendant lesquelles le stage a eu lieu et les types de demande qu'elle a fait apparaître;
- l'analyse du dernier questionnaire d'évaluation, rempli par 75% des participants ayant assisté au séminaire d'évaluation;
- les résultats du questionnaire envoyé à 135 participants et auquel 70 ont répondu, ce qui donne un taux de réponse de 65%;
- les résultats du questionnaire envoyé aux organisations d'origine des stagiaires (135, au total) et parmi lesquelles 33% ont répondu;



- les résultats du questionnaire envoyé aux 246 organisations partenaires de la Direction de la jeunesse et du sport et auquel 21 ont répondu; malgré ce faible taux de réponse (8%), on a pu tirer de ces sources quelques conclusions préliminaires;
- les résultats du questionnaire envoyé à 12 organisations ou associations de minorités en Europe, dont 9 ont répondu et dont certaines ont été invitées, lors de la réunion consultative, à réfléchir à l'impact du LTTC sur leur activité;
- les interviews détaillées de treize anciens stagiaires et de six groupes cible, réalisées au cours du séminaire d'évaluation de Leicester, en 2002.

De plus, les formateurs qui ont participé au LTTC ont été priés d'exprimer leurs réflexions sur plusieurs éléments précis du stage. Bien que leurs contributions ne soient pas directement analysées dans le texte qui suit, elles ont aidé les enquêteurs à mieux percevoir les visées du stage et divers choix qu'il aurait été difficile de repérer autrement, ouvrant ainsi des perspectives nouvelles pour l'interprétation des données. C'est en faisant simultanément appel à toutes ces méthodes que l'on peut procéder à une évaluation solide.

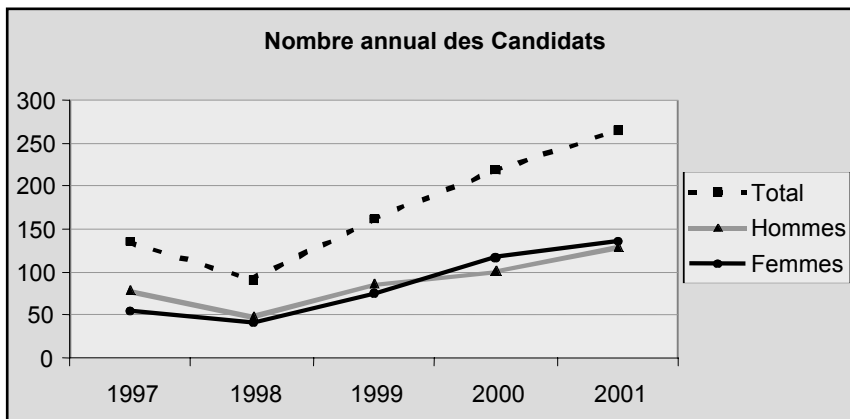


## → L'entrée en contact avec les animateurs de jeunesse minoritaire en Europe: types de candidature et de demande

Chaque année, le stage a suscité un immense intérêt et les demandes d'inscription n'ont cessé d'affluer. Le LTTC a attiré un nombre de plus en plus important de candidats de valeur, provenant de minorités ou de majorités fort diverses, de toute l'Europe et au-delà. Le nombre de places disponible chaque année s'est révélé insuffisant pour répondre aux multiples demandes de formation d'animateurs destinés à travailler avec et pour des minorités. En ce qui concerne les antécédents des participants, le stage a réussi à recruter un groupe de personnes représentant une palette très variée de groupes minoritaires, originaires de très nombreux pays. La grande majorité des participants se composait régulièrement de membres de minorités, la plupart de minorités ethniques. Les participants admis au stage correspondaient bien au profil défini pour remplir les objectifs et les priorités du LTTC, sur le plan de l'appartenance socio-professionnelle, de l'expérience et de la motivation.

Au long des cinq années durant lesquelles le stage a eu lieu, on a reçu au total 878 candidatures. Il est clair qu'en dehors de la chute des demandes enregistrée en 1998, le nombre de candidatures a sensiblement augmenté. On a reçu en 2001 près de deux fois plus de demandes (267) qu'en 1997 (137). Cette augmentation des dossiers de candidature a créé une concurrence qui a légèrement diminué les chances d'inscription des candidats. En 1997, on a pu proposer une place à 21% des candidats, taux qui s'est élevé à 30% en 1998, du fait de la baisse des demandes. En 1999, le pourcentage des admissions était remonté à 19%, mais il est redescendu à 15% les deux années suivantes. Sur les cinq ans, 159 candidats au total (18%) ont été admis au stage.

Schéma 1



On peut voir dans ce schéma un indice du succès du stage et de l'efficacité de la publicité et de l'information qui l'ont entouré. Pour comprendre les fluctuations des candidatures selon les années, il importe de se rappeler qu'elles sont largement fonction de la stratégie mise en œuvre par les organisateurs pour faire connaître le stage. Au départ, il existait très peu de canaux européens ou d'organisations faïtières par lesquels passer pour atteindre directement le groupe cible du stage (c'est d'ailleurs l'une des raisons pour lesquelles le stage a été lancé). Voilà pourquoi le stage a été bâti sur l'expérience acquise et les contacts établis au cours de la campagne de jeunesse « Tous différents, tous égaux ». C'est ainsi que, du moins pendant les deux premières années du stage, on a pu joindre directement certaines organisations minoritaires, à commencer par celles qui avaient activement participé à la campagne. A partir de 1999, on a moins cherché à cibler, d'une part parce qu'il était plus facile de s'informer sur Internet, d'autre part, parce que l'on avait trouvé entre temps de nouveaux partenaires et que l'on pouvait commencer à compter sur les anciens stagiaires et leurs organisations pour relayer l'information.

Etant donné l'étalement du stage dans la durée et le haut niveau d'engagement demandé aux stagiaires à chaque phase, il est clair que la sélection a été opérée de manière à retenir des candidats engagés et motivés. Parmi ceux qui ont été admis au stage (159), 141 (89%) ont participé aux deux premières phases (séminaire d'introduction et phase de projet).<sup>5</sup> 103 participants ont assisté au séminaire d'évaluation du stage.

<sup>5</sup> Le terme " candidat " s'entend de toutes les personnes qui ont rempli et envoyé leur formulaire d'inscription et dont la candidature a été examinée par les organisateurs lors de la sélection. Les candidats " admis au stage " sont ceux qui ont été retenus par les organisateurs et ont été, en conséquence, invités à participer au stage. Le terme " participants " s'applique aux personnes qui ont été invitées par les organisateurs à prendre part au stage (qui ont été " admises ") et qui ont accepté cette invitation en prenant part au moins aux deux premières phases du stage. Il est évident que les " participants " et les candidats " admis au stage " constituent essentiellement le même groupe de personnes. Cependant, la distinction entre " candidats admis " et " participants " est importante du point de vue méthodologique, si l'on compare les types de candidature et les résultats de la sélection. Elle permet de mieux faire apparaître les différences proportionnelles ou les redistributions qui ont résulté de la sélection et de montrer ainsi les effets des choix opérés.

Les données recueillies auprès des anciens participants suggèrent que l'une des raisons de la non participation au séminaire d'évaluation était sans doute liée à un problème d'obtention de visa. Il est clair que les changements de situation, les aléas de la vie et diverses autres contraintes expliquent également cette non participation. Ainsi, la promotion 1997 du LTTC a donné pour raisons le risque de perdre l'allocation-chômage, l'obligation de se présenter à des examens universitaires ou l'enrôlement dans l'armée.<sup>6</sup> Une autre raison ressort des interviews approfondies menées avec les participants, à savoir l'impossibilité dans laquelle se sont trouvés certains de mener à bien leur projet au cours de la deuxième phase du stage et qui a pu les conduire à décider de ne pas assister au séminaire d'évaluation.



## BESOINS ET ATTENTES DES CANDIDATS

Dans leur formulaire d'inscription, les participants ont exprimé de multiples besoins de formation. Un grand nombre d'entre eux ont manifesté le désir de parfaire leurs compétences quant à la gestion de projets (36%) et, en particulier, la recherche de financement (15%).

Tableau 1

Besoins des participants exprimés dans les formulaires d'inscription	%
Expériences européennes dans divers domaines pertinents	38
Gestion de projet	36
Nouvelles méthodes de travail applicables à la jeunesse minoritaire	23
Droits de l'homme et des minorités	17
Recherche de financement	15
Animation et travail d'équipe	11
Contacts et mise en réseau	7
Collaboration avec les pouvoirs publics/Création d'ONG	4
Note: Le total des pourcentages dépasse 100%, car les mêmes participants ont exprimé plusieurs besoins.	

Plus d'un tiers des participants souhaitaient obtenir et échanger des informations sur l'activité et l'expérience des institutions européennes et d'autres organisations. Environ un cinquième ont exprimé leur désir de mieux connaître les questions touchant aux droits de l'homme et des minorités; un nombre légèrement plus élevé de participants voulaient acquérir de nouvelles méthodes et une connaissance concrète du travail auprès de la jeunesse minoritaire et quelques autres souhaitaient expressément accroître leurs compétences dans le domaine de l'animation et du travail d'équipe. Moins nombreux étaient les participants qui souhaitaient mettre en place de nouveaux partenariats, contacts ou réseaux, tandis que le désir de quelques uns était d'apprendre à coopérer avec les instances nationales ou locales ou d'être mieux informés sur les moyens de créer des ONG.

<sup>6</sup> Voir la brochure " Participation et citoyenneté : formation sur la participation de la jeunesse minoritaire en Europe", 1998.



Les interviews et les groupes de discussion ont permis de dégager à peu près les mêmes questions. Il faut néanmoins se souvenir que le contenu des interviews représente un autre type de données, puisque les interviews ont été menées après la participation au LTTC. De ce fait, les participants ont mis tout naturellement l'accent sur les avantages personnels qu'ils ont retirés du stage, comme l'accroissement de la compétence linguistique, de la motivation, de la reconnaissance etc., éléments sur lesquels ils avaient moins insisté lorsqu'ils étaient candidats. Par ailleurs, d'autres « besoins », tels que la création de réseaux et l'établissement de contacts, ont été plus souvent mis en avant que ne le laissait prévoir l'analyse des demandes initialement exprimées dans les formulaires de candidature. De nombreux participants ont évoqué la manière dont le LTTC les avait aidés à prendre conscience de leurs faiblesses et à discerner d'autres pistes de développement. A cet égard, il est évident que l'un des principaux avantages du LTTC a été de permettre à bien des participants de redéfinir leurs besoins.

*« Quand je me suis porté candidat, j'espérais découvrir ce dont j'avais besoin pour changer le monde autour de moi ! Je ne connaissais pas mes besoins. C'est au cours du stage que j'ai compris ce que je devais acquérir quant à la méthodologie et à l'approche particulière de la jeunesse et des minorités. »*

*“Je ne pensais pas alors qu'apprendre à travailler sur un projet serait important pour moi, ce qui m'intéressait surtout c'était l'apprentissage interculturel”*

Les stagiaires interrogés ont été nombreux à parler de l'instauration d'une coopération et de la mise en place de réseaux internationaux. Il est intéressant de constater que cette demande ne figurait que rarement dans les formulaires de candidature. C'est sans doute l'un des besoins que les participants ont discernés et formulés pendant et après le stage, les contacts et la collaboration internationale ayant été manifestement ressentis comme l'un des principaux avantages apportés par le LTTC.

*« Je voulais faire partie d'un réseau européen composé de toutes ces milieux, nationalités, pays différents. »*

*« Je désirais réaliser un projet international. Ne pas me contenter de projets nationaux ! Et il me fallait suivre ce stage pour satisfaire mon besoin de travailler en réseau ».*

*« J'espérais coopérer et agir en partenariat avec les pays de l'autre extrémité de l'Europe. Je comptais sur le LTTC pour soutenir toute initiative tendant à créer un réseau qui donne plus de poids à nos activités en favorisant l'échange de nos expériences de minorités. »*

Les participants cherchaient également à mieux connaître l'activité des institutions européennes et souhaitaient échanger informations et expériences avec d'autres organisations travaillant avec des minorités.



*« Je souhaitais recueillir des informations internationales, tout examiner par moi-même, sans subir l'influence de qui que ce soit ! Voir la Cour européenne des droits de l'homme, les autres institutions européennes et rénover ainsi l'information chez moi. »*

*« J'espérais tirer profit de l'expérience des autres, notamment de ceux qui travaillent avec des minorités. »*

Les participants ont exprimé dès le départ leur intérêt pour l'apprentissage interculturel. Beaucoup se sont dits attirés par la rencontre de personnes appartenant à des cultures et à des pays différents. Les besoins exprimés par certains d'entre eux reflétaient à l'évidence non seulement la soif de connaître l'Europe et de faire l'expérience de la diversité, mais aussi leur désir de structurer leur identité et leurs conceptions, notamment face à la possibilité de « choisir d'être Européen ou non ».

Certains participants se sont tournés vers le LTTC afin d'acquérir de l'assurance hors de leur milieu traditionnel. Evoquant les usages et les traditions culturelles contraignantes de leur communauté ou de leur pays, ils ont vu dans le LTTC un moyen de se rendre à même de changer cette réalité.

*« Si je suis venu, c'est en raison de la discrimination qui découle du sexe et de l'âge, dans ma culture. Personne ne me croyait capable d'entreprendre la moindre action sans un adulte. Je voulais acquérir suffisamment de savoir pour prouver que j'en étais capable. »*

De nombreux participants ont fait état de leur désir d'acquérir une plus grande compétence et des méthodes de travail s'appliquant à la gestion de projets. Beaucoup ont signalé qu'ils n'avaient aucune expérience dans ce domaine. Les participants plus expérimentés ont dressé la liste des sujets qui les intéressaient.

*« J'ai travaillé comme volontaire dans une organisation de jeunesse et j'avais besoin d'apprendre à concevoir, mettre en œuvre et évaluer un projet. Le LTTC proposait tout cela et c'est pourquoi j'ai présenté ma candidature. »*

Dans les questionnaires adressés aux anciens participants, les personnes interrogées étaient priées d'indiquer si elles auraient fait acte de candidature si l'on avait modifié le niveau de l'aide financière et la durée du stage. La plupart des anciens stagiaires ont répondu qu'ils ne se seraient sans doute pas portés candidats s'ils avaient dû assumer eux-mêmes leurs frais de voyage ou de séjour. Un peu plus de la moitié ont précisé qu'ils auraient été candidats si le stage s'était étalé sur deux ans. Un quart des anciens stagiaires ont dit qu'ils avaient envisagé de s'inscrire à un autre stage, mais seuls quelques uns avaient entendu parler d'un stage répondant à des besoins analogues à ceux que ciblait le LTTC. Et s'ils avaient choisi de s'inscrire au LTTC, c'est parce que ce dernier semblait mieux répondre à leurs besoins ou que son programme leur avait paru plus solide.

Parmi les participants qui ont fait l'objet d'interviews approfondies ou qui ont fait partie de groupes de discussion, nombreux sont ceux qui ont jugé le LTTC exceptionnel. Ils ont souligné la diversité et la longue visée du stage.

« Je n'ai jamais rien trouvé de comparable au stage. Je n'ai jamais rien vu de tel – la structure, le contenu – jamais. Et la qualité des relations avec les autres participants ! Aucun autre stage, je pense, n'aurait pu mieux me convenir. »

*« Qu'est-ce qui rend le LTTC si particulier ? C'est cet ensemble de personnes. La possibilité de mieux connaître la situation dans les autres pays, les activités interculturelles, et aussi la communication, l'occasion de travailler ensemble, de se rencontrer, d'apprendre et d'échanger entre nous. Voilà l'originalité du LTTC ! »*

Les participants ont souvent fait allusion à leur milieu local ou national, en soulignant qu'aucun autre stage n'a une approche comparable à celle du LTTC. Plusieurs participants ont fait état de leur intention de mettre sur pied des stages analogues dans leur pays.

## ---> RÉPARTITION SELON L'ÂGE ET LE SEXE

La différence entre le nombre de candidats et de candidates en 1997 a été significative, avec 59% d'hommes et 41% de femmes. Au cours des cinq ans, cependant, la proportion s'est peu à peu équilibrée (cf. schéma 1). Les candidats admis au stage, quant à eux, se sont répartis de la même manière: 51% d'hommes et 49% de femmes.

L'âge des candidats s'échelonnait entre 15 et 64 ans, mais la grande majorité d'entre eux appartenait à la tranche d'âge des 18-35 ans. La moyenne d'âge des participants ayant légèrement baissé entre 1997 et 2001, il ressort que le stage a attiré de plus en plus de jeunes. La plupart des candidats retenus (98%) avaient entre 18 et 35 ans, ce qui n'a rien de surprenant puisque, parmi les éventuels stagiaires, la préférence devait précisément être donnée à cette tranche d'âge.

La moyenne d'âge des candidats admis au stage a été de 26,1 ans, celle de l'ensemble des candidats étant de 25,5 ans. Si l'on a eu tendance à admettre des candidats assez âgés, c'est en raison de leurs antécédents – travail préalable ou expérience de formation, puisque le stage s'adressait en principe à des animateurs de jeunes ou des responsables de mouvements de jeunesse ayant déjà une expérience de terrain.

