



Financé par
l'Union européenne



Youth Unite: Favoriser la
Tolérance et l>Inclusion par
l'Education et l'Engagement

Projet n° 2024-1-PL01-KA220-YOU-000248204

Jeunesse Unie

Favoriser la tolérance et l'inclusion par l'éducation et l'engagement

(Erasmus + - KA2 : Partenariat de coopération | Jeunesse – Projet n° 2024-1-PL01-KA220-YOU-000248204)

D2.1 État actuel des lieux

Rapport

Étude comparative dans 5 pays

WP2 - Développement des programmes, formation et renforcement des capacités

Le contenu de cette publication n'engage que son auteur et relève de sa seule responsabilité.
La Commission européenne décline toute responsabilité quant à l'usage qui pourrait être fait
des informations qu'elle contient.



Financé par
l'Union européenne



Youth Unite: Favoriser la
Tolérance et l'Inclusion par
l'Education et l'Engagement

Projet n° 2024-1-PL01-KA220-YOU-000248204

Partenariat

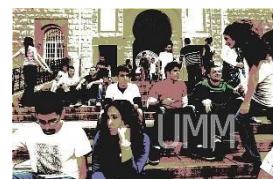
*Stowarzyszenie Integracja i Rozwoj,
Pologne, Coordinateur*



*Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo
Dolci – ETS, Italie*



Un Monde Migrant, France



Fonds d'innovation sociale (FIS), Lituanie



*KMOP - Centre d'action sociale et
d'innovation, Grèce*





Table des matières

| | |
|---|----|
| 1. Introduction | 4 |
| 2. Rapport sur l'état des lieux : contexte et objectifs | 4 |
| 3. Méthodologie | 4 |
| 4. Un paysage complexe | 5 |
| 4.1 Initiatives et réponses existantes | 6 |
| 5. Besoins d'apprentissage, lacunes nationales et programmes souhaités : aperçu des résultats du groupe de discussion | 10 |
| 5.1 Principales conclusions par pays | 10 |
| Question (Q) 1 : Qui êtes-vous et que faites-vous ? | 10 |
| Q2 – Opportunités éducatives | 11 |
| Q3 : Votre communauté | 12 |
| Q4 : Obstacles | 13 |
| Q5 : Outils efficaces | 14 |
| Q6 : Technologie et jeunesse | 15 |
| Q7 : Compétences manquantes | 16 |
| Q8 : Le programme idéal | 17 |
| Q9 : Une suggestion de changement | 17 |
| Q10 : Un message | 18 |
| 6. Analyse et synthèse des résultats | 19 |
| 6.1 Lien entre la revue de la littérature et les résultats des groupes de discussion. | 19 |
| 7. Conclusions et recommandations | 20 |
| 8. Références | 23 |



Financé par
l'Union européenne



Youth Unite: Favoriser la
Tolérance et l'Inclusion par
l'Education et l'Engagement

Projet n° 2024-1-PL01-KA220-YOU-000248204

1. Introduction

Youth Unite - Favoriser la tolérance et l'inclusion par l'éducation et l'engagement est un projet cofinancé par le programme Erasmus +. Crée pour répondre au besoin urgent de réduire la discrimination, le racisme et l'intolérance, notamment chez les jeunes, dans un contexte européen de plus en plus diversifié, il vise à renforcer les compétences des professionnels de la jeunesse, en les aidant à promouvoir un environnement inclusif favorisant le dialogue et la participation active au sein de la communauté. En impliquant des jeunes et des animateurs jeunesse d'Italie, de Pologne, de France, de Lituanie et de Grèce, le projet vise à construire des relations interculturelles fondées sur le respect et l'inclusion, en s'appuyant sur des outils de formation validés et un programme éducatif adapté aux défis sociaux actuels.

Pour plus d'informations, veuillez consulter le site Web du projet <https://www.youth-unite.eu/fr/page-daccueil/>

2. Rapport sur l'état des lieux : contexte et objectifs

Ce document présente les résultats de la première étape du projet Youth United : cette première phase vise à analyser les contextes nationaux par une revue de la littérature et à identifier les besoins d'apprentissage des animateurs jeunesse par l'organisation de groupes de discussion. Les résultats obtenus sont nécessaires à l'élaboration d'un programme d'études qui constituera le cœur de la future formation des animateurs jeunesse des pays partenaires. La définition de ces deux actions a une raison d'être : avant de mener les groupes de discussion prévus, il est essentiel d'analyser le contexte socioculturel national de chaque pays partenaire en matière de racisme, d'intolérance et d'inclusion. Cette analyse, organisée sous forme de revue de la littérature, garantit l'adéquation des initiatives futures aux spécificités locales et fournit une base d'information commune. Par conséquent, l'objectif de ce rapport est d'offrir une perspective comparative sur le racisme, la discrimination et l'inclusion dans les contextes jeunesse, ainsi que sur les initiatives et les politiques mises en place pour répondre à ces problématiques.

3. Méthodologie

La méthodologie mise en œuvre pour réaliser ce rapport, comme mentionné précédemment, s'est organisée autour de deux actions principales suivant une norme spécifique pour chacune d'elles :



- **Revue de la littérature :** chaque pays partenaire a analysé les données, politiques et initiatives existantes concernant le racisme, l'intolérance et l'inclusion, en mettant l'accent sur la jeunesse. Cette revue s'articulait autour de trois questions directrices et s'appuyait sur des sources récentes et fiables, analysant la manière dont les jeunes vivent et perçoivent l'intolérance et l'inclusion dans leurs communautés. Un modèle a été fourni à chaque partenaire afin de recueillir des données selon les mêmes critères et la même structure.
- **Rapports des groupes de discussion :** chaque pays a organisé des groupes de discussion avec des animateurs jeunesse afin d'explorer leurs perspectives, leurs défis et leurs meilleures pratiques en matière d'inclusion et de diversité. Un questionnaire standardisé et une procédure de compte rendu ont permis de garantir la comparabilité entre les pays. Plus précisément, chaque groupe de discussion a suivi une approche structurée :
 - **Participants :** Des animateurs de jeunesse d'horizons divers.
 - **Environnement :** Un espace neutre et sans distraction pour garantir des discussions ouvertes.
 - **Considérations éthiques :** Des formulaires de consentement signés et des accords de confidentialité ont été recueillis.

Les résultats des deux actions sont résumés dans les deux sections principales de ce document, avec une analyse finale et des conclusions.

4. Un paysage complexe

Ces dernières années, les pays européens ont continué à faire face à des défis importants liés au racisme, à l'intolérance et à l'inclusion sociale, des phénomènes qui touchent l'ensemble de la population, mais qui ont un impact particulièrement grave sur les jeunes et les minorités. Des cinq contextes nationaux analysés – Italie, France, Grèce, Pologne et Lituanie – un tableau complexe se dégage, fait de progrès réglementaires, mais aussi de discrimination systémique et culturelle persistante.

En **Italie**, le racisme et l'intolérance s'expriment par des pratiques telles que le profilage racial par les forces de l'ordre et par des comportements discriminatoires généralisés, tels que le racisme, l'homophobie et l'antisémitisme. Selon l'ECRI (2024), les groupes les plus touchés sont les Roms, les LGBTQ+ et les personnes d'origine africaine. 70 % des Italiens admettent que les personnes noires sont souvent victimes de racisme (Ipsos, 2023), et plus de 60 % des étudiants déclarent avoir vécu ou été témoins d'incidents discriminatoires (Save the Children, 2023).



En France, l'année 2023 a marqué une dégradation de la cohésion sociale en raison d'une augmentation des actes antisémites et des discours xénophobes. La Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) fait état d'un recul inquiétant de la tolérance, notamment chez les jeunes : 58 % des 18-39 ans déclarent avoir subi des discriminations fondées sur l'origine ou la couleur de peau (2023).

La Pologne, quant à elle, est confrontée à une forte polarisation sociale et à un climat hostile envers la communauté LGBTQ+ et les migrants. Le pays se classe dernier au classement ILGA-Europe des droits LGBTI (ILGA-Europe, 2020), et plusieurs régions ont adopté des résolutions se déclarant « zones sans LGBT ». Bien que la jeunesse urbaine affiche des attitudes plus ouvertes, les messages de haine et la désinformation sur les réseaux sociaux constituent une menace croissante (ECRI, 2023).

En Grèce, malgré quelques avancées législatives, la discrimination à l'encontre des migrants, des Roms et des personnes LGBTQ+ reste répandue. Le Réseau d'enregistrement des violences racistes (RVNR) a recensé 158 épisodes de violence raciste en 2023, dont beaucoup visaient des réfugiés et des jeunes LGBTQ+ (RVRN, 2023). De plus, 17,7 % des jeunes grecs sont des NEET, avec des taux plus élevés parmi les minorités (OCDE, 2024).

Enfin, en **Lituanie**, si la sensibilisation du public aux discriminations s'est accrue, les attitudes inclusives restent fragiles. Les communautés roms, LGBTQ+ et migrantes sont confrontées à des obstacles systémiques en matière d'éducation, d'emploi et de santé. Une étude récente a révélé que seulement 27 % des citoyens estiment que les politiques de lutte contre la discrimination sont véritablement efficaces, tandis que des problèmes comme le harcèlement racial à l'école restent répandus (Ciuladiene, 2024 ; Spinter Tyrimai, 2024).

Dans tous ces pays, un schéma commun se dégage : la difficulté de traduire les réglementations en actions concrètes, la présence de stéréotypes profondément ancrés et l'inégalité d'accès aux services essentiels comme l'éducation, la santé, l'emploi et la participation citoyenne. Les jeunes, en particulier ceux issus de l'immigration ou de minorités, sont souvent exclus des processus décisionnels et confrontés à de multiples formes de discrimination. L'éducation interculturelle et la création d'espaces sