



Diversité en Europe

- *In varietate Concordia* (EC, Brussels, 2000)



- numéro 1

une infolettre éditée par l'Institut de Recherche et d'Information sur le Volontariat (iriv)- www.iriv.net

*« These strangers in a foreign World
Protection asked of me-
Befriend them, lest yourself in Heaven
Be found a refugee »*

*« Ces Etrangères, en Monde inconnu
Asile m'ont demandé
Accueille-les, car Toi-même au Ciel
Pourrait être une Réfugiée »*

Emily Dickinson (Quatrains II-2, 1864-65, Amherst, Massachusetts, Etats-Unis)
traduction en français de Claire Malroux (NRF, Poésie/Gallimard, Paris, 2000)

directrice de la publication : dr Bénédicte Halba, présidente de l'iriv, co-fondatrice du club de l'iriv à la Cité des Métiers

© iriv, Paris- Rotterdam, Novembre 2018

De Paris à Rotterdam

L'Institut de Recherche et d'Information sur le Volontariat (Iriv) a publié de septembre 2016 à mars 2018 une infolettre dédiée à la migration - Regards Croisés sur la Migration. Son objectif principal était d'aborder la question de la diversité - devise à l'Union européenne depuis 2004 avec l'entrée de dix nouveaux pays membres de l'UE (de 15 à 25).

Les premiers numéros étaient consacrés à une comparaison entre Paris et Berlin sur la base de témoignages de personnes migrantes dans nos capitales française et allemande. A chaque fois, des hommes et des femmes d'origine étrangère ont expliqué comment ils avaient réussi à vivre, travailler et se construire un avenir en France et en Allemagne en tenant compte des nombreuses barrières qu'ils ont dû surmonter.

À partir de novembre 2018, l'infolettre s'ouvre à d'autres villes européennes qui peuvent être considérées comme des exemples pour valoriser et gérer la diversité de leur population dans l'espace public, les services publics et les politiques publiques. Le premier numéro de cette nouvelle infolettre dédiée à la diversité s'ouvre avec Rotterdam (Pays-Bas) dont les habitants venus de l'étranger représentent plus de 70% de la population totale ce qui constitue un défi et une opportunité pour expérimenter de nouvelles approches.

A Rotterdam la grande diversité de la population est évidente dans l'architecture, la construction des espaces publics alliant modernité - avec de nombreux gratte-ciel et bâtiments traditionnels - symbolisée par la statue d'Erasmus, l'un des plus célèbres humanistes européens qui a donné son nom à le programme européen le plus populaire - 3 millions d'étudiants ont pu voyager et vivre une première expérience européenne entre 1987 et 2017. Depuis 2014 tous les apprenants de tous âges (de 7 à 77 ans) sont concernés par le programme Erasmus +.

A Paris, la population est composée de personnes venues d'autres villes ou régions (migration interne) ou de pays étrangers (migration externe). Dans les premières et dernières migrations, les arrivants se sont rassemblés en fonction du quartier d'arrivée de leur gare (les Bretons à la gare Montparnasse par exemple) ou selon leurs communautés ethniques - de nombreux ressortissants chinois vivent dans le XIIIème arrondissement de Paris ou des ressortissants indiens autour du Gare du Nord

Chaque fois l'infolettre est co-écrite par la présidente de l'iriv (Paris, France) et un collègue européen d'une autre ville ou d'un autre pays pour suggérer une approche innovante en lien avec la diversité dans sa ville ou son pays, quel que soit le public visé, avec une référence à un projet dans lequel ils sont impliqués.

Ce nouveau numéro aborde la question de la diversité à Rotterdam grâce à l'aimable collaboration de notre collègue néerlandais de la Willem De Kooning Academie partenaire, avec l'iriv, du projet GRIT-Growing in uRban education and Diversity (2018-2021) - un projet Erasmus +, dirigé par l'Université Karel de Grote (Anvers, Belgique) avec iriv (France), WdK (Pays-Bas), Université de Varsovie (Pologne) et Lisbonne (Portugal).

Bénédicte Halba, président de l'iriv, co-fondatrice du club de l'iriv

Paul Pos, architecte, professeur à la Willem De Kooning Academie



Rotterdam cité des minorités- l'éducation pour tous par la pédagogie du miroir

Comme de nombreux environnements urbains, la ville de Rotterdam se caractérise par une population diversifiée. Les statistiques montrent qu'il n'y a plus de majorité d'un groupe spécifique de citoyens, les habitants de Rotterdam appartiennent tous à une minorité immigrée. Les définitions de la diversité sont discutables comme la manière dont elle est analysée dans les statistiques (nationalité, origine ethnique, étudiant ou expatrié). La réelle diversité sociale, culturelle, économique, de genre, de religion, d'âge ou de capacités est encore plus grande. Rotterdam constitue un patchwork de milliers de «congrégations» où chaque groupe vit dans sa propre «paroisse» pour se réunir dans l'espace public, les places, les festivals, les marchés, les cantines sportives, les terrains de jeux, les centres commerciaux et les écoles. Le terme « Congrégation » signifie que chaque groupe partage les mêmes croyances et valeurs ; celui de « paroisse » renvoie à un lieu de rencontre.

La plupart du temps, les membres d'une congrégation se réunissent volontairement mais pas en classe. Là, ils se rencontrent sous la direction d'enseignants (non) expérimentés dont le profil ne correspond pas au contexte urbain. Ils sont homogènes et proviennent de la même paroisse – la banlieue et de la même congrégation - la classe moyenne chrétienne ou humaniste, d'origine blanche, hollandaise et à prédominance féminine. Étant donné que les enseignants jouent un rôle crucial dans la réussite des études et le choix des études en tant que modèles et entraîneurs, et qu'ils ne sont pas conscients de l'importance de leur propre identité et de leurs antécédents dans ce processus, un cercle vicieux s'est mis en place dans le recrutement « du même type » d'étudiants pour les carrières d'enseignement. Les enseignants deviennent les gardiens de leur propre congrégation. Ils invitent des membres identiques à rejoindre leur «congrégation d'éducation dans la paroisse appelée école».

Le département de formation des enseignants dans les arts de l'Académie Willem de Kooning / Université des sciences appliquées de Rotterdam, se penche sur les compétences des enseignants nécessaires pour éviter le rôle de gardien sélectif dans l'enseignement secondaire (urbain). Sur la base de la philosophie Levinas de l'Autre et d'une pédagogie critique inclusive, les futurs enseignants sont formés pour agir plutôt dans un rôle de «courtage» puis de «gardien».

Le courtage signifie se connecter et créer de nouvelles opportunités plutôt que sélectionner et préserver. En se connectant aux écoles et aux «paroisses» du centre-ville avec des stages et en recrutant activement de nouveaux étudiants talentueux dans l'environnement urbain de Rotterdam, le département brise le cercle vicieux de la sélection et de la formation des «suspects habituels » appartenant à la « congrégation des enseignantes blanches de la classe moyenne». La formation de cette nouvelle génération d'enseignants se fait en sensibilisant aux préjugés, aux clichés, aux relations de pouvoir, aux codes culturels et sociaux et à l'importance d'avoir des attentes et des exigences élevées basées sur le potentiel des autres plutôt que sur son expérience de vie. Inspiré de l'œuvre de Yayoi Kusama; «Infinity Mirror Room - Phalli's Field» qui préconise de refléter les pensées, les idées et les actions de l'autre.

Dans le cadre d'un large éventail d'activités d'étude, notamment des stages dans les centres-villes, l'enseignement de l'art et de l'histoire culturelle non occidentaux, des salles de classe expérimentales et de la formation en communication interculturelle, le département étudie le concept de *Growth Mindset* (gestion mentale) développé par Carol Dweck. En combinant le concept d'état d'esprit de croissance avec la pédagogie de miroir, on peut créer une attitude utile pour les enseignants et les étudiants pour atteindre des ambitions plus élevées et réussir. Il faut donc combler l'écart entre les paroisses et les congrégations..

En étroite collaboration avec des partenaires éducatifs d'autres grandes villes d'Europe: Anvers, Lisbonne, Varsovie et Paris, un projet Erasmus + (2018-2020) offre l'opportunité d'explorer, d'expérimenter, d'évaluer et de comparer un large éventail d'outils pratiques qui pourront être utilisés en classe. Ce projet GRIT contribue à nos connaissances et à notre compréhension du comportement des enseignants et des élèves et à la réussite des études, ainsi qu'à la création de nouvelles connaissances sur l'influence du développement d'un état d'esprit de croissance dans un contexte social et culturel hyper diversifié.

© Paul Pos, Willem de Kooning Academie, Rotterdam, 11/2018



Diversité dans l'éducation en France

L'éducation est une question clé pour les parents, en particulier issus de l'immigration, car c'est le principal moyen pour leurs enfants de construire leur avenir personnel et professionnel. L'éducation intègre deux enjeux principaux: valoriser l'expérience et améliorer les compétences pour pouvoir pleinement s'intégrer dans la société d'accueil. Le cadre de référence européen (Commission européenne, Bruxelles, 2006) définit huit compétences clés: la communication dans la langue maternelle (KC1); la communication en langues étrangères (KC2); les compétences en mathématique et en science et technologie (KC3); la compétence numérique (KC4); Apprendre à apprendre (KC5); Compétences sociales et civiques (KC6); l'esprit d'initiative et d'entreprise (KC7); et la sensibilité et l'expression culturelle (KC8). Les compétences clés sont toutes considérées comme importantes, car chacune d'elles contribue à une vie réussie dans une société de la connaissance..

Ces compétences ont été actualisées cette année car «les gens ont besoin d'un ensemble de qualifications et de compétences pour maintenir leur niveau de vie actuel, soutenir des taux d'emploi élevés et favoriser la cohésion sociale à la lumière de la société et du monde du travail de demain. Aider les Européens à acquérir des aptitudes et des compétences nécessaires à leur épanouissement personnel, à la santé, à l'employabilité et à l'inclusion sociale contribue à renforcer la résilience de l'Europe à une époque de changements rapides et profonds » (Commission européenne, 2018). De nombreuses compétences se chevauchent et s'entrecroisent: des aspects essentiels à un domaine soutiennent la compétence dans un autre. Les compétences de base fondamentales en langue, alphabétisation, calcul et technologies de l'information et communication (TIC) sont essentielles pour l'apprentissage, et apprendre à apprendre soutient toutes les activités d'apprentissage. Un certain nombre de thèmes sont appliqués tout au long du cadre de référence: la pensée critique, la créativité, l'initiative, la résolution de problèmes, l'évaluation des risques, la prise de décision et la gestion constructive des sentiments jouent un rôle dans les huit compétences clés (CE, 2006). Une compétence en particulier est à prendre en compte dans les relations entre professionnels et familles: la compétence interculturelle. Elle signifie se comprendre à travers et au-delà de tous les types de barrières culturelles. Elle est la condition préalable fondamentale pour faire fonctionner nos sociétés démocratiques si diverses.

Il est urgent de déployer des efforts concertés pour développer les attitudes, les compétences et les connaissances nécessaires pour enrichir la compétence interculturelle dans la pratique quotidienne de l'enseignement et de l'apprentissage. Elle s'attaque à la racine de toute une série de problèmes auxquels nos sociétés sont confrontées - stéréotypes, discrimination, toutes les formes de racisme exacerbées en période de difficultés économiques. Par conséquent, l'éducation interculturelle vise à développer et à améliorer la capacité de se comprendre et de communiquer les uns avec les autres malgré les divisions culturelles.

Le concept de compétence interculturelle est lié aux concepts d'identité, de culture, de rencontre interculturelle et de compétence. La compétence interculturelle est une combinaison d'attitudes, de connaissances, de compréhension et de compétences appliquées qui permet à chacun, seul ou avec d'autres de comprendre et de respecter les personnes perçues comme ayant des affiliations culturelles différentes de soi-même; répondre de manière appropriée, efficace et respectueuse lors de l'interaction et de la communication avec ces personnes; établir des relations positives et constructives avec ces personnes; se comprendre soi-même et ses multiples affiliations grâce à des rencontres avec des «différences» culturelles (Huber et Reynolds, 2014)

A Paris (principalement dans les quartiers à forte proportion d'élèves appartenant à des familles nées à l'étranger) et dans les villes autour de Paris (dans les zones urbaines sensibles qui bénéficient d'un soutien financier public particulier), la démarche de diversité est une réalité au quotidien aussi bien dans les salles de classe (à l'école) qu'en dehors des écoles (pendant les activités périscolaires). Elle exige des éducateurs une créativité première et une réflexion critique constante afin d'être compris par leurs élèves de manière pertinente.

La diversité est un processus bidirectionnel - les éducateurs apprennent de leurs élèves et vice versa.

© **Bénédicte Halba, iriv, Paris, 11/2018**

Club de l'iriv à la Cité des Métiers

L'iriv propose un club mensuel à la Cité des Métiers à Paris est une illustration d'une démarche pédagogique pour valoriser la diversité sur le terrain auprès d'un public issu de l'immigration «Valoriser un parcours migratoire - de l'expérience à la compétence»

Dans un premier temps, les participants sont invités à se présenter (courte biographie) lors d'une table ronde.

Dans un deuxième temps, divers outils et stratégies pédagogiques sont expliqués. Sur la base du portefeuille Migrapass (approche circulaire de l'expérience à la compétence), d'autres stratégies sont proposées et discutées.

Dans une troisième étape, les supports pédagogiques sont répartis entre les participants après la session La participation à 3 clubs ainsi que l'envoi de son curriculum vitae ouvrent la voie à une attestation officielle de présence fournie par iriv - cela peut aussi enrichir le curriculum vitae (comme parcours de formation)

Plusieurs projets européens dans le domaine de la migration ont été testés à la Cité des Métiers depuis 2012 - Migrapass (2012), Valbuk (2013), ALLinHE (2013-2014), Vintage (2015-2016), Key Tutors (2015-2017), Revalue (2017-2019), MiFamily (2019), MiFamily (2019) et DiverPass (depuis 2020)



Plus d'information : www.club-iriv.net

Further information : www.club-iriv.net

La stratégie de la « porte ouverte » doit être comprise de bien des façons. Combiner l'approche descendante - l'UE et les États fournissent une législation et un soutien financier pour les stratégies de diversité et l'approche ascendante - les individus et les organisations sont disposés à être mieux soutenus pour l'accès à l'éducation, à la formation ou à l'emploi en ce qui concerne leur profils « divers »

Les différentes législations nationales en matière de diversité ainsi que la diversité des profils de professionnels impliqués dans sa mise en œuvre sur le terrain sont des enjeux majeurs à prendre en considération si nous voulons réellement promouvoir une approche «porte ouverte». À n'importe quel niveau, de nombreux obstacles peuvent être soulevés.

- Au niveau macro, la diversité repose sur deux directives européennes adoptées en 2000 sur la lutte contre la discrimination et la promotion des valeurs européennes & des droits de l'homme; ces directives ont été transposées dans les législations nationales ;
- Au niveau méso, les professionnels travaillant avec des personnes aux profils divers (genre, origines ethniques, croyances religieuses ou politiques...) ont également des parcours professionnels très variés - enseignants à l'école, travailleurs sociaux dans les associations ou collectivités locales, formateurs en entreprise ou organismes de formation
- Au niveau micro, les publics aux profils «divers» ne sont pas correctement informés selon leurs témoignages: principalement parce qu'ils pensent que l'approche de la diversité n'est qu'une stratégie de communication (entre institutions et entreprises) et non une réalité concrète

© Paris, Novembre 2018