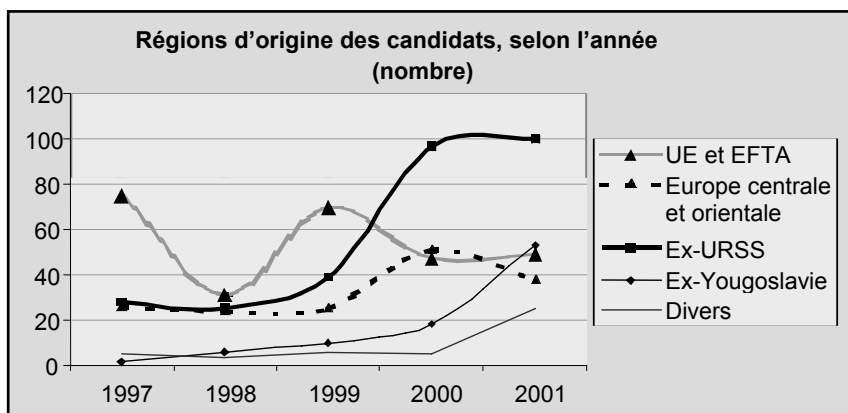
## ---> ANALYSE DES CANDIDATURES SELON LES PAYS ET LES RÉGIONS

Les candidats qui ont envoyé un dossier provenaient de 53 pays. Ceux qui ont été admis en représentaient 38. Le schéma 2 indique le nombre de candidats



par région et par année.<sup>7</sup> Il est clair que le nombre de candidats originaires des anciennes Républiques d'URSS et de l'ex-Yougoslavie n'ont cessé d'augmenter. Le nombre de candidatures des pays de l'Union européenne et de l'AELE ainsi que de l'Europe centrale et orientale a été plus inégal. Dans les pays de l'Union européenne et de l'AELE, il a connu un pic la première et la troisième année du stage. C'est la quatrième année que ce pic s'est produit dans les pays de l'ex-URSS et de l'Europe centrale et orientale et la cinquième année dans l'ex-Yougoslavie et le reste des pays.

Schéma 2



Ces hauts et ces bas résultent de l'augmentation des candidatures émanant de la plupart des pays de chaque région; néanmoins, les chiffres concernant les pays pris individuellement sont irréguliers.

Le pourcentage exceptionnellement élevé de candidats originaires des pays de l'Union européenne et de l'AELE, la première année du stage, s'explique dans une large mesure par les efforts de promotion particuliers déployés cette année-là et par l'influence des contacts établis au cours de la campagne de jeunesse « Tous différents, tous égaux ». Etant donné l'entrée relativement récente de la plupart des pays ex-communistes dans les forums internationaux, l'émergence progressive du secteur civil et la « nouveauté » du travail auprès des minorités, notamment là où l'effondrement des fédérations nationales avait abouti à la structure sociale complexe des Etats naissants, il n'est pas

<sup>7</sup> Pour les besoins de l'enquête, on a regroupé les pays en cinq régions. Malgré ses limites et ses aspects discutables, il convient de souligner que cette méthode a servi à repérer et à étudier certaines tendances. L'analyse des pays pris individuellement aurait rendu l'entreprise difficile, en raison du nombre relativement faible de candidats et de participants. Les pays ont donc été regroupés comme suit : dans la région Union Européenne et AELE, les quinze Etats membres actuels de l'Union européenne, plus les pays membres de l'AELE ; dans l'Europe centrale et orientale, tous les anciens pays communistes, hormis l'ex-URSS et l'ex-République populaire de Yougoslavie, dans l'ex-Yougoslavie, tous les pays ayant fait partie de la République fédérale populaire de Yougoslavie ; dans le groupe Divers, tous les pays n'appartenant à aucune autre catégorie, comme la Turquie, Chypre et les pays non européens. La logique qui gouverne cette répartition tient compte du traitement spécifique des problèmes de nationalité qui faisait partie de l'idéologie communiste, et de ses conséquences. L'effondrement du bloc communiste, tout particulièrement là où le morcellement des Etats fédéraux a entraîné la formation d'une structure sociale complexe, a également été un critère important. Par ailleurs, cette typologie prend en considération le bloc que constituent les démocraties de l'Europe occidentale et l'histoire d'intégration économique et politique qu'il représente.



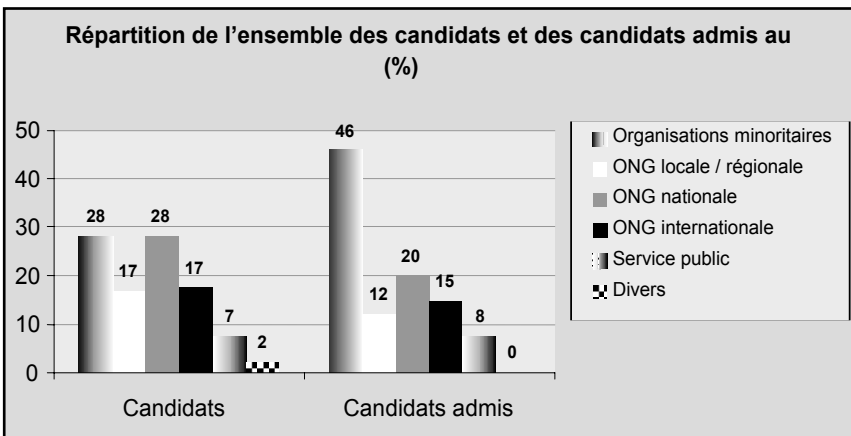
surprenant que cette région se soit trouvée sous-représentée la première année. On en a droit de penser que les besoins de formation d'une société civile en expansion dans les anciens pays communistes et l'intérêt porté par ces nouveaux acteurs à l'instauration d'une coopération internationale constituent l'une des raisons de l'accroissement si rapide du nombre de candidats au stage. Il est vraisemblable que les informations données sur le stage en russe et l'engagement de traducteurs russes à partir de 1998 ont également favorisé cette évolution.



## PROFIL DES ORGANISATIONS SOURCES

La plupart des candidatures provenaient de diverses organisations non gouvernementales; seuls 7% des candidats appartenait à des associations ou organisations publiques locales, régionales ou nationales.<sup>8</sup> Près de la moitié des candidats admis au stage (46%) travaillaient dans des associations minoritaires ou des associations défendant les droits des minorités, mais ce groupe représentait une proportion nettement moindre des candidats (28%). Il faut évidemment rattacher ces chiffres au fait que le développement des organisations minoritaires était l'un des principaux objectifs du stage.

Schéma 3



Au départ, le stage a suscité un grand intérêt parmi les organisations minoritaires et, en 1997, près de la moitié des candidats appartenait à l'une

<sup>8</sup> Le formulaire de candidature demandait aux participants de préciser leur organisation d'origine. Les données fournies ont permis de distinguer les cinq types d'organisation dont il est ici question. L'organisation minoritaire non gouvernementale (ONG) est une organisation qui représente une ou plusieurs minorités et prend en charge leurs problèmes, que ceux-ci concernent ou non la jeunesse ; son rayon d'action peut être local, national ou européen. Les autres organisations, qui ne sont pas des organisations spécifiquement minoritaires, sont composées comme suit : l'ONG locale ou régionale est une organisation locale ou régionale qui s'adresse au grand public ou a un groupe cible ; l'ONG nationale est le même type d'organisation mais se situe au niveau national : il peut s'agir notamment de conseils nationaux de la jeunesse ; l'ONG internationale est, la plupart du temps, une organisation internationale de jeunesse ; l'organisation publique est en général un service ou une institution publique pour la jeunesse (comme les centres d'information de la jeunesse, les centres de formation des maîtres ou encore telle instance nationale ou locale).





de ces organisations. Dans les années suivantes, le nombre de candidats envoyés par ces organisations a chuté, tandis que le pourcentage de candidatures émanant d'autres organisations, en particulier d'ONG internationales, nationales ou régionales/locales augmentait régulièrement. Les candidatures des organisations minoritaires ont recommencé à croître dans les dernières années du stage, mais sont restées proportionnellement inférieures à celles des autres organisations. Dans les pays de l'Union européenne et de l'AELE, les candidatures au LTTC étaient plus ou moins également réparties entre les différentes organisations: chaque catégorie a fait parvenir à peu près autant de demandes, avec un léger avantage pour les organisations nationales (25% des candidatures). Les candidatures de l'ex-URSS, en revanche, provenaient surtout d'organisations nationales et régionales/locales. En 2001, par exemple, 65% des candidats de ces pays appartenaient à ce type d'organisation, alors que les organisations spécifiquement minoritaires ne représentaient que 15% des demandes. En Europe centrale et orientale, ce sont les organisations nationales et minoritaires qui dominaient. Ainsi, plus d'un tiers (34%) des candidats de 2001 appartenaient à des associations minoritaires et 29% à des ONG nationales. L'augmentation subite des candidatures en provenance des pays de l'ex-Yougoslavie en 2001 a manifesté l'intérêt porté au stage par les organisations minoritaires: environ un tiers des candidatures émanait de ces organisations alors que, les années précédentes, c'est le secteur des organisations internationales qui avait dominé. Il est à noter que les candidatures des organisations minoritaires ont progressivement régressé par rapport à celles des autres organisations qui, elles, ont augmenté (en d'autres termes, les candidatures des organisations minoritaires ont également augmenté, mais plus lentement). Si les données dont on dispose ne suffisent pas à expliquer l'intérêt grandissant porté au stage par les organisations non minoritaires, on peut néanmoins y voir le signe d'un accroissement de la sensibilité de ces organisations aux problèmes des minorités.

Le LTTC a atteint chaque année un nombre croissant d'organisations: on a reçu au total 878 dossiers de candidature, émanant de 670 organisations. Dans l'ensemble, toutefois, ces contacts n'ont pas débouché sur une coopération « durable » avec les organisateurs: les organisations d'Europe centrale et orientale ont manifesté un intérêt plus soutenu pour le stage que celles des pays membres de l'ex-URSS ou de la région de l'Union européenne et de l'AELE. 12% des organisations (dont 7% de l'Union européenne et de l'AELE, ainsi que de l'ex-URSS) ont envoyé leurs candidats plus d'une fois au cours des cinq ans; la grande majorité des organisations les ont envoyés deux fois. Ce survol montre bien que le stage a réussi à atteindre de plus en plus d'organisations dans toutes les régions. Quant à la création de ce que l'on a appelé « le lien durable » avec le LTTC et la multiplicité des candidatures adressées par la même organisation la même année, sans doute faut-il les attribuer à des facteurs tels que les besoins de développement des ressources humaines au sein de l'organisation source elle-même.



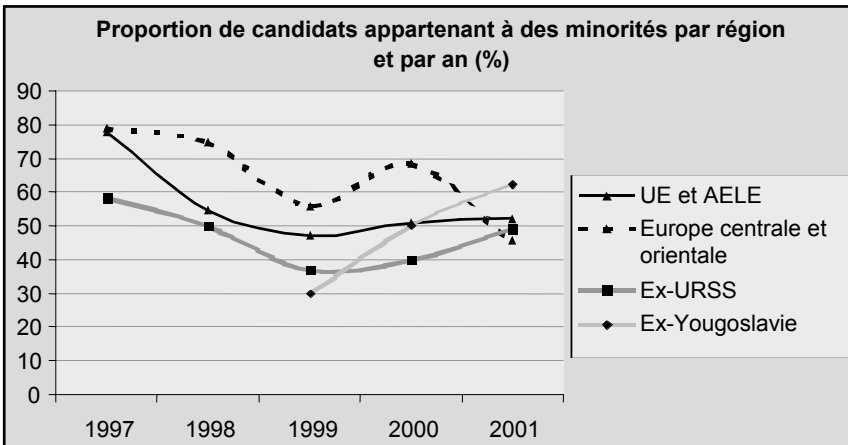


## APPARTENANCE ET ORIGINE GÉOGRAPHIQUE DES CANDIDATS ISSUS DE MINORITÉS

S'agissant de l'origine géographique des participants, le stage a réussi à recruter un groupe de personnes très diverses représentant un large éventail de minorités établies dans de nombreux pays. Les membres des minorités, le plus souvent ethniques, ont toujours formé la vaste majorité des participants.

Durant les deux premières années du stage, ils étaient majoritaires<sup>9</sup> (72 % en 1997 et 64 % en 1998). Cependant, la proportion de candidats non-minoritaires a augmenté avec le temps, se stabilisant autour des 50 % de 1999 à 2001. On observe les mêmes tendances dans les différentes régions, à l'exception de l'ex-Yougoslavie. En Europe centrale et orientale les candidats minoritaires sont restés nombreux durant ces années, mais leur proportion est retombée au niveau de celui de l'UE, de l'AELE et de l'ex-URSS pendant la dernière année du stage (figure 4).

Figure 4



La sélection a été faite de manière à constituer des groupes comprenant 80 % de candidats issus des minorités. En raison de ce quota, 26 % des candidats minoritaires ont obtenu une place dans le stage contre 9 % seulement des candidats non-minoritaires.

<sup>9</sup> A noter que le stage a été conçu de manière à respecter le choix des postulants en leur permettant de préciser eux-mêmes leur statut minoritaire et surtout leur appartenance ethnique. Ainsi, on a évité, du moins formellement, d'imposer une définition du statut minoritaire ce qui a permis à divers groupes de postulants d'accéder au stage dans le respect de leur identité. D'après les renseignements fournis dans les formulaires de candidature, les candidats étaient groupés soit en fonction de leur statut minoritaire (candidats se définissant eux-mêmes comme appartenant à une minorité) soit en fonction de leur statut non minoritaire (candidats se définissant eux-mêmes comme n'appartenant pas à une minorité). Parmi les candidats retenus pour le stage, ceux reconnaissant appartenir à une minorité étaient majoritaires.



Chaque année, la plupart des candidats minoritaires<sup>10</sup> appartenait à des minorités ethniques; ce groupe s'est stabilisé autour de 88 % de l'ensemble des candidats entre 1997 et 2000, mais il est descendu à 64 % en 2001. On ne peut toutefois expliquer cette évolution car les chiffres concernant les minorités sociales et religieuses sont restés faibles tandis qu'augmentait la proportion de candidats qui choisissaient de ne pas préciser leur statut minoritaire.

Parmi les candidats minoritaires acceptés au stage, 70 % appartenait à une minorité ethnique. La proportion de participants représentant une minorité sociale a légèrement augmenté (comparativement au nombre de candidats de cette catégorie) et est maintenant de 6 %. Parmi tous les candidats retenus, seuls 2 % venaient d'un milieu religieux minoritaire, et 22 % n'ont pas fait état d'un statut minoritaire.

Cependant, les candidats définissant eux-mêmes les appartenances ainsi que leur origine géographique minoritaire, plusieurs remarques s'imposent quant à l'interprétation problématique de ces données. Tout d'abord, il se peut qu'un individu appartienne à plusieurs minorités, recouverte par celle à laquelle il déclare appartenir principalement. Ensuite, il est très possible que des candidats d'origines relativement similaires pensent appartenir à des minorités différentes, en fonction du contexte social qui peut varier entre pays, voire au sein du même pays. On peut supposer que cela concerne plutôt les minorités ethniques et religieuses (on le voit bien à l'examen comparatif des candidatures). En conséquence, la distribution des candidats ou participants selon leur appartenance tel qu'elle est exposée ici est une représentation simplifiée d'un problème très complexe; en même temps, elle présente certaines tendances intéressantes et indique notamment comment les candidats s'identifient de prime abord.



## L'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE DES POSTULANTS

En moyenne, 77 % des candidats avaient une formation ou une expérience professionnelle correspondant au stage. La situation variait d'une année sur l'autre; le pourcentage a été particulièrement élevé en 2001, puisque neuf candidats sur dix avaient une formation ou une expérience professionnelle antérieures. À cet égard, on peut dire que le nombre de candidats qualifiés a

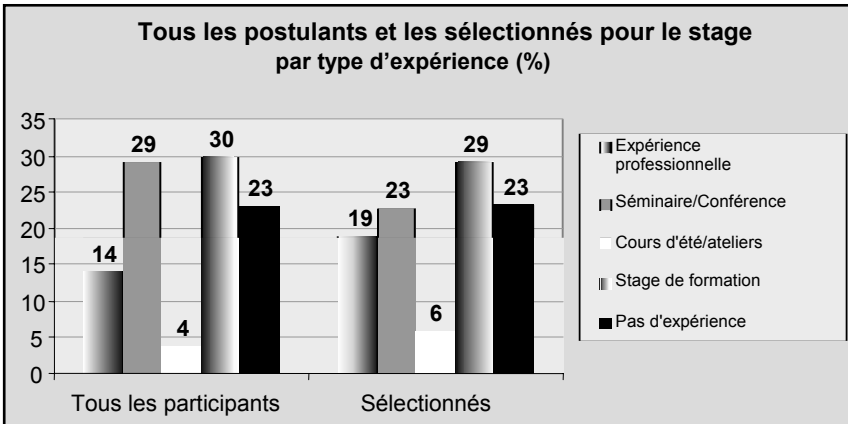
---

<sup>10</sup> On a prié les candidats se définissant comme minoritaires de préciser leur appartenance. (On ne dispose pas des détails pour 1999 car les candidats de cette année-la n'ont pas fait l'objet d'enquête). D'après ces définitions personnelles, quatre types ont été recensés. Les jeunes issus d'un milieu de réfugiés ou d'immigrés (première, seconde ou troisième génération), les minorités nationales (territoriales), Roms, etc. ont été considérées comme des minorités ethniques. Dans la mesure où les candidats n'identifiaient que leur origine ethnique, l'information disponible est insuffisante pour permettre des distinctions supplémentaires dans cette vaste catégorie (67% de tous les postulants minoritaires). Ainsi, une séparation précise entre les membres des minorités nationales et les immigrés est impossible. La catégorie des minorités sociales comprend les personnes handicapées et celles ayant une orientation sexuelle différente. Les candidats ayant fait état de leur appartenance à ces minorités étaient fort peu nombreux et ils ont été regroupés. Sur 17 candidats, 7 ont fait état d'un handicap et 10 ont revendiqué une sexualité différente. Font partie des minorités religieuses les jeunes qui se sont définis tels du fait de leur religion. Enfin, dans la catégorie sans précision, on trouve ceux qui ont reconnu leur statut minoritaire mais ont décidé de ne pas préciser leur appartenance.



augmenté entre 1997 et 2001. On a constaté une petite différence dans le niveau de formation entre les groupes minoritaires et non-minoritaires: ces derniers semblaient légèrement mieux formés ou expérimentés que les autres (dans l'ensemble, quelque 25 % des candidats minoritaires n'avaient aucune formation ni expérience professionnelle comparés à 20 % parmi les candidats non-minoritaires).

Figure 5



Le processus de sélection a débouché sur une plus forte participation au stage de personnes expérimentées. Ce critère correspondait sans doute au besoin d'avoir des participants disposant d'un minimum d'expérience pratique sur laquelle asseoir la formation; en même temps, cela a renforcé l'impact du stage (via le stage lui-même et le rôle multiplicateur des participants).

# → Le changement sur le plan personnel:

## l'incidence immédiate du stage sur les compétences des participants

Dans le présent chapitre, nous nous penchons sur l'impact du stage de formation de longue durée tel qu'il a été perçu à peine le stage terminé. En examinant les changements aux niveaux personnel et professionnel des participants, nous essayons de voir dans quelle mesure le stage a renforcé leur motivation et leur engagement tant du point de vue de leur rôle de multiplicateur que de celui d'un processus de développement personnel et professionnel s'inscrivant dans la durée. L'analyse des évaluations finales illustre clairement que le stage a dynamisé la compétence des participants, leur a donné la connaissance, le savoir-faire et les outils pour travailler et promouvoir leur développement ultérieur et changer leur environnement. Nombreux sont ceux qui ont quitté le stage avec des idées et des projets. Le stage a augmenté leur confiance en eux et leur engagement à poursuivre et développer leur travail, pour étoffer les connaissances acquises. Il les a aussi aidés à prendre conscience de leurs responsabilités et de leur potentiel. Les participants ont développé leurs compétences relationnelles; ils sont devenus par exemple plus tolérants et respectueux des différences, mieux à même d'apprécier la diversité et davantage sensibles aux intérêts et aux besoins de l'autre et à la manière de les prendre en compte.

### → DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET COMPORTEMENT À L'ÉGARD DE LA PARTICIPATION

Sur le plan personnel, les participants ont dit surtout avoir acquis de nouveaux modes de réflexion et «élargi leur horizon», ils ont l'impression d'être moins isolés et mieux intégrés à l'Europe, ont pris de l'assurance, se sentent plus motivés et ont pris conscience de leurs responsabilités. Plusieurs ont souligné les nouvelles qualités qu'ils ont développées ou décelées en eux pendant le stage et l'importance de l'expression libre offerte par cette possibilité d'échanges, de respect et de compréhension mutuels. À cet égard, les participants ont ressenti un vif sentiment de développement de leur potentiel et le désir d'agir au sein de leurs organisations et communautés pour les faire profiter de leurs acquis.

*«Du point de vue émotionnel, j'ai acquis plus de distance et d'objectivité par rapport à ma colère et à mon insatisfaction. Je suis moins susceptible. J'ai l'impression d'être moins isolé et que les questions qui me tiennent vraiment à cœur, d'autres les partagent, les comprennent et les défendent avec moi. J'ai le sentiment d'être symboliquement reconnu et considéré, écouté et entendu.»*

*«La participation au stage m'a donné plus d'occasions de m'exprimer; je sais mieux défendre mes opinions et suis plus ouvert à la coopération.»*

On a demandé aux participants quel était le principal changement survenu en eux et dans leurs perceptions à la suite de ce stage. Les principaux changements ont été les nouvelles connaissances acquises sur les questions de participation et de droits de l'homme (39 %) ou les problèmes des minorités (30 %). Tout aussi nombreux ont été les participants qui se sont sentis habilités à s'exprimer (33 %) ou qui ont exprimé la volonté de participer plus activement (33 %). 25 % ont noté qu'ils étaient davantage respectés depuis leur participation au stage et sans doute à cause du projet mis en œuvre dans le cadre du stage de formation de longue durée.

Les participants ont souligné les nouvelles questions et problèmes qu'ils avaient commencé à considérer ou à percevoir différemment grâce au stage, surtout celles ciblées par le programme du stage, comme la participation et la citoyenneté, l'exclusion sociale, les relations entre minorités et majorités etc.

*«J'ai appris à comprendre les autres minorités. Non seulement les minorités nationales, mais aussi les autres (les immigrés, les personnes ayant une orientation sexuelle différente, celles ayant des besoins particuliers) avec lesquelles je n'avais jusqu'ici aucune relation.»*

*«J'ai compris la grande importance du travail des jeunes dans la lutte contre l'exclusion sociale de la jeunesse dans un environnement multiculturel européen. Je fais plus attention aux personnes qui m'entourent et j'ai compris l'importance de la tolérance et de l'abandon des stéréotypes.»*

*«J'ai compris que les jeunes de ma communauté devraient s'engager davantage dans divers programmes et activités. J'ai acquis plus de confiance en moi pour agir en faveur de l'indépendance des jeunes et contre tout genre d'exclusion.»*

*«Je suis plus sensible à tous les types de discrimination et j'ai à présent le sentiment de pouvoir l'identifier sous des formes qui m'étaient jusqu'ici invisibles.»*

Les participants ont souvent mentionné à l'environnement favorable et enrichissant du stage qui a soutenu leur développement, surtout l'occasion qui leur a été offerte de rencontrer un groupe de personnes très diverses, ouvertes au partage et à l'acquisition de connaissances.

*«J'ai compris combien nous pouvions apprendre de l'autre et combien il est facile d'aimer des gens venant de différentes régions de l'Europe et du monde.»*

*«J'ai combattu mes préjugés et aimé l'environnement multiculturel, en apprenant des autres. J'ai ressenti un fort soutien émotionnel ici et dans cet*

*environnement ouvert, nous avons analysé nos sentiments, les problèmes que nous affrontons, les opportunités et les responsabilités que nous avons. J'ai une meilleure estime de moi.»*

Participer au stage a renforcé leur confiance en eux et leur motivation: plusieurs ont souligné qu'après le stage ils se sentaient non seulement mieux reconnus dans leur travail mais avaient en commun le désir et l'ambition d'exercer des responsabilités et se sentaient capables de prendre de nouvelles initiatives.

*«Je me sens plus sûr de moi pour présenter des idées et de nouvelles méthodes. Je me sens plus disposé à introduire le changement dans mon organisation et ma communauté. Je me sens prêt à jouer le rôle de multiplicateur.»*

Le stage a permis aux participants d'avoir davantage confiance en eux et de renforcer leur sens des responsabilités. Plusieurs d'entre eux ont souligné qu'il les avait aidés à comprendre quel était leur rôle et leur responsabilité dans la lutte contre l'exclusion et la discrimination sociale et pour la promotion des droits de l'homme.

*«Je me sens plus motivé et plus riche. J'ai appris à comprendre et à analyser les problèmes, à en discuter et à trouver des solutions. Surtout, je suis devenu plus professionnel. Il me faut être plus intéressé, plus concentré, plus actif et responsable dans ma vie. Je me sens plus responsable à l'égard de ma communauté et de mon organisation.»*

*«J'ai compris l'énorme importance du militantisme et de la participation. Je suis plus assuré d'être dans la bonne voie et de pouvoir soutenir ma communauté avec ce que j'ai appris ici. J'ai appris que nous devons rassembler tous nos amis pour combattre l'exclusion sociale de toutes nos forces et que chaque minorité a droit à l'autodétermination.»*

*«J'ai recueilli énormément d'informations sur le travail lié à la jeunesse et j'ai compris l'importance et la nécessité de participer activement pour changer les choses.»*



## **SAVOIR-FAIRE ET CONNAISSANCES PROFESSIONNELLES**

Les participants ont retiré du stage de nombreux bénéfices sur le plan du savoir-faire et des connaissances professionnelles.

*«J'ai appris comment préparer et planifier un projet, de même qu'à développer mes activités avec méthode. Je sais mieux organiser mes plans d'action et adopter de nouvelles méthodes. Participer m'a aussi permis de comprendre d'autres politiques pour la jeunesse ainsi que la structure du Conseil de l'Europe. J'ai réalisé que des liens avec l'Europe seraient utiles à mon travail. J'ai désormais assez d'assurance pour mettre en pratique ce que j'ai appris dans mon travail.»*



*«J'ai appris comment mettre en place des projets multinationaux et pluriethniques avec les membres de communautés minoritaires et majoritaires. À présent, je puis monter, développer et évaluer un projet avec assurance. Je peux solliciter avec assurance les structures européennes pour un financement. J'ai étudié ici la méthodologie de l'apprentissage interculturel et appris à employer certaines méthodes. J'ai appris comment convaincre mes collègues de participer à des projets.»*

*«J'ai appris d'excellents jeux de rôle d'enseignement et d'activités pour faire participer et réfléchir les jeunes, et une meilleure perception de l'interaction entre les individus. J'ai pris de la distance et beaucoup relativisé les différences. J'ai une approche de la culture moins fermée, plus souple. J'ai compris faire la différence entre la personne et sa culture. J'ai acquis des méthodes de travail et compris l'importance de l'évaluation.»*

En résumé, les principaux bénéfices perçus par les stagiaires sont l'acquisition d'informations sur les structures et les organisations européennes (85 %) et l'acquisition de compétence en gestion des projets (71 %). Le tiers environ des participants (32 %) a souligné les compétences acquises en matière d'évaluation des activités. Un peu moins de la moitié (45 %) a aussi estimé avoir amélioré et développé sa méthodologie. Environ le tiers des participants (35 %) a pu développer sa capacité à conduire un projet et à communiquer tandis qu'une proportion équivalente (33 %) a dit être devenue plus ouverte et tolérante à l'égard de la diversité et des différences. Plusieurs participants sont d'avis que le stage les a aidés à prendre conscience de leurs atouts et de leurs faiblesses en stimulant leur volonté d'accroître leur formation et leur évolution. Beaucoup pense que les informations, les connaissances et les savoir-faire acquis pendant le stage, vont leur permettre d'aller encore plus loin.

*«J'ai acquis de nombreux savoir-faire et j'espère les utiliser dans mon activité future. J'ai pris la mesure de tout ce qu'il me reste à apprendre; mais je crois savoir maintenant comment et où trouver l'information dont j'ai besoin.»*

*«Je cerne mieux mon rôle d'éducateur, même s'il me reste à apprendre bien des choses sur la fonction d'éducateur en Europe et dans mon pays.»*

D'évidence, le stage a aidé les participants à réfléchir à leurs choix de travail et de vie. Beaucoup ont souligné qu'ils voyaient mieux les objectifs de leur action, qu'ils avaient défini de nouvelles directions et priorités et avaient clarifié leur rôle et responsabilités.

*«J'ai compris ma mission personnelle en tant que chef et membre d'une minorité nationale et en tant que citoyen de mon pays et de l'Europe.»*

*«Le stage m'a énormément influencé. Mon point de vue a changé sur plusieurs points. J'ai acquis des savoirs et une expérience supplémentaires en travaillant avec les minorités. Je suis plus pragmatique en tout. J'ai pu ici définir mes priorités et mon rôle futur.»*





*«Mon approche a changé. Je suis devenu plus objectif s'agissant de ma mission. Je m'efforce à présent d'être un meilleur membre d'équipe et de partager responsabilités et rôles au sein de l'organisation.»*

Le stage a aidé les participants à découvrir leurs talents et leurs capacités. Comme l'a déclaré l'un d'eux:

*«Désormais, je pense que je serai capable de diriger un groupe de jeunes. Pendant le stage, je me suis découvert des qualités de meneur.»*

Plusieurs ont partagé idées, buts et plans concrets pour des projets et activités futures en soulignant combien le stage les avait motivés et emplis de confiance.

# Des dirigeants et des multiplicateurs informés, compétents et motivés : l'impact du stage à long terme



Dans le présent chapitre, nous tentons d'analyser les avantages retirés par les participants dans une perspective à long terme. Nous considérons ici le stage par rapport à ce qu'était la vie et l'expérience individuelles des participants avant et après le stage. Le point de vue à long terme nous donne l'occasion d'identifier le rôle joué par le stage dans l'existence et la carrière des participants; comment ils ont appliqué dans leur travail les compétences et les attitudes de participation citoyenne acquises pendant le stage. À cet égard, il ressort que non seulement après le stage mais aussi plus tard (après un laps de temps d'un à cinq ans) d'anciens participants ont estimé que le stage avait induit en eux de nombreuses améliorations et changements et avait eu un fort impact dans leurs vies. Il a produit des professionnels informés, reliés les uns aux autres, sûrs d'eux pour démarrer de nouveaux projets, transmettre leur savoir et leur expérience. Il a donné un élan puissant à la carrière d'anciens participants et eu un effet multiplicateur considérable. Tous les anciens participants ou presque se sont sentis capables d'influencer les politiques locales, mais peu d'entre eux se sont dits aptes à influencer sur la politique nationale et européenne à l'égard des jeunes appartenant à des minorités.



## AVANTAGES MULTIPLES ET RÉCIPROCITÉ

Au cours de l'étude d'évaluation et d'impact, les anciens participants ont pu réfléchir aux principaux acquis retirés de leur participation au stage et les exposer par écrit. La majorité a dit avoir une meilleure connaissance des problèmes des minorités, avoir acquis de nouvelles méthodes de travail, développé leurs compétences d'éducateurs. D'autres, moins nombreux, ont cité le renforcement de leur expérience, de leur confiance en eux, l'établissement de nouveaux contacts et une plus grande tolérance.



Tableau 2

Quels ont été les principaux acquis de votre participation?	(%)
Une meilleure connaissance des problèmes minoritaires	75
Acquisition de nouvelles méthodes de travail	62
Une plus grande compétence d'éducateur	43
Accumulation d'expériences	17
Plus de confiance en moi	15
Ai noué de nouveaux réseaux/contacts	15
Devenu plus tolérant	15
Acquis la possibilité de faire de nouvelles choses	12
Appris à me fixer des objectifs clairs	9
Note: le total des pourcentages dépasse 100 car les réponses multiples étaient autorisées	

Des entretiens qualitatifs et des groupes-cibles ont permis de réunir d'autres informations sur les bienfaits du stage. Plusieurs participants ont noté que leurs condisciples avaient pris de l'assurance pendant le stage. Ils ont souligné le changement constaté d'une session à l'autre ainsi que des années après le cours. Beaucoup ont vu dans le stage une occasion de changer de vie.

*«Quand on revoit les gens après cinq ans – ils se sont développés, ont plus d'assurance. Ils étaient timides, à présent ils sont forts, ils ont une vision, savent ce qu'ils veulent... Le stage de formation de longue durée n'a peut-être pas un impact direct sur votre carrière, mais il vous aide à mettre votre travail en perspective. Finalement, on se rend compte qu'il y a beaucoup de gens qui ont évolué grâce au stage, aux connaissances qu'ils en ont retirées.»*

«On voit combien les gens évoluent. Avant le stage, ils étaient différents... À présent, ils sont actifs aux niveaux international et national. Ils dynamisent et irradient leur entourage. Ils ont des responsabilités et agissent. Ils le doivent beaucoup à la chance offerte par le stage.»

Les participants ont aussi souligné les multiples bénéfices retirés du stage pour leur développement personnel. Pour certains, il fut l'une de leurs grandes occasions d'apprentissage, comme la formation professionnelle, les études et/ou à d'autres stages tandis que d'autres y ont vu une phase et une chance décisive dans leur existence, porteuse d'ouverture sur le monde, les dotant des outils permettant d'initier leur développement ultérieur et les ayant aidés à orienter leur travail, voire ayant "changé leur vie".

*«Il a aussi changé ma vie! <...> Mon niveau de vie en a été changé car je suis actif et ai plein de choses à faire. Je crois que ma vie a changé après le stage. C'est étrange qu'une formation ait cet impact. Le stage est important en ce qu'il donne la première impulsion, mais il faut aller au-delà sans quoi il ne change rien.»*



*«Tout ce que j'ai expérimenté - il y a eu comme un effet boule-de-neige depuis le stage. Cela grâce aux compétences conférées par le stage à ce que j'ai fait ensuite. Si je n'avais pas été sélectionné pour le stage... je sais que je ne serais pas celui que je suis aujourd'hui, je n'aurais pas eu toutes ces occasions.»*

*«Pour moi, tout a commencé avec le stage: j'y ai trouvé ma motivation.<...> J'y suis devenu vraiment motivé. Avant, j'étais un oiseau voletant ici et là, mais j'ai à présent compétences et méthodologie. Après le stage je me suis senti vraiment concerné, j'ai senti que je pouvais transformer la ville entière- j'avais beaucoup d'énergie.»*

Il ressort des entretiens, que de nombreux participants n'imaginaient même pas que leur candidature pourrait être retenue. Ils ont bien compris que le fait d'être sélectionné représentait pour eux une chance et ces heureux participants ont ressenti une certaine gratitude à l'égard des organisateurs du stage.

*«Pourquoi ces candidats ont-ils réussi? Je pense que tout le monde peut réussir, mais tout le monde a besoin qu'on croie en lui ou en elle. Je pense que quelqu'un nous a donné cette chance. Et quelqu'un nous a donné la possibilité d'avoir confiance en nous, de nous dire "tu es important, tu peux être fier de toi».*

Le simple fait d'être sélectionné a fouetté leur confiance en eux, de même qu'être «reconnus» par le Conseil de l'Europe a augmenté leur estime d'eux-mêmes. Pour bon nombre d'entre eux, cette reconnaissance a été d'une importance cruciale car elle a souvent ouvert la voie à la reconnaissance par les organisations, les collectivités nationales ou locales.

Nombre des personnes interrogées ont clairement exprimé ce sentiment de réciprocité. Elles ont voulu montrer leurs acquis aux organisateurs et à d'autres participants.

*«Je crois qu'il est très important pour moi de voir que des gens du Conseil de l'Europe me font confiance et travaillent avec moi. Elles savent que ce qu'elles m'ont donné n'est pas perdu. J'aime ça. On s'efforce alors de faire de son mieux... On vous donne quelque chose, vous devez alors rendre quelque chose, pas seulement recevoir.»*

*«Je me suis dit "Super! je vais revoir tous ces gens et je pourrai montrer à l'équipe que j'ai réussi". Pour moi, il est important de montrer à l'équipe ce que j'ai fait, pour ne pas la décevoir.»*

Les participants ont évoqué leur engagement dans leur travail. Il est évident qu'avoir conscience de la chance offerte par ce stage a donné une énorme impulsion à leur travail. Ils ont senti qu'ils devaient décupler l'impact du cours.



*«Il m'arrive d'être gêné d'avoir été choisi pour le stage. J'en ai retiré tant de choses Il m'arrive de me demander si d'autres en ont tiré profit. En avons-nous retiré la même chose? Maintenant j'en suis certain –toute l'aide que je peux apporter à autrui, je la dois au stage. Je pense vraiment avoir un effet multiplicateur.»*



## L'IMPACT SUR LA CARRIÈRE DES PARTICIPANTS

La plupart des anciens participants occupaient des postes d'encadrement et avaient des fonctions de formation et de supervision à l'époque de l'enquête. 43 % étaient coordinateurs de projet ou directeurs d'organisations. Seuls 14 % n'avaient pas de responsabilités de supervision. Beaucoup avaient la responsabilité d'un grand nombre de salariés : 29 en moyenne (l'écart allant de 1 à 250). 18 % des femmes et 4 % des hommes en supervisaient plus de 50. Au total, seuls 9 % n'exerçaient aucune tâche en rapport au moment de l'étude. Plusieurs occupaient de multiples fonctions et travaillaient avec plusieurs types de groupes et dans différentes sphères (tableau 3). Si l'on tient compte du faible niveau d'expérience et de participation signalé par tant d'anciens participants avant le stage, ces évolutions de carrière en quelques années à peine sont impressionnantes.

Tableau 3

Sont actuellement actifs dans les secteurs suivants:	%
Education de la jeunesse	68
Education de la jeunesse minoritaire	77
Droits des minorités	66
Formation aux droits de l'homme	66
Autre secteur éducatif ou communautaire	17
Note : le total des pourcentages dépasse 100 car les réponses multiples étaient permises	

L'impact véritable de la participation au stage sur la carrière des anciens participants a été approfondi à travers les entretiens qualitatifs et les groupes-cibles. Les anciens stagiaires ont souvent fait le lien entre la participation au stage et la progression très sensible de leur carrière. L'impact fut parfois direct: promotion ou obtention d'un poste enviable. Plus souvent, l'impact s'est traduit par une évolution personnelle et un emploi mieux ciblés, puis par un succès, tous impulsés par le stage. Il est souvent arrivé que les anciens participants créaient leur propre poste. Dans plusieurs cas, cet emploi a été créé dans le cadre de nouveaux organismes mis en place à la suite du stage de formation de longue durée.

*«Après le stage, ma carrière est partie comme une fusée. Parfois je pense que c'est allé trop vite et que je n'en savais pas assez. D'un autre côté, on m'a donné ma chance et une responsabilité et on a cru en moi.»*



*«Je dois reconnaître que le stage a modelé ma façon de travailler et de penser, ma motivation et ainsi de suite... Et je dirais qu'il a créé ma carrière car les choses ont ensuite évolué.»*

*«Dans l'ensemble, le stage m'a donné énormément de confiance en moi. Je sais que je n'aurais pas le travail ni mes activités actuelles si je n'y avais pas participé.»*



## LES MULTIPLICATEURS DE FORMATION

Étant donné que le stage ne pouvait satisfaire l'énorme demande de formation à l'éducation de la jeunesse minoritaire, il fallait miser, pour lui donner la plus grande résonance possible, sur l'effet multiplicateur des anciens participants, grâce auquel ceux-ci aideraient à leur tour à former des éducateurs dans la communauté locale ou dans des contextes plus larges. A l'issue du stage, 77 % se sont attelés à former d'autres personnes au travail avec les minorités. 40 % de ces formateurs agissaient au niveau local et 31 % au niveau national. 29 % sont plus ou moins intervenus dans la formation européenne ou internationale. À ce sujet, trois personnes sur quatre ont déclaré que le stage les avait très bien préparées à ce rôle.

Le nombre des personnes formées est très élevé (certains participants forment de très nombreux stagiaires). Chaque participant a formé 127 personnes en moyenne (la fourchette va de 2 à 700) sachant que près de la moitié des participants (49 %) en a formé plus de 100. Si ce niveau de participation se maintient (chez ceux qui n'ont pas répondu aussi bien que chez ceux qui l'ont fait) on peut affirmer que les anciens stagiaires ont formé environ 17 000 personnes.

Il est clair que le stage a aidé de nombreux participants à acquérir un statut de formateurs dans leur organisation, dans la communauté au sens large ou dans la formation internationale. Les principes de constitution des équipes de formateurs du stage ont aussi donné à certains stagiaires l'occasion de devenir formateur dans les années qui ont suivi le stage. En outre, les participants ont également été informés des possibilités de travailler dans d'autres programmes du Conseil de l'Europe ou d'autres projets d'organisations similaires où on leur a proposé un rôle de formateur après leur participation au stage.

*«C'est alors qu'X m'a appelé pour m'informer qu'il y aurait cette session d'études. Il m'a dit "Ils te veulent vraiment dans leur équipe". Il m'a appris que le groupe comprenait certains formateurs du stage. J'ai répliqué "Hé, comment puis-je faire partie du même groupe que mes formateurs!" Je me suis finalement agrégé à ce groupe. Ce fut ma première expérience de membre d'une équipe et c'était fantastique car je me trouvais au même niveau que les formateurs du stage.»*



*«Moi aussi je sais que c'est grâce au stage que je suis devenu formateur dans un groupe de formation.»*

De nombreux participants ont bien conscience de la manière dont le stage les a préparés à ce rôle de formateur. Ils affichent souvent un grand enthousiasme pour former les autres en utilisant directement les connaissances acquises ou les contacts noués pour régler des problèmes spécifiques.

*«J'avais l'impression d'être un pionnier, d'ouvrir la porte à d'autres groupes minoritaires pour qu'ils profitent de mon expérience.»*

*«Notre projet a commencé en travaillant avec de jeunes réfugiés, en développant des programmes éducatifs et en les aidant à résoudre divers problèmes. C'était une toute nouvelle culture pour moi mais j'ai pu exploiter les connaissances acquises durant le stage. J'ai pu contacter divers formateurs, obtenir des manuels et du matériel pédagogique utilisable avec les réfugiés.»*

Le matériel qualitatif montre quelle a été la vaste influence du stage. Beaucoup d'anciens participants ont continué à former d'autres groupes et ont coopéré avec différentes organisations.

*«Après le stage, nous sommes devenus des formateurs professionnels. Quantité d'ONG et de structures gouvernementales nous ont invités comme consultants. Nous avons travaillé en liaison avec les secteurs chargés de la jeunesse et de façon générale dans le domaine des minorités ethniques.»*

Les participants ont largement appliqué la méthodologie du stage dans leurs activités. Les méthodes apprises ont été le point de départ d'une évolution ultérieure. Dans certains cas, le stage a permis de créer une base commune et une entente entre les participants et il est de la sorte devenu l'un des facteurs du succès de leurs projets de coopération internationale. Il semble que l'utilité des méthodes apprises s'est propagée au-delà du secteur de l'enseignement extra-scolaire. Ainsi, un participant a souligné l'intérêt des approches extra-scolaires de l'enseignement acquises pendant le stage pour son propre travail d'enseignant intégré au système scolaire.

*«Quand j'ai mené à bien mon premier projet interculturel sur les migrations, j'ai utilisé la méthodologie du stage dans ce projet.»*

*«Le stage a enrichi ma méthodologie. Nous avons rassemblé quantité de matériels. Nous savions concrètement comment travailler, mais nous avons aussi appris à utiliser cette méthode, à être souples, à adapter les exercices à nos réalités... À présent, je suis si impliqué au niveau local que je peux aider les jeunes tel que j'ai été formé. Il me reste encore à développer certains points, mais je crois avoir une bonne base de départ et j'ai le sentiment d'être lancé!»*



*«Pour moi, le stage a marqué le début de ma carrière de formateur. J'utilise souvent les exemples, les méthodes, les jeux de rôle, les exercices, les sujets de discussion ainsi que d'autres expériences faites durant le stage.»*



## HABILITER AU CHANGEMENT

Autre indicateur important de l'impact du stage, savoir si les anciens stagiaires se sont trouvés plus enclins et aptes à influencer les stratégies et programmes locaux, nationaux et internationaux. Plus de 60 % ont vigoureusement affirmé qu'ils étaient plus enclins et aptes à exprimer leurs opinions suite à leur participation. La confiance en leur capacité d'influencer les politiques nationales était moins affirmée.

Tableau 4

Pensez-vous que participer au Stage vous a rendu... (%)	Très	Plutôt	Moyen- nement	Un peu	Pas du tout
...plus capable d'influencer les stratégies locales?	42	29	16	7	6
...plus capable d'influencer les politiques nationales?	28	40	12	7	13
...plus enclin à exprimer ouvertement vos opinions?	68	27	4	0	0

Presque tous les participants (79 %) sont plus actifs dans les réseaux minoritaires ou la politique locale depuis la fin du stage, bien que soient moins nombreux ceux qui sont plus impliqués au niveau national (61 %) ou international (53 %). Dans l'ensemble, la majorité participe à la politique à un niveau ou à un autre. D'un autre côté, interrogés sur l'influence qu'ils ont sur les politiques nationales et européennes pour la jeunesse minoritaire, 40 % disent qu'ils n'en ont aucune sur les politiques nationales et 62 % aucune sur la politique européenne. Au niveau local, cependant, presque tous les participants estiment avoir eu une influence sur les minorités dans leurs communautés locales. Passer de l'impact direct sur la communauté grâce à la pratique, à l'impact au niveau politique est particulièrement difficile, mais les causes sont peut-être à chercher du côté des décideurs. Ce passage dépend aussi du travail et des résultats des projets car ils sont censés reposer sur des besoins locaux réels.

Les participants semblent penser que les nouvelles activités (47 %) et les nouvelles méthodes de travail (30 %) ont une influence positive sur les minorités locales. Elles soulignent les avantages de leurs savoir-faire et connaissances accrues (19 %) et leur aptitude à donner de meilleurs conseils aux membres des minorités locales (17 %). Environ 40 % des participants parlent de leur savoir-faire pour résoudre les conflits (23 %) et leur aptitude à développer la confiance (26 %) parmi les minorités locales.





Au niveau national, le tiers environ des participants déclare participer davantage aux programmes, enquêtes et conférences nationales (35 %). D'autres travaillent directement avec les collectivités nationales (29 %), dans la formation au niveau national (29 %) ou dans les conseils de jeunes (12 %).

# Apprentissage interculturel: la force de la diversité



Dans cette partie, nous examinerons comment la diversité des origines et des expériences des participants à ce stage et des formateurs a aidé et favorisé le développement personnel des participants. Les interviews montrent clairement que les participants ont tiré profit du LTTC du point de vue de leur développement personnel et de la prise de conscience de leurs forces et faiblesses. Au cours du LTTC, les participants ont acquis une maturité en tant que responsables, et d'une manière générale, bon nombre d'entre eux ont estimé que leurs pairs et eux-mêmes étaient devenus des « personnes différentes ».

*« Ce fut le début de ma transformation. A l'issue de la réunion d'évaluation, j'ai réalisé que des changements s'étaient opérés en moi au cours de cette année grâce à ma participation au LTTC. J'ai commencé à être plus tolérant, à écouter les points de vue des autres et à être réceptif aux nouvelles idées. J'ai vécu cette expérience comme un processus émotionnel ».*

La diversité des origines des participants et des formateurs a été perçue par beaucoup comme un avantage ; cependant, elle a pu être une source de difficultés supplémentaires. La diversité des origines et des expériences antérieures a joué un rôle essentiel dans le processus de l'apprentissage interculturel et du développement personnel. Sans cette diversité, il n'aurait pas été possible d'examiner les choses sous des angles différents.

*« C'était un laboratoire social, et la diversité des origines des participants a permis un véritable apprentissage interculturel ; cependant les différences linguistiques ont posé problème, et même quand nous parlions la même langue, la diversité de nos qualifications n'a pas facilité les choses. Notre manière d'aborder les choses, de concevoir les questions ainsi que notre comportement différaient. J'ai eu la possibilité d'approfondir ma réflexion sur ce que signifie le fait d'être membre d'une minorité ».*

*« Je considère la diversité comme un facteur important et j'estime qu'il est nécessaire de rencontrer les autres... Nous avons des choses à partager même si nous n'avons pas la même origine. L'idée du panache a été judicieuse ».*

*« La diversité des groupes est apparue comme un aspect important. J'ai tant appris, pas seulement des formateurs, mais en écoutant les gens discuter avec eux, partager leur expérience ».*

L'échange interculturel est important car il ouvre notre esprit à d'autres façons de faire ». En échangeant avec leurs pairs, les participants ont mutuellement connu les réalités professionnelles et sociales des différents pays. Le



panachage des participants a également permis de mieux connaître les méthodes de travail couramment utilisées dans les différents pays.

*« Selon moi, il importe de pouvoir échanger des informations sur les différentes manières de faire les choses, de connaître les autres stratégies et idées à propos de projets de type différent. Le fait d'ouvrir notre esprit, de partager notre façon de penser nous a été bénéfique – Je pense que cela est vraiment important ».*

*« Les minorités d'Europe occidentale ne savent rien des minorités d'Europe de l'Est et vice-versa. A cet égard, le LTTC nous a aidés à connaître mutuellement nos situations personnelles, à comprendre que nos réalités, nos problèmes et nos situations sont différentes ».*

La diversité des langues est apparue comme une entrave et certains ont eu parfois l'impression que les gens « intervenaient les uns après les autres » sans vraiment se comprendre. Ici, nous devons admettre que les expériences d'apprentissage interculturel nécessitent de se frotter aux « différences de l'autre » mais que la langue est une source de difficulté.

Certains participants avaient peu d'expérience, d'autres avaient de longues années d'expérience professionnelle dans le domaine et une formation antérieure solide. Certains ont trouvé cela bénéfique pour l'apprentissage en équipe.

*« Il importe de sélectionner des personnes de pays différents, de niveaux d'expérience différents, des personnes débutant dans la vie professionnelle et d'autres exerçant une activité professionnelle depuis plusieurs années. Cette diversité permet à l'ensemble des participants de devenir plus compétents: nous avons tous besoin d'améliorer nos compétences. Elle m'a aidé à accroître mon expérience, à me transformer et à acquérir des méthodes de travail ».*

La diversité des connaissances et des expériences pose également des problèmes au niveau de l'apprentissage et des échanges entre les individus.

*« Dans le cours, j'étais la personne qui avait le moins d'expérience. Les autres avaient vraiment quelque chose à dire, quelque chose à partager... il est vrai que je me sentais parfois exclu, mais cela m'a été bénéfique car mon esprit étant vide (je ne savais rien), j'ai pu tout enregistrer ! »*

Tout en contribuant au développement de leurs aptitudes personnelles, le LTTC a également permis aux participants de s'intégrer dans leur communauté, de définir leur rôle dans leur société et d'enrichir leur vision de l'Europe.

*« Le LTTC m'a aidé, après seulement un semestre passé dans le pays, à me sentir plus important et à multiplier ce que j'avais appris dans ma communauté. J'ai acquis plus de confiance en moi pour réaliser ce type de travail ».*

*« Ma perception de l'Europe a changé. L'Europe s'est rapprochée de moi ».*

*« J'ai découvert et acquis une connaissance plus profonde de la dimension européenne ».*

Le LTTC a également contribué au développement d'une identité européenne chez les participants et les a encouragés à partager cette identité dans leur environnement. Dans le même temps, beaucoup de participants ont souligné l'importance de pouvoir partager et informer « les Européens » sur leurs pays et localités; ils ont par ailleurs indiqué qu'ils avaient acquis aussi la capacité de rapprocher l'Europe de leur communauté une fois de retour chez eux.

*« Le Conseil de l'Europe a voulu me rappeler que je suis en Europe et que je dois apprendre aux autres que nous sommes en « Europe ». Son action a contribué à enrichir ma vision du monde et de moi-même et a joué un grand rôle dans ma culture générale – le Conseil de l'Europe m'a invité à pénétrer au cœur de l'Europe et m'a montré, tout en me laisser libre, comment faire mes propres choix. Je pouvais donc choisir d'être ou de ne pas être un Européen ».*



## Nouvelles perspectives des relations minorités/ majorités.

Le LTTC tel qu'il a été conçu a permis de créer un cadre adapté à un groupe spécial dans la mesure où la plupart des participants s'identifiaient avec des groupes minoritaires, ou tout au moins, travaillaient avec des minorités. Cette structure en tant que telle a favorisé le discours de la « diversité des minorités » et contribué à réduire le sentiment d'exclusion que les participants issus de groupes minoritaires pouvaient ressentir dans des environnements à tendance majoritaire. Néanmoins, on ne peut pas affirmer que l'expérience a été facile et aisée dans la mesure où elle a présenté quelques difficultés à un grand nombre d'animateurs de jeunesse minoritaires.

Le cours a été enrichissant au niveau personnel car il a offert aux participants la possibilité de faire face à leurs propres préjugés et stéréotypes. Les interviews effectuées illustrent beaucoup d'expériences de ce type. Par exemple, un participant a parlé de la manière dont il est arrivé, grâce à ce cours, à surmonter l'hostilité qu'il éprouvait initialement à l'égard des gays et des lesbiennes; d'autres ont fait état de leur manière d'aborder les conflits historiques avant leur participation au cours et de leur nouvelle vision des stéréotypes nationaux.

*« Je ressentais un drôle de sentiment à l'égard des Allemands. Je leur en voulais beaucoup pour toute leur histoire, l'holocauste. Ensuite, vous leur parlez et vous vous rendez compte que la personne en face de vous n'a rien à voir avec ce qui s'est passé; alors, vous chassez ce sentiment. Je suis désormais un libéral. J'ai discuté avec des gays et des lesbiennes au cours du LTTC et je les ai trouvés normaux, voire très normaux. Ce stage m'a donc changé !*

*« En venant au LTTC, je m'attendais à ne trouver que des ethnies minoritaires, mais j'ai rencontré un tel éventail de minorités, y compris les minorités sexuelles – des personnes que je n'avais jamais rencontrées auparavant et dont je ne connais pas les réalités ».*

Les interviews réalisées ont montré que le LTTC a eu un puissant impact sur les participants en ce sens qu'il a contribué à instaurer une meilleure compréhension et de bonnes relations entre les minorités et les majorités. Les participants issus de groupes minoritaires et ceux des groupes majoritaires ont parlé de la grande influence du LTTC sur leur perception de « l'autre ». Cet échange a non seulement élargi la vision du monde des participants, mais a également créé un cadre d'apprentissage qui leur a permis de bénéficier les uns des autres tout en clarifiant leurs vision et approche sur la manière de faire face à leurs objectifs et d'approcher les groupes cibles.

*« Le fait de constater que tant de personnes appartenant à la majorité travaillent pour les minorités a été une découverte importante. Il n'y a pas que les minorités qui travaillent pour les minorités. J'ai compris alors que je ne peux pas me contenter de travailler uniquement pour les minorités, et que je dois travailler avec les personnes des groupes majoritaires et des minoritaires ».*

*« J'ai alors découvert « qu'ils » c'est-à-dire les personnes des groupes majoritaires s'intéressent à votre vie et veulent améliorer votre situation en travaillant avec vous. Cela m'a aidé à reconnaître mon étroitesse d'esprit (car nous sommes fondamentalement pareils) et à adopter une nouvelle manière d'approcher les personnes des groupes majoritaires dans ma vie professionnelle.*

*« En tant que minorité, vous avez toujours le sentiment que les personnes des groupes majoritaires veulent tirer profit de toutes les situations, donc vous ne comprenez pas pourquoi ils veulent vous aider. Vous êtes toujours un peu sceptique ! C'était mon cas personnellement ! Puis vous les rencontrez au LTTC et vous comprenez que leur intention est de vous aider ! Vous demandez aux gens de ne pas faire de discrimination à votre égard, alors pourquoi faire de la discrimination à leur égard ? Ils peuvent eux aussi se sentir offensés – ce sont des êtres humains après tout. La chose la plus importante est donc l'objectif commun que nous partageons ».*

*« J'ai perçu le LTTC comme une chance de rencontrer des personnes différentes appartenant à différentes minorités et de trouver quelqu'un pour m'aider dans mon travail avec les minorités ciblées par mon organisation. Ici j'ai rencontré X du Kosovo, Y d'Espagne et ils m'ont réellement aidé à trouver une bonne méthode pour travailler avec ces personnes, à mieux les comprendre et à me rapprocher de leur communauté dans mon pays. Le LTTC m'a donné une véritable chance d'échanger des expériences, de rencontrer et de passer du temps avec des personnes appartenant à des minorités ».*

Par ailleurs, le LTTC s'adressait aux minorités en particulier en tant que puissant facteur de responsabilisation. Le LTTC a créé un sentiment de sécurité et de bien-être et a contribué à instaurer une meilleure compréhension et des relations de confiance entre les participants.

*« Ils nous ont réunis, nous nous faisons désormais mutuellement confiance... Je dois admettre qu'aujourd'hui, je fais davantage confiance aux personnes des groupes minoritaires et j'ai l'impression qu'il en ait de même pour eux ».*

*« Quand j'étais une enfant, j'avais honte d'appartenir à une minorité. On m'attribuait tout le temps des surnoms. Je suis allé vivre dans une grande ville et les choses ont commencé à aller mieux, mais je devais chaque jour justifier mon existence. Un jour, mon copain était vraiment très perturbé car son ami lui avait dit qu'il fréquentait une personne appartenant à une race inférieure. Je suis ensuite allée au LTTC et j'ai eu l'impression de me trouver dans une*



*pièce de théâtre. Pour la première fois, on m'expliquait mes racines et j'ai commencé à être fier d'appartenir à une minorité. J'étais fier de mon ethnicité. Ici, on nous a donné la chance d'avoir confiance en nous-mêmes et de se dire « c'est super ! tu es important ».*

La diversité des minorités elle-même, si inattendue pour certains d'entre eux, a contribué à donner aux participants une perception moins étroite des minorités et à se débarrasser de leurs stéréotypes. Cette diversité les a aidés à regarder leur vie et à y réfléchir avec plus de discernement, et à mieux l'apprécier.

*« Avant le LTTC, j'étais tant focalisé sur la discrimination contre les immigrants, et sur rien d'autre ! Je ne peux pas dire que je ne savais rien de la discrimination sexuelle, etc., mais je n'en avais guère vraiment conscience. Il y a une différence entre le fait de savoir quelque chose et le fait d'en avoir conscience. Je me souviens d'avoir longuement discuté avec un participant gay du LTTC, et je me suis rendu compte que les participants les considéraient comme des êtres différents. Il y a des minorités non visibles; aux yeux des gens, ces personnes ne sont pas censées appartenir à un groupe minoritaire. Je pense à leur situation depuis la fin de ma participation au LTTC : en élargissant votre esprit, le LTTC vous permet de voir les choses avec des yeux différents ou peut-être avec un intérêt différent ... Vous vous rendez mieux compte, en particulier lorsque vous le voulez bien ».*

# L'impact du cours sur la situation générale à travers les projets mis en œuvre



Dans ce chapitre, nous passons en revue la durabilité et l'impact des projets lancés par les participants pendant le cours. Le fait de travailler sur le projet a été un facteur très enrichissant et une source de motivation et d'idées nouvelles. Même si les projets ont échoué ou si les résultats escomptés n'ont pas été entièrement atteints, les participants en ont quand même beaucoup tiré profit et ont utilisé les leçons apprises ultérieurement. Les projets du LTTC sont durables : la moitié environ des projets lancés et mis en œuvre dans le cadre du LTTC fonctionnaient encore au moment de l'étude.

Au cours de la période quinquennale, les participants au LTTC ont démarré à peu près 141 projets. La majorité des participants sont arrivés à achever ou à démarrer leurs projets pendant le cours. 16 % seulement des projets n'ont pas été mis en œuvre.

Tableau 5

	Projets complètement mis en œuvre	Projets partiellement mis en œuvre <sup>11</sup>	Projets non mis en œuvre	Total
1997	15	9	5	29
1998	18	6	4	28
1999	12	11	4	27
2000	14	8	4	26
2001	18	7	6	31
Total	77	41	23	141

La diversité des contextes sociaux et des réalités des participants a donné naissance à une série de projets de type différent, tant au niveau de leur champ d'application que de leur contenu. Les projets comprenaient des séminaires consacrés à une variété de questions telles que la citoyenneté et la participation, les cours de langue et de culture, les échanges internationaux de jeunes, les programmes radiophoniques ou les bulletins d'information. Les projets plus ambitieux et à long terme comprenaient la création d'un centre communautaire, la mise en place de réseaux nationaux de minorités, la promotion et la réforme des structures ou des programmes politiques concernant les minorités ou l'amélioration des législations.

<sup>11</sup> Projets démarrés pendant le stage, mais qui n'étaient pas achevés au moment du séminaire d'évaluation. En principe, la plupart des projets ont porté leurs fruits.





Il est presque impossible de procéder à une classification des projets à cause de leur diversité. Pour en donner une idée, nous présentons donc un échantillon des projets mis en œuvre par le LTTC au cours des différentes années (en fonction de la manière dont ils ont été développés par les participants à l'issue de la phase introductive du LTTC).

- Un séminaire sur l'éducation dans le domaine de la santé à l'intention des minorités (1997) a rassemblé les femmes des minorités, le personnel et les représentants de la santé à Turin en Italie pour examiner les besoins d'éducation des minorités dans le domaine de la santé.
- Un participant de l'Estonie (1997) a organisé un séminaire sur la participation des jeunes. Le séminaire entendait traiter de la solitude, de l'indifférence sociale, la mauvaise opinion de soi-même et le manque d'activité et de prise de conscience parmi les jeunes. Au cours de ce séminaire, l'intérêt que revêtent le travail local des jeunes et la politique des jeunes minoritaire et majoritaire a été examiné.
- Un participant du Portugal (1998) a organisé un concours national de bandes dessinées portant sur la lutte contre le racisme, a publié un recueil de bandes dessinées et a organisé une réunion des jeunes artistes qui ont pris part au projet.
- Un participant de la Slovaquie (1998) a créé un centre et lieu de rencontre pour les jeunes gays, lesbiennes et bisexuels à Bratislava. C'est un centre d'activités culturelles, de formation et d'information, et de prévention contre le SIDA. Un participant de la Grèce (1999) a créé un centre d'information et de formation sur l'emploi des jeunes immigrants africains. Le centre dispense une formation de grecque et d'informatique et prépare régulièrement des rapports à l'intention des autorités grecques sur les conditions sociales et les progrès accomplis par les jeunes immigrés, notamment dans le domaine de l'emploi.
- Un participant de la Turquie (1999) a lancé un projet de soutien social et psychologique pour les femmes soumises de force aux tests de virginité. Le projet inclut aussi la sensibilisation et l'estime personnelle des femmes.
- Un participant de l'Arménie (1999) a créé et mis sur pied un centre pour les jeunes devenus handicapés lors de la guerre du Nagorno-Karabach. Le centre fournit un soutien et des soins psychologiques aux jeunes handicapés et organise des activités éducatives en leur donnant la possibilité de rencontrer des jeunes ne souffrant pas de handicap.
- Un participant de l'Ukraine (2000) a organisé un projet de soutien psychologique et social à l'intention de jeunes gays. Depuis lors, les jeunes lesbiennes et gays se réunissent régulièrement sur une base hebdomadaire ; la première discothèque gays/lesbiennes a été ouverte en Ukraine, des soirées cinéma sont organisées et une ligne téléphonique verte a été ouverte. Un rapport concernant la situation des gays et lesbiennes en Ukraine ainsi que deux manuels ont été élaborés dans le cadre de ce projet.
- Un participant de la Suède (2001) a essayé d'organiser des réunions mensuelles de jeunes dans le but d'offrir aux jeunes musulmans appartenant à deux cultures ou plus, la possibilité d'affirmer et de promouvoir leur propre culture et identité.

- Un participant de la Bosnie-Herzégovine (2001) a travaillé avec les animateurs de jeunes roms dans le cadre de la formation des individus, des groupes et des collectivités, pour les aider à renforcer et améliorer leurs aptitudes à résoudre les conflits et à instaurer des relations de coopération.

Les projets traitaient d'une variété de questions culturelle, religieuse, juridique et sociale et s'intéressaient à des groupes cibles très différents. Même si certains groupes minoritaires – demandeurs d'asile et réfugiés, minorités religieuses et sexuelles ou personnes handicapées – étaient relativement sous-représentés dans le cours, très souvent, les projets ciblaient ces groupes.

Les projets entendaient promouvoir la citoyenneté et la participation, et réduire les préjudices dont sont victimes les membres des différentes minorités ainsi que le sentiment d'exclusion en leur fournissant une possibilité de s'intégrer et de participer activement à la mise en œuvre des projets. Les projets différaient en ce qui concerne l'éventail des groupes minoritaires qu'ils entendaient embrasser et intégrer. L'objectif de certains projets était également de favoriser les échanges et d'améliorer la compréhension mutuelle dans les familles d'origine raciale minoritaire tout en se focalisant sur les relations intergénérationnelles.

Certains projets concernaient exclusivement les minorités tandis que les autres s'intéressaient aux collectivités minoritaires et majoritaires et à leurs représentants. Beaucoup de projets ont essayé d'intégrer les dirigeants des collectivités et les personnes importantes telles que les hommes politiques locaux, les enseignants, les responsables des ONG locales et nationales ou de diffuser l'expérience et les résultats du projet sous forme de manuels ou de bulletins dans des contextes plus vastes. Après tout, cette diversité est le fruit de la conception même du cours: le projet ici était perçu comme un outil d'apprentissage, mais aussi comme une activité concrète susceptible d'apporter un changement et une amélioration au sein des collectivités ciblées. Les organisateurs du cours entendaient donc faire en sorte que les projets soient conformes aux critères établis par le LTTC<sup>12</sup>, mais la dimension et la forme des projets n'étaient pas circonscrits. Les participants et les organisations avaient le choix de décider du champ d'application, du contenu et de l'approche méthodologique des projets.



## LES POINTS DE VUE DES PARTICIPANTS

Les participants ont estimé que l'expérience en matière de création et de gestion d'un projet étaient essentielles. Pour certains, le projet était une courbe d'apprentissage abrupte – « au départ, il paraissait irréaliste » – mais ils ont appris à ajuster le champ d'application et à développer quelque chose de

<sup>12</sup> Tous les projets devaient viser la responsabilisation des jeunes des groupes minoritaires et essayer d'éliminer les barrières à leur participation ; être concrets et pertinents, refléter les situations et les défis que rencontrent les minorités ciblées ; être basés sur une approche interculturelle ; avoir des buts et objectifs clairs ; être organisés par des jeunes à l'intention des jeunes ; être réalisés dans le cadre d'une organisation ou association ; avoir été lancés pendant le cours.



réalisable. Le travail sur le projet ainsi que la participation globale au LTTC ont été perçus comme une source de motivation et le début de quelque chose de nouveau. Les participants ont souvent souligné que le projet LTTC les a rendus plus actifs dans leur travail avec les minorités et les a aidés à promouvoir de nouvelles idées et à considérer les choses différemment.

*« Peut-être bien que les gens pensent aux résultats, mais pour moi, le projet en lui-même a été très important. Il m'a aidé à développer de nouvelles idées et à structurer mon travail dans le cadre des autres projets. Il m'a aidé à démarrer un nouveau projet ».*

*« Le projet nous a permis de penser, de stimuler quelque chose en nous, de commencer d'autres choses... Il a agi comme un moteur. Nous avons recherché de nouvelles méthodes et ce projet a évolué pour devenir le projet sur lequel nous travaillons maintenant ».*

Près de la moitié des projets lancés et mis en œuvre dans le cadre du LTTC fonctionnaient encore au moment de l'étude. Sur la base des interviews et des discussions de groupes on peut affirmer que la dimension et le contenu de certains projets se sont progressivement élargis, qu'ils fonctionnent encore aujourd'hui en tant que tels et qu'ils sont censés aller de l'avant.

*« Pour moi, la plus grande incidence du projet est la création de mon ONG. Elle fonctionne maintenant depuis plus de quatre ans et 450 personnes environ ont participé à notre programme éducatif. De même, du fait de leur participation à nos cours, les participants ont créé leur propre organisation de jeunes et ouvert des clubs dans de nombreuses villes – j'en connais 15 à ce jour. Nous avons apporté quelque chose là où il n'y avait rien et l'ensemble de ces organisations travaille avec les minorités ».*

*« 175 personnes participent aux activités du centre; mais l'effet est multiplié parce que c'est aussi leur environnement – familles, amis et pairs – qui apprennent à vivre avec un handicap. Je pense qu'il y a un autre résultat important. Nous travaillons sur les questions politiques, essayons d'influencer la vie politique et les lois. Beaucoup de bénévoles travaillent avec nous, beaucoup de personnes nous connaissent. Ce centre est le résultat du projet que nous avons démarré au cours du LTTC ».*

L'objectif d'un grand nombre de projets était de diffuser les connaissances acquises, les procédés d'apprentissage du LTTC et l'impact du cours sur les participants.

*« Dans le cadre de mon projet, 12 jeunes gens appartenant à différents groupes ethniques ont été formés et travaillent aujourd'hui comme multiplicateurs dans notre communauté. Une fois mon projet achevé, ils ont créé un nouveau projet et trouvé des bailleurs de fonds internationaux pour soutenir financièrement leur activité ».*



Des impacts plus importants des projets ont été très souvent soulignés, tels que les incidences sur les politiques pertinentes nationales ou locales/régionales. Les projets ont également permis de développer les organisations et d'instaurer de meilleures relations avec les autres acteurs de la communauté tels que les masses médias, les écoles et les autres ONG.

*« Les résultats obtenus ont été très positifs. Dans mon pays, la loi sur l'éducation a changé parce que nous avons voulu la changer. C'est le résultat le plus important du projet LTTC ».*

*« Le projet a permis d'élargir notre organisation, d'accroître la sensibilisation aux droits de l'homme et de contribuer à l'instauration de meilleures relations et d'une plus importante représentation des minorités dans les masses-médias ».*

*« Le projet consistait à concevoir et à dispenser une formation à un groupe de jeunes de groupes minoritaires sur la manière d'avoir de meilleures chances sur le marché de l'emploi. Ce projet a été apprécié et nous en avons lancé un autre. Le Bureau pour l'emploi de la ville a envoyé ses représentants pour comprendre en quoi consistait le cours de formation. Ils utilisent encore certaines de nos méthodes pour former les jeunes pour le marché de l'emploi ».*

Il existe manifestement une relation entre le projet et le développement des carrières des participants. Plusieurs participants ont indiqué que leur promotion découlait de leur travail dans le cadre du projet; d'autres ont créé leur propre société grâce au projet. Les participants ont visiblement été mieux appréciés et respectés dans leurs institutions; par ailleurs, le développement des carrières est généralement de plus en plus perçu comme un impact global de l'apprentissage du LTTC et/ou des autres environnements d'apprentissage. Le travail sur le projet a aidé les participants à mieux cibler leur objectif, à donner une orientation nouvelle à leur travail ou à découvrir leurs centres d'intérêt réels; cependant ces facteurs pourraient aussi les conduire à rechercher de nouvelles opportunités et à quitter le poste qu'ils occupent dans leur organisation.

*« Grâce à ce projet, j'ai découvert une chose qui m'intéresse réellement, à laquelle je veux m'atteler et qui m'a poussé à changer d'organisation ».*

Même si de l'avis général, on tire toujours profit d'un échec, beaucoup de participants ont souligné qu'il était plus utile de réussir la mise en œuvre de leurs projets. Dans certains cas, l'évolution survenue au niveau de la motivation et des compétences des participants a été avancée pour expliquer à l'échec de la mise en œuvre des projets. Des facteurs plus ordinaires ont été identifiés par les participants : projet trop ambitieux, impossibilité de trouver un financement ou absence de soutien de l'organisation mandataire.



Les participants ont manifestement mis en œuvre beaucoup de projets à l'issue de leur participation au cours. 79% des participants ont utilisé l'expérience acquise en développant les projets LTTC pour lancer par la suite de nouveaux projets. 73% des participants ont démarré de nouveaux projets après le LTTC. Ce chiffre illustre bien l'impact, sur le développement personnel des participants, de l'apprentissage du LTTC ainsi que de celui de leur participation au cours et du travail effectué dans le cadre de leur premier projet (si l'on tient compte notamment du nombre élevé des participants qui ont indiqué leur manque d'expérience en gestion des projets avant le LTTC).

*« Je pense aussi que le fait de mettre en œuvre un seul projet ne suffit pas pour juger de la réussite du LTTC. Il faut tenir compte des projets réalisés ultérieurement – j'ai mis en œuvre 15 projets différents ! Je pense que le LTTC m'a beaucoup influencé, même si le projet que j'ai essayé de lancer il y a quatre ans a échoué ».*

Un autre aspect du travail sur les projets dans le cadre du LTTC concernait les critères du projet. Les documents contenant les interviews montrent que ces critères ont joué un rôle important au niveau de la conception l'apprentissage du LTTC et du ciblage des expériences. Par ailleurs, les participants ont très souvent eu recours aux critères des projets mis en œuvre dans le cadre du LTTC dans leur travail ultérieur en tant que formateurs ou dans leur travail sur leur propre projet.



## **POINTS DE VUE DES ORGANISATIONS MANDATAIRES À PROPOS DE L'IMPACT DU PROJET**

En ce qui concerne l'évaluation de l'impact global du projet LTTC, il importe de souligner les points de vue des organisations mandataires. Les organisations ont également tiré profit des projets. Par exemple, pour 38% environ des organisations, le développement de nouveaux contacts, de réseaux et de différentes formes de collaboration était important, tandis que 21% ont estimé que le projet a permis la promotion de programmes, d'idées et d'activités de type nouveau. Une série d'avantages supplémentaires retirés du projet par les organisations ont également été soulignées, y compris la capacité d'offrir un plus grand soutien aux minorités (9%), l'intensification du travail avec les minorités (9%), une meilleure compréhension des problèmes des minorités (15%) et l'acquisition d'une expérience et de compétences supplémentaires (6%).

Les organisations mandataires ont également souligné les incidences directes du projet sur les groupes minoritaires, à savoir une plus grande participation des minorités (26%), le développement de nouveaux programmes et activités (26%) et le fait que les minorités sont mieux acceptées et intégrées dans la communauté (19%). Les organisations ont indiqué l'impact du projet sur les agendas politiques des jeunes et des minorités. Certaines ont estimé que les nouvelles politiques reflétaient une meilleure acceptation des minorités



(25%) ainsi que l'amélioration de l'agenda politique des minorités (20%). D'autres ont souligné l'émergence de nouvelles organisations ou de nouveaux programmes d'activités (20%) ou l'augmentation de la compréhension des problèmes des minorités (10%) et la mise en œuvre de politiques plus efficaces de soutien à l'intégration des minorités (5%).



## Développer les réseaux européens et la coopération européenne

La capacité de créer de nouveaux réseaux – un des objectifs clés du cours – a été considérée comme un aspect très important. Du fait de leur participation, les participants ont tissé de nouvelles relations en Europe et ont pu établir des réseaux. 82% des participants sont restés en contact les uns avec les autres depuis la fin du cours et les autres participants ont manifestement pu, par le biais des groupes cibles et des interviews, apporter un soutien et des conseils permanents, tout en étant des partenaires au niveau de la coopération internationale. Un impact notable du LTTC sur la mise en réseau des participants est la base commune des expériences et des connaissances acquises par les formateurs et qui a facilité et contribué par la suite à la réussite de la mise en place de partenariats et d'une coopération.

*« Après le LTTC, j'ai travaillé avec les autres participants au LTTC dans différentes activités. L'influence du LTTC s'est fait ressentir par notre manière commune de travailler, par l'utilisation des mêmes méthodes; et il a été facile de travailler avec eux, sans doute à cause de notre expérience commune ».*

Si la coopération et le partenariat ont été perçus comme un levier du développement et du travail futur des participants, l'opportunité de rencontrer des personnes qui avaient par le passé pris part au LTTC n'a guère été occultée. Il ne s'agissait pas uniquement de cette identité « d'ancien participant » du LTTC et l'opportunité d'échanger des expériences similaires, mais aussi de la chance de travailler ensemble, notamment lorsque les participants étaient du même pays.

La création de réseaux et les échanges qui ont eu lieu pendant le cours ont été soulignés par un grand nombre de participants.

*« Par ailleurs, pendant le séminaire d'évaluation, nous avons conduit l'exercice de mise en réseau à l'aide d'un schéma ! Je parle du réseau de participants que nous avons réussi à établir. Les gens étaient tous reliés les uns avec les autres ! Ce fut la meilleure des choses! »*

Cependant, en ce qui concerne la durabilité de ces réseaux après le cours, l'impact du LTTC a été jugé insuffisant. Les participants ont essentiellement débattu de la question de savoir s'il leur incombait ou s'il incombait aux organisateurs de favoriser et de soutenir l'existence du réseau après le LTTC. Certains anciens participants étaient convaincus que la création de ce réseau nécessitait un soutien formel et que les organisateurs pourraient jouer un rôle dans le développement durable du réseau.



# Renforcer les structures pour la participation des jeunes minoritaires : l'impact sur les organisations



Dans ce chapitre, nous évaluons l'impact de la participation au LTTC sur les organisations mandataires<sup>13</sup>. Nous analysons les perspectives des participants ainsi que celle des organisations. Ces organisations ont identifié un certain nombre de domaines où elles ont, tout comme les groupes minoritaires, bénéficié du LTTC. Elles ont apprécié l'augmentation du niveau des compétences et des connaissances ainsi que l'introduction de nouvelles idées dans les pratiques de travail. Elles ont aussi souligné que les agendas politiques des minorités s'étaient améliorées parce que leurs besoins étaient mieux compris. Les participants ont pu également identifier de nombreux avantages que leurs organisations ont retirés de leur participation au LTTC. A la fin du cours, beaucoup de participants ont estimé que leur participation au LTTC avait apporté un changement et une amélioration dans le travail de leur organisation.

*« Mon organisation a reçu d'une vive impulsion en matière de développement, et cela nous permettra de résoudre de nombreux problèmes existant dans notre ville ».*

*« Mon organisation a atteint un niveau européen, a tissé des relations et obtenu une aide financière; elle a désormais un objectif clair ».*

*« Aujourd'hui, nous avons des bénévoles, de nouvelles ressources et des opportunités se présentent à nous ».*

Les participants ont généralement associé l'impact de leur participation sur leur organisation et leur collectivité aux nouveaux projets qui ont été mis en œuvre dans le cadre du LTTC (26%). Environ le même nombre de participants ont souligné que leur organisation a acquis une certaine reconnaissance dans la collectivité (23%), a adopté de nouvelles méthodes et acquis de nouvelles expériences (21%); ou tout simplement que l'organisation s'inspire aujourd'hui d'idées nouvelles et saisit les opportunités qui se présentent (13%). Certains ont manifestement perçu leur propre évolution dans le cadre du LTTC comme un

---

<sup>13</sup> Une organisation mandataire représente tous les types d'organisation (minorité, organisation locale/régionale, nationale, internationale, publique; pour des détails supplémentaires, voir la note de bas de page 3) qui ont été identifiées comme organisations candidates sur leur fiche de candidature. Pour être recruté dans le cours, le candidat doit jouer un rôle dans une organisation de jeunes ou de minorités et soumettre une lettre de recommandation dans la mesure où l'engagement de l'organisation est requis en même temps que le document de candidature. Pendant le processus de participation au LTTC, ces organisations représentaient généralement la base du projet du participant, et étaient censées lui fournir toute aide éventuelle.





avantage pour leur organisation, dans la mesure où l'organisation est aujourd'hui dotée d'un nouveau responsable sur lequel elle peut compter (18%). Dans quelques rares cas, le LTTC a contribué à enrichir la vie des organisations et des collectivités en leur permettant de jeter un autre regard sur les questions de minorité ou de majorité - minorité (16%). Des participants ont souligné l'augmentation ou la promotion de différents types de ressources telles que les contacts, les informations, les ressources humaines ou financières.

Pour évaluer l'impact à long terme de la participation au LTTC sur l'organisation, les participants ont été interrogés pendant l'étude d'évaluation, sur la manière dont leur participation au LTTC a contribué à l'amélioration de l'efficacité de leur organisation. A ce niveau, des avantages similaires ont été mis en lumière ; les anciens participants en particulier ont souligné que leur organisation était désormais capable d'accueillir de façon plus efficace les groupes minoritaires du fait direct de l'expérience acquise. Pour illustrer l'augmentation de cette efficacité, ils ont indiqué les nouvelles activités et les nouveaux projets entrepris après le cours, les nouvelles méthodes, compétences et expériences. De plus, au moment de l'étude, deux tiers (67%) des anciens participants travaillaient toujours dans l'organisation mandataire. Le départ de l'organisation mandataire était par ailleurs perçu comme un processus naturel d'évolution et de changement aussi bien dans la situation et les intérêts des participants que des organisations elles-mêmes. Cependant, ils ont mis l'accent sur l'importance de la multiplication de l'expérience acquise et la transmission de cette expérience aux autres agents de l'organisation avant de la quitter.

Les données contenues dans les interviews viennent appuyer ces assertions; il ressort clairement des interviews que le LTTC a apporté de nouvelles dimensions et orientations dans le travail des organisations mandataires. Le LTTC a encouragé les participants et les organisations mandataires à travailler en ciblant les jeunes et leur a permis de mieux comprendre le double défi que représente le fait d'être jeune et d'appartenir à une minorité. En particulier, les questions de l'apprentissage interculturel et de l'éducation aux droits de l'homme ont été généralement soulignées comme les nouvelles dimensions prises en compte par les participants dans leur travail après leur participation au LTTC.

*« Ma formation dans le domaine de l'apprentissage interculturel a été d'une grande importance pour mon organisation. Auparavant, je n'étais pas spécialisé dans le domaine de l'apprentissage interculturel, mais depuis que j'ai terminé le cours, l'organisation est devenue un centre d'apprentissage interculturel dans notre ville et dispense des cours aux jeunes ».*

Les participants ont également souligné la manière dont leur organisation a bénéficié de l'expérience acquise au LTTC, y compris les nouvelles compétences et idées qui ont pu être transmises aux autres membres. Certains ont parlé des propositions novatrices qu'ils ont présentées et qui ont été adoptées par les instances décisionnelles des organisations.

*« Au début, notre expérience était très limitée. Nous ne pouvions pas aider les autres groupes et associations, les autres personnes. Après ma participation au LTTC, j'ai dû rendre compte à mon organisation. J'ai dû transmettre des informations à tout le monde: j'ai tenu des réunions, parlé du LTTC et répondu à des questions. Nous avons commencé à nous dire que si nous sommes capables de travailler en gardant à l'esprit toutes ces idées, nous ne risquons pas de les perdre ».*

Les réseaux et la coopération ont été perçus comme les autres avantages du LTTC. Les contacts établis au cours du LTTC se sont transformés en coopération internationale entre les organisations. Certains participants ont parlé des bénéfices liés au développement de la coopération de leur organisation au niveau local, national ou international. Par exemple, un participant d'une organisation internationale a fait observer que son organisation ne coopérait, au niveau international, qu'avec ses organisations membres; par conséquent, il leur était nécessaire de promouvoir les échanges d'expérience.

La possibilité d'envoyer deux participants ou plus au LTTC a été considérée comme avantageuse pour les organisations. Les organisations qui l'ont fait ont pu apporter un soutien plus ciblé au deuxième participant, mais ont également bénéficié d'autres avantages tels le développement global de l'organisation ou la formation d'une équipe solide de travailleurs avec des connaissances sur le même sujet.

*« Notre organisation a tiré profit de la possibilité qui est donnée de faire participer un plus grand nombre de personnes au LTTC. Cela a contribué à instaurer une meilleure compréhension au sein de l'organisation. On a pu coopérer par la suite avec ces autres personnes et nous avons travaillé comme des formateurs professionnels ».*

Les points de vue des organisations mandataires ont été examinés au cours de l'évaluation et de l'étude d'impact. L'ensemble des avantages du LTTC pour les organisations mandataires sont les suivants: l'expérience et les connaissances acquises par les participants sont considérées comme un avantage important (26%), ainsi que le développement de nouveaux projets (24%) et l'introduction de nouvelles idées (18%). Les organisations ont également identifié d'autres avantages tels que l'augmentation de la confiance du travailleur (8%), la capacité accrue à soutenir les minorités (8%), l'instauration de nouveaux contacts (7%) et l'intérêt croissant pour les problèmes des minorités (4%).

## ➤ Perspectives pour la mise en place d'un réseau des minorités et d'organisations partenaires.

Dans ce chapitre, nous examinons les points de vue des organisations et des réseaux européens de minorités ainsi que ceux des organisations partenaires de la Direction de la jeunesse et du sport. D'une manière générale, les organisations de minorités étaient d'avis que le LTTC a contribué à sensibiliser les animateurs de jeunesse et les organisations de jeunes aux questions touchant la situation des minorités. La plupart d'entre elles étaient généralement d'avis que le LTTC avait eu des incidences sur la manière dont les minorités étaient perçues dans l'ensemble de la communauté et un impact majeur sur les organisations elles-mêmes. Généralement, les organisations partenaires connaissaient peu le LTTC. Elles ont souligné la nécessité de poursuivre l'objectif de la participation et de l'éducation à la citoyenneté démocratique des jeunes à travers des politiques nationales et européennes.

Toutes les organisations européennes de jeunesse minoritaires<sup>14</sup> avaient entendu parler du LTTC et joué un rôle dans le développement du LTTC, principalement par la mise à disposition de formateurs, d'intervenants ou en envoyant des participants. Trois des neuf organisations pensaient que le LTTC avait directement contribué à la prise de conscience des questions des minorités par les responsables politiques, six estimaient qu'il avait permis de sensibiliser les organisations de jeunes tandis que presque toutes (7) étaient d'avis que le LTTC avait eu un impact sur la manière dont l'ensemble de la communauté percevait les minorités.

Au-delà de l'évaluation du cours, les organisations des jeunesse minoritaires ont elles-mêmes, quoique différemment, directement ressenti l'impact du LTTC. Pour beaucoup d'entre elles, le cours a offert une possibilité d'intégrer de nouveaux acteurs compétents dans leur travail. De nombreux participants sont devenus actifs dans les organisations (par exemple, le Forum des jeunes roms européens ou des jeunes femmes des minorités et des minorités européennes) et certains font aujourd'hui partie de la direction et des conseils de ces organisations. Tel était, après tout, l'un des objectifs majeurs du LTTC, à savoir soutenir les réseaux et les initiatives qui ont émergés de la campagne de la jeunesse européenne « Tous différents, tous égaux ».

En plus de l'impact sur les réseaux existants, le LTTC a donné naissance à d'autres organisations opérant parfois de façon plus informelle mais avec beaucoup de succès. Le réseau des jeunesse minoritaires des pays nordiques

---

<sup>14</sup> Une organisation européenne de jeunesse minoritaires est un type d'organisation partenaire qui se consacre tout particulièrement aux questions de minorités et travaille à un niveau européen.

et baltes a été considéré pendant le cours par les participants de l'Estonie, la Finlande, l'Islande, la Lettonie, la Lituanie et la Suède comme l'un des exemples à suivre. Les autres réseaux opèrent de façon informelle ; c'est par exemple le cas d'un réseau regroupant les anciens participants de l'ancienne République de l'Union soviétique.

La visibilité des organisations européennes de jeunesse minoritaires s'est quelque peu améliorée depuis le démarrage du cours même si, comme l'ont montré les consultations, celles-ci sont confrontées aujourd'hui à différents défis de type nouveau.

Seules 21 organisations partenaires de la Direction de la jeunesse et du sport<sup>15</sup> ont rempli un questionnaire sur le LTTC. Ces organisations connaissant peu le LTTC, il importe d'interpréter avec prudence leur opinion sur la réalisation des objectifs du cours. Cependant, un tiers de ces organisations pensaient que le LTTC avait contribué à sensibiliser tous les types d'organisations de jeunesse aux questions de la participation des minorités. Presque la moitié d'entre elles ne savaient pas si le LTTC avait ou non eu un tel impact. Moins d'un tiers estimait que le LTTC avait un impact sur la manière dont les minorités étaient perçues par l'ensemble de la communauté, et les autres ne savaient pas ou ne pensaient pas que le LTTC avait eu un tel impact. De même, deux tiers ne savaient pas si le LTTC avait contribué ou non à sensibiliser les responsables politiques aux questions des minorités.

Presque toutes les organisations partenaires estimaient que les questions relatives à la participation et à la représentation des jeunesse minoritaires devaient être inscrites dans les agendas politiques nationaux et européens, tandis que quelques-unes pensaient que ces questions occupaient en fait une place de premier ordre dans les agendas nationaux (5%) ou européens (14%).

---

<sup>15</sup> Une organisation partenaire est généralement une organisation ou une institution nationale, européenne ou internationale avec laquelle la Direction de la jeunesse et des sports collabore. Certaines organisations peuvent aussi appartenir à la catégorie des organisations mandataires si elles envoient une candidature au LTTC.





## Généralités et conclusions

Ce rapport présente les principaux résultats et les principales conclusions du rapport d'évaluation sur l'impact de la formation de longue durée «Participation et citoyenneté », qui s'est déroulé de 1997 à 2001 dans le but de responsabiliser les animateurs de jeunes minoritaires. L'étude a utilisé des approches qualitatives et quantitatives et s'est basée sur des données tirées de sources diverses. L'ensemble de ces méthodes a fourni les moyens qui ont permis de réaliser une solide évaluation.

Il est ressorti de l'étude que le nombre de places disponibles chaque année était insuffisant pour répondre aux besoins de formation des futurs formateurs travaillant avec et pour les groupes minoritaires. Pendant les cinq années du cours, un nombre total de 878 candidatures ont été reçues et 18% seulement des candidats ont pu obtenir une place. Le cours a attiré un nombre croissant de candidats compétents appartenant à différents groupes minoritaires et majoritaires d'origine européenne et non européenne, et a réussi à toucher un nombre de plus en plus grand d'organisations diverses. Ces tendances peuvent être interprétées comme le signe de la réussite du cours et de l'efficacité de la publicité.

Au cours des cinq années, 141 animateurs et travailleurs de jeunes minoritaires ont participé au LTTC. Le cours a réuni une grande variété de personnes représentant un large éventail de groupes minoritaires originaires de 38 pays différents. La grande majorité des participants étaient des membres de minorités, surtout ethniques. La diversité des origines et des expériences antérieures a joué un rôle essentiel dans le processus d'apprentissage interculturel et de développement personnel des participants. En résumé, le choix des personnes (profils et motivation) recrutées pour ce LTTC ainsi que celui des priorités et des objectifs généraux s'est avéré judicieux.

La diversité des origines et de la situation des participants a été l'une des caractéristiques fondamentales du cours. Le cours a donc été un processus de développement de la responsabilisation des individus et un exercice d'apprentissage en équipe qui a favorisé le développement personnel des participants et leur a donné la possibilité de se confronter à leur vision du monde et à leurs stéréotypes. Manifestement, le LTTC a produit un personnel compétent travaillant en réseaux et bénéficiant du soutien permanent de leurs pairs et de leurs formateurs; ces personnes ont par ailleurs acquis une certaine confiance pour entreprendre de nouveaux projets et multiplier leurs connaissances dans leur organisation et dans des cadres plus vastes. Les participants ont donné l'impression qu'ils avaient acquis de la « maturité » en tant que travailleurs et animateurs de jeunes minoritaires, de la confiance en eux, de la tolérance, et qu'ils avaient pris conscience de leurs forces et faiblesses. Les participants ont estimé que le cours les a rendus plus compétents, faisant d'eux des travailleurs de jeunes minoritaires efficaces et les dotant de compétences en gestion des projets. Leur participation au



cours a augmenté leur prise de conscience des questions touchant les minorités, des processus d'apprentissage interculturel et de participation, et des relations minorité/majorité. De toute évidence, le LTTC a encouragé les participants à prendre une part plus active aux réseaux ou aux politiques locales, nationales et internationales d'intégration des minorités. Le bilan de l'impact global du LTTC a fait clairement ressortir que le LTTC a souvent eu des conséquences significatives sur les carrières des anciens participants. Ceux-ci occupent souvent des postes relativement élevés et prennent une part active dans les activités de formation. Les données existantes indiquent que les anciens participants ont probablement participé à la formation de plus de 17 000 personnes.

Le fait de travailler avec des personnes ayant des degrés différents de connaissance et d'expérience, et issus de cultures différentes, a posé des difficultés à certains participants, mais ces aspects faisaient partie des caractéristiques fondamentales du cours ; sans eux, les participants n'auraient pas pu bénéficier de l'apprentissage culturel ni voir les choses sous des angles différents. La diversité a permis aux participants de connaître, grâce à leurs pairs, les réalités professionnelles et sociales des différents pays ; elle a été un puissant facteur de réalisation de l'apprentissage en équipes.

La diversité des minorités a donné aussi aux participants une vision plus large des réalités des minorités en Europe et a encouragé les participants à s'interroger sur leur identité et leur vision du monde. Cette structure, spécialement destinée aux minorités, a contribué à réduire le sentiment d'exclusion des participants appartenant à des groupes minoritaires dans des environnements à tendance majoritaire et a créé un sentiment de sécurité et de bien-être et une meilleure compréhension entre les participants. Elle a aidé chacun à y voir plus clair et à réfléchir sur sa situation. Par ailleurs, le LTTC a eu une influence considérable sur les participants en instaurant une plus grande compréhension et des relations de meilleure qualité entre les groupes majoritaires et minoritaires. Cet échange a non seulement élargi la vision du monde des participants, mais a également créé un cadre d'apprentissage en permettant à chacun de tirer profit les uns des autres, d'adopter un point de vue et une approche plus claires quant à la manière d'atteindre leurs objectifs et d'aborder les groupes cibles.

Au cours de la période quinquennale du LTTC, les participants ont mis en œuvre 141 projets. Le fait de travailler sur les projets a permis aux participants « d'apprendre sur le tas » ; ce travail a été un puissant facteur de responsabilisation ainsi qu'une source de motivation et d'inspiration. Les projets LTTC se caractérisent par leur durabilité ; environ la moitié des projets lancés et mis en œuvre pendant le LTTC fonctionnaient encore au moment de l'étude. En tant qu'instruments de transformation des réalités locales, les projets LTTC étaient principalement centrés sur l'idée de multiplication des connaissances acquises grâce au LTTC ; et en tant que tels, ils ont été surtout décrits du point de vue de leur impact sur les participants. Les impacts notables des projets ont très souvent été soulignés, en particulier sur les politiques régionales/ locales



concernées. Manifestement, beaucoup de candidats se sont par la suite inspirés de façon permanente de l'expérience et des connaissances acquises lors de la mise en œuvre du projet LTTC dans leurs activités de formateurs ou pour organiser leur travail dans le cadre de projets personnels.

La capacité de créer de nouveaux réseaux a été perçue comme un aspect très important, qui a été souligné par un grand nombre de participants. Même si les anciens participants ont souvent fait référence au soutien permanent qu'ils ont reçu et à la coopération avec leurs pairs, l'impact du LTTC a été considéré comme insuffisant du point de vue de la durabilité de ces réseaux après le cours.

Les organisations mandataires ont pu identifier un certain nombre d'avantages que leur organisation et les groupes minoritaires ont retiré du LTTC. Elles ont apprécié l'amélioration des compétences et des connaissances, et l'introduction de nouvelles idées dans leurs pratiques professionnelles. Elles ont souligné que les agendas des minorités ont évolué grâce à une plus grande compréhension de leurs besoins.

Les organisations européennes de minorités connaissaient généralement mieux le rôle stratégique du LTTC ; certaines estimaient que le LTTC avait contribué à accroître la prise de conscience des questions des minorités parmi les responsables politiques et les organisations de jeunes. La plupart pensaient qu'il avait eu un impact sur la manière dont les minorités sont perçues par l'ensemble de la collectivité. Le LTTC a eu un impact majeur sur les organisations elles-mêmes. Beaucoup de participants ont pris part aux activités des ces organisations et certains en sont aujourd'hui des responsables. Au-delà de l'impact sur les réseaux existants, le LTTC a également donné naissance à d'autres organisations et réseaux qui opèrent parfois de façon plus informelle.

Les organisations partenaires gouvernementales et non gouvernementales en général connaissaient moins bien l'existence du LTTC. Elles ont souligné la nécessité de poursuivre l'objectif de la participation et de la citoyenneté des jeunes minoritaires à travers des politiques nationales et européennes.

Sous différents aspects (avantages retirés par les participants et par les organisations locales, nationales et internationales), il est évident que le LTTC a apporté une réelle différence au niveau des expériences des minorités en Europe. Il importe de souligner plusieurs dimensions qui ont été essentielles au caractère unique et au succès du cours, à savoir sa conception, le niveau de la diversité européenne représentée, le développement de projets à long terme et le caractère concret de l'enseignement. Ce dernier aspect est généralement caractéristique du modèle de formation en trois phases destiné aux travailleurs des jeunes, tel qu'il a été élaboré par la Direction de la jeunesse et du sport du Conseil de l'Europe et introduit pour la première fois en 1990<sup>16</sup>. Bien que l'approche interculturelle et la dimension européenne soient typiques des

---

<sup>16</sup> Pour plus d'informations, voir " Méthodologie " dans " Participation et citoyenneté : formation de la jeunesse en Europe dans le domaine des projets " Conseil de l'Europe, 1998.



autres LTTC mis en œuvre par la Direction de la jeunesse et du sport, la diversité de ce LTTC basé sur des perspectives interculturelles, européennes et destiné aux groupes minoritaires représente un cadre unique au plan qualitatif. Ainsi donc, en combinant la diversité géographique et l'origine minoritaire<sup>17</sup>, le cours a créé un environnement complexe pour l'apprentissage en équipe et l'évolution personnelle des participants; et cette complexité a été accrue par le lien qui a été établi entre les dimensions locales et européennes. Même si cet aspect constituait l'une des caractéristiques fondamentales du cours, on ne peut pas dire que le LTTC fut un processus facile; les participants ont souvent été confrontés à des défis, mais cela leur a permis de redéfinir leur vision du monde et de se débarrasser de leurs stéréotypes.

La majorité des participants étant d'origine minoritaire, la conception du cours en tant que tel représente un modèle unique qui a effectivement stimulé l'apprentissage en réduisant le sentiment d'exclusion (qui pourrait être ressenti dans d'autres environnements à tendance majoritaire) et en instaurant des relations de confiance entre les participants. Par ailleurs, le fait que la majorité était relativement sous-représentée a contribué à la diversité du cours et a favorisé la redéfinition des relations minorité/majorité. Elle a permis de créer un environnement où les participants prenaient conscience de la nécessité de tenir compte de ces deux dimensions dans leur travail et d'apprendre les manières pratiques de s'approcher « mutuellement ».

La participation et le cadre d'apprentissage spécifique du cours, ainsi que les caractéristiques particulières des participants et des formateurs ont, plus que la conception du cours en tant que telle, apporté une dimension supplémentaire, la réciprocité, qui peut être considérée comme importante, notamment en ce qui concerne la durabilité des effets du cours. A cet égard, le cours a réussi à recruter des participants motivés et déterminés qui ont réellement apprécié l'opportunité qui leur était offerte de participer au LTTC. Évidemment, la longue durée du stage a favorisé l'instauration de relations d'équipes et de coopération. Cependant, la perspective du « donner et recevoir » était avant tout inscrite dans les références du travail interne des équipes, en particulier la relation animateur-participant. A ce niveau, les formateurs ont réussi à instaurer des relations de soutien sincères et durables entre les participants, qui à leur tour, les ont perçues comme des rôles-types à retenir. Cela a renforcé la détermination des participants à démultiplier l'impact du cours et les a encouragés à développer davantage leurs capacités, en leur faisant percevoir ce LTTC comme une phase cruciale de leur vie.

Le cours a abordé efficacement ses objectifs et a eu un impact substantiel avéré sur les participants, leur organisation et leur communauté. Au-delà de l'aspect local et individuel, le cours a eu un impact aux niveaux national et international. Manifestement, il a atteint ses objectifs en contribuant essentiellement à promouvoir le travail et l'éducation aux droits de l'homme chez les jeunes des minorités, depuis le niveau européen jusqu'au niveau local et vice-versa.

---

<sup>17</sup> Pour garantir et respecter la diversité des minorités, la conception du cours a été basée sur les origines minoritaires telles que définies par les participants eux-mêmes.



## → Actions de suivi et recommandations

Une réunion consultative tenue en novembre 2002 au Centre européen de la jeunesse de Budapest a achevé le processus d'évaluation en dressant le bilan des résultats de l'étude, en analysant les besoins des jeunes et animateurs de jeunesses minoritaires et en formulant des recommandations pour des activités futures<sup>18</sup>. La réunion a tenu également compte des conclusions et des suggestions que les anciens participants ont exprimé au cours du séminaire d'évaluation à Leicester en juillet 2002<sup>19</sup>.

La réunion a noté que des améliorations et des progrès considérables ont été accomplis au niveau européen au cours de ces six dernières années, notamment en ce qui concerne la prise en compte, dans les politiques et programmes européens de jeunesse, de la nécessité d'adopter une approche constructive à l'égard de la participation des jeunesses minoritaires aux niveaux national et international. La réunion a également convenu que la situation d'aujourd'hui est très différente de celle de 1995 et nécessite, de la part du Conseil de l'Europe et de ses partenaires gouvernementaux et non gouvernementaux, la mise en œuvre d'activités nouvelles et l'adoption d'une autre approche.

Au niveau européen, les questions suivantes ont été identifiées comme revêtant une importance particulière :

- Obstacles structurels tels que les ressources, la compétence, la reconnaissance de la durabilité et de la consolidation des organisations et des réseaux des groupes minoritaires ;
- Un besoin évident d'intégrer dans les orientations générales de la politique de la jeunesse les questions touchant à la situation de la jeunesse des minorités et aux difficultés qu'ils rencontrent (y compris le racisme, la discrimination et l'exclusion sociale) ;
- Le manque général de sensibilisation et de prise en compte de la dimension de la « jeunesse » dans les débats et politiques traitant des droits des minorités et de la participation des minorités ;
- Les structures européennes de participation des jeunes restent inadaptées à la réalité des jeunes des groupes minoritaires et de leurs associations et réseaux (par exemple, dispersion et hétérogénéité des membres, irrégularité des flux des ressources, l'insuffisance des structures et les incertitudes quant à la durabilité, etc.).

---

<sup>18</sup> " Réunion consultative sur l'évaluation et l'étude d'impact du LTTC " Participation et citoyenneté " sur la responsabilisation des animateurs de jeunesses minoritaires. Conclusions et recommandations pour le suivi " Centre européen de la jeunesse de Budapest, 21-24 novembre 2002 (DJS/EYCB/LTTC P&C-CM/2002/33)

<sup>19</sup> " Evaluation des cinq années d'expériences de formation des animateurs de jeunesses minoritaires " (DJS/EYCB/LTTC-PC/2002/27)

Les participants à la réunion ont identifié une série de difficultés auxquelles sont confrontés les jeunes des ethnies minoritaires au niveau national et local, tout en admettant qu'il existe de grandes différences entre les situations dans les différents Etats membres du Conseil de l'Europe. Ils ont aussi formulé des recommandations pour les actions futures à entreprendre dans le cadre de la politique générale « de jeunesse » et à l'intention des formateurs, et indiqué les mesures de soutien nécessaires pour surmonter efficacement ces difficultés. Les recommandations relatives au suivi de la réunion, y compris des informations concrètes pour le suivi du cours et pour l'élaboration de politiques de jeunesse qui intègrent les questions des minorités sont indiquées ci-après.



## **1. NIVEAU DE LA POLITIQUE GÉNÉRAL (DE LA JEUNESSE)**

Le Comité directeur européen pour la jeunesse et le Conseil consultatif doivent envisager de formuler une recommandation politique sur le développement de la formation et la participation des animateurs de jeunes minoritaires aux niveaux national et local.

- La révision et la mise à jour de la charte sur la participation des jeunes au niveau local doivent intégrer des dispositions et des propositions spécifiques à l'intention des jeunes des groupes minoritaires.
- Les rapports nationaux de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance doivent systématiquement inclure un chapitre spécial sur la « jeunesse ».

Le Conseil de l'Europe doit favoriser l'intégration des réseaux européens existants des jeunes Roms dans la structure du Forum européen des Roms.

- Les évaluations des politiques nationales de jeunesse du Conseil de l'Europe devraient inclure à l'avenir un chapitre distinct sur les questions concernant les jeunes des minorités. De même, l'intégration et la participation des jeunes minoritaires doivent être introduits en tant qu'indicateurs de qualité de la politique de jeunesse aux niveaux national et international.
- La Direction de la jeunesse et du sport doit soutenir davantage la durabilité des organisations des jeunes minoritaires en se penchant sur leurs besoins (notamment par le biais du Fonds européen pour la jeunesse).
- Les institutions européennes doivent mettre en place des programmes de stage spéciaux à l'intention des animateurs de jeunes minoritaires.
- Il importe d'encourager les organisations de jeunesse minoritaires à organiser des auditions sur les problèmes que rencontrent les minorités avec les instances politiques compétentes.
- Les questions des jeunes minoritaires devraient toujours recevoir une attention particulière dans les politiques nationales de la jeunesse.
- Les institutions et organisations nationales s'occupant des jeunes doivent intégrer les organisations de jeunesse minoritaires dans la conception et la mise en œuvre des programmes et projets destinés aux jeunes des minorités.
- Si cela n'est pas déjà fait, les conseils nationaux de jeunesse doivent s'attacher à intégrer les préoccupations des organisations des jeunes minoritaires, notamment en sensibilisant leurs organisations membres et en



permettant aux jeunes des minorités d'adhérer aux organisations. Par ailleurs, les organes compétents doivent encourager les conseils nationaux de jeunesse à instituer le dialogue avec les organisations de jeunesse minoritaires sur les préoccupations des jeunes des minorités. Si on leur offrait des possibilités de stage au sein du Conseil national de jeunesse de leur pays, les animateurs de jeunesse minoritaires pourraient soutenir ce dialogue. Les conseils nationaux de jeunesse doivent également envisager d'affecter un agent aux problèmes des minorités et aux questions multiculturelles.

## 2. SUITES DONNÉES AU LTTC

Une suite devrait être donnée en 2004 aux résultats et à l'impact positif du LTTC, et les possibilités de participation devraient être élargies aux autres organisations, minorités et participants. Il importe de tenir compte des éléments suivants lors de la préparation et de la mise en œuvre d'un prochain LTTC.

- Le cours devrait se pencher sur les difficultés actuelles des jeunes minoritaires en tant que partie intégrante de la lutte contre le racisme, l'intolérance et toutes les formes de discrimination et tenir compte de l'aspect prioritaire du travail sur l'éducation aux droits de l'homme et la cohésion sociale. Le cours devrait avoir lieu une fois par an.
- Le cours devrait s'intéresser aux animateurs de jeunesse minoritaires et comprendre des personnes appartenant à tous les groupes minoritaires (Gays/bisexuels/lesbiennes/transsexuels et jeunes handicapés).
- La phase pratique du cours devrait comprendre des mesures actives de soutien à l'intention des participants et de leurs projets tels que parrainage, visites de projets et le cas échéant, soutien financier de certains projets.
- Le contenu du cours devrait inclure de nouveaux éléments tels que la formation sur les campagnes de sensibilisation aux questions des minorités et aux droits de l'homme et être en rapport avec les politiques nationales de jeunesse (et leurs acteurs). La dimension des questions de genre devrait être intégrée de façon systématique dans le programme.
- Les organisations des minorités devraient être associées de prêt à l'élaboration et à la conception du cours.
- Les organisations de minorités devraient collaborer avec les participants du LTTC, notamment dans le but de créer des réseaux avec les organisations nationales et avec les autres minorités.

## 3. AUTRES FORMATIONS ET MESURES DE SOUTIEN

- Un cours de formation à l'intention des formateurs, consacré aux questions touchant à la situation des jeunes minoritaires, devrait être dispensé, peut-être en 2005, en vue de consolider les expériences d'apprentissage des formateurs du LTTC et des anciens participants et d'assurer une meilleure visibilité et un meilleur traitement des questions des minorités dans les autres activités de formation.

- Un séminaire de formation à l'intention des jeunes représentants du Conseil national de la jeunesse sur les moyens d'associer les jeunes des minorités aux travaux du CNJ devrait être organisé, de préférence en collaboration avec le Forum européen de la jeunesse.
- Un séminaire de formation devrait être organisé, si possible en collaboration avec la Direction de la Cohésion sociale, sur l'intégration des personnes handicapées.
- Les stages de langue dispensés par la Direction de la jeunesse et du sport devraient accorder la priorité aux animateurs des organisations de jeunesse minoritaires pour apporter un soutien à la consolidation de leur organisation.
- La Direction de la jeunesse et du sport devrait fournir systématiquement des informations sur l'accessibilité de ses ressources aux jeunes des minorités (CEJ, FEJ), y compris concernant l'aide technique aux participants handicapés dans les activités des centres européens de jeunesse.
- Les conditions d'indemnisation du manque à gagner devraient être simplifiées pour éviter que les employeurs aient connaissance des organisations auxquelles sont affiliés les participants.
- Les informations sur les questions des jeunes minoritaires devraient être intégrées dans le programme des autres activités de formation.
- Il importe d'encourager les animateurs d'organisations de jeunesse minoritaires à prendre part au reste du programme de formation et de donner la priorité aux personnes chargées de sélectionner les participants.

## Sales agents for publications of the Council of Europe Agents de vente des publications du Conseil de l'Europe

### AUSTRALIA/AUSTRALIE

Hunter Publications, 58A, Gipps Street  
AUS-3066 COLLINGWOOD, Victoria  
Tel.: (61) 3 9417 5361  
Fax: (61) 3 9419 7154  
E-mail: Sales@hunter-pubs.com.au  
<http://www.hunter-pubs.com.au>

### AUSTRIA/AUTRICHE

Gerold und Co., Weihburggasse 26  
A-1010 WIEN  
Tel.: (43) 1 533 5014  
Fax: (43) 1 533 5014 18  
E-mail: buch@gerold.telecom.at  
<http://www.gerold.at>

### BELGIUM/BELGIQUE

La Librairie européenne SA  
50, avenue A. Jonnart  
B-1200 BRUXELLES 20  
Tel.: (32) 2 734 0281  
Fax: (32) 2 735 0860  
E-mail: info@libeurop.be  
<http://www.libeurop.be>

Jean de Lannoy  
202, avenue du Roi  
B-1190 BRUXELLES  
Tel.: (32) 2 538 4308  
Fax: (32) 2 538 0841  
E-mail: jean.de.lannoy@euronet.be  
<http://www.jean-de-lannoy.be>

### CANADA

Renouf Publishing Company Limited  
5369 Chemin Canotek Road  
CDN-OTTAWA, Ontario, K1J 9J3  
Tel.: (1) 613 745 2665  
Fax: (1) 613 745 7660  
E-mail: order.dept@renoufbooks.com  
<http://www.renoufbooks.com>

### CZECH REPUBLIC/ RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Suweco Cz Dovož Tisku Praha  
Ceskomoravska 21  
CZ-18021 PRAHA 9  
Tel.: (420) 2 660 35 364  
Fax: (420) 2 683 30 42  
E-mail: import@suweco.cz

### DENMARK/DANEMARK

Swets Blackwell A/S  
Jagtvej 169 B, 2 Sal  
DK-2100 KOBENHAVN O  
Tel.: (45) 39 15 79 15  
Fax: (45) 39 15 79 10  
E-mail: info@dk.swetsblackwell.com

### FINLAND/FINLANDE

Akateeminen Kirjakauppa  
Keskuskatu 1, PO Box 218  
FIN-00381 HELSINKI  
Tel.: (358) 9 121 41  
Fax: (358) 9 121 4450  
E-mail: akatilaus@stockmann.fi  
<http://www.akatilaus.akateeminen.com>

### FRANCE

La Documentation française  
(Diffusion/Vente France entière)  
124 rue H. Barbusse  
F-93308 Aubervilliers Cedex  
Tel.: (33) 01 40 15 70 00  
Fax: (33) 01 40 15 68 00  
E-mail: commandes.vel@ladocfrancaise.gouv.fr  
<http://www.ladocfrancaise.gouv.fr>

Librairie Kléber (Vente Strasbourg)  
Palais de l'Europe  
F-67075 STRASBOURG Cedex  
Fax: (33) 03 88 52 91 21  
E-mail: librairie.kleber@coe.int

### GERMANY/ALLEMAGNE

UNO Verlag  
Am Hofgarten 10  
D-53113 BONN  
Tel.: (49) 2 28 94 90 20  
Fax: (49) 2 28 94 90 222  
E-mail: bestellung@uno-verlag.de  
<http://www.uno-verlag.de>

### GREECE/GRÈCE

Librairie Kauffmann  
Mavrokordatou 9  
GR-ATHINAI 106 78  
Tel.: (30) 1 38 29 283  
Fax: (30) 1 38 33 967  
E-mail: ord@otenet.gr

### HUNGARY/HONGRIE

Euro Info Service  
Hungexpo Europa Kozpont ter 1  
H-1101 BUDAPEST  
Tel.: (361) 264 8270  
Fax: (361) 264 8271  
E-mail: euroinfo@euroinfo.hu  
<http://www.euroinfo.hu>

### ITALY/ITALIE

Libreria Commissionaria Sansoni  
Via Duca di Calabria 1/1, CP 552  
I-50125 FIRENZE  
Tel.: (39) 556 4831  
Fax: (39) 556 41257  
E-mail: licosa@licosa.com  
<http://www.licosa.com>

### NETHERLANDS/PAYS-BAS

De Lindeboom Internationale Publikaties  
PO Box 202, MA de Ruyterstraat 20 A  
NL-7480 AE HAAKSBERGEN  
Tel.: (31) 53 574 0004  
Fax: (31) 53 572 9296  
E-mail: lindeboo@worldonline.nl  
<http://home-1-worldonline.nl/~lindeboo/>

### NORWAY/NORVÈGE

Akademika, A/S Universitetsbokhandel  
PO Box 84, Blindern  
N-0314 OSLO  
Tel.: (47) 22 85 30 30  
Fax: (47) 23 12 24 20

### POLAND/POLOGNE

Główna Księgarnia Naukowa  
im. B. Prusa  
Krakowskie Przedmiescie 7  
PL-00-068 WARSZAWA  
Tel.: (48) 29 22 66  
Fax: (48) 22 26 64 49  
E-mail: inter@internews.com.pl  
<http://www.internews.com.pl>

### PORTUGAL

Livraria Portugal  
Rua do Carmo, 70  
P-1200 LISBOA  
Tel.: (351) 13 47 49 82  
Fax: (351) 13 47 02 64  
E-mail: liv.portugal@mail.telepac.pt

### SPAIN/ESPAGNE

Mundi-Prensa Libros SA  
Castelló 37  
E-28001 MADRID  
Tel.: (34) 914 36 37 00  
Fax: (34) 915 75 39 98  
E-mail: libreria@mundiprensa.es  
<http://www.mundiprensa.com>

### SWITZERLAND/SUISSE

BERSY  
Route de Monteiller  
CH-1965 SAVIESE  
Tel.: (41) 27 395 53 33  
Fax: (41) 27 395 53 34  
E-mail: jprausis@netplus.ch  
  
Adeco - Van Diermen  
Chemin du Luciez 41  
CH-1807 BLONAY  
Tel.: (41) 21 943 26 73  
Fax: (41) 21 943 36 06  
E-mail: mvandier@worldcom.ch

### UNITED KINGDOM/ROYAUME-UNI

TSO (formerly HMSO)  
51 Nine Elms Lane  
GB-LONDON SW8 5DR  
Tel.: (44) 207 873 8372  
Fax: (44) 207 873 8200  
E-mail: customer.services@theso.co.uk  
<http://www.the-stationery-office.co.uk>  
<http://www.itsofficial.net>

### UNITED STATES and CANADA/ ÉTATS-UNIS et CANADA


Manhattan Publishing Company  
468 Albany Post Road, PO Box 850  
CROTON-ON-HUDSON,  
NY 10520, USA  
Tel.: (1) 914 271 5194  
Fax: (1) 914 271 5856  
E-mail: Info@manhattanpublishing.com  
<http://www.manhattanpublishing.com>

Council of Europe Publishing/Éditions du Conseil de l'Europe

F-67075 Strasbourg Cedex

Tel.: (33) 03 88 41 25 81 - Fax: (33) 03 88 41 39 10

E-mail: publishing@coe.int - Website: <http://book.coe.int>



Pendant cinq années de 1997 à 2001, la Direction de la Jeunesse et du Sport du Conseil de l'Europe a organisé un stage de formation de longue durée visant à permettre aux responsables de jeunesse minoritaires à habiliter et à promouvoir leur participation tant au niveau local qu'au niveau national. Le stage de formation 'Participation et Citoyenneté', faisant suite à la campagne européenne de jeunesse 'Tous différents - Tous égaux', a impliqué environ 150 responsables de jeunesse minoritaires et animateurs de jeunesse, qui, à leur tour, ont développé et mis en oeuvre autant de projets.

C'est le résumé de l'évaluation de la formation et de son impact sur les participants, sur la jeunesse minoritaire et sur les communautés dans lesquelles ils étaient actives.

Le Conseil de l'Europe regroupe aujourd'hui quarante-cinq Etats membres, soit la quasi-totalité des pays du continent européen. Son objectif est de créer un espace démocratique et juridique commun, organisé autour de la Convention européenne des Droits de l'Homme et d'autres textes de référence sur la protection de l'individu. Créé en 1949, au lendemain de la seconde guerre mondiale, le Conseil de l'Europe est le symbole historique de la réconciliation.



<http://book.coe.int>

ISBN 92-871-5317-5



EUR €8 / \$ US 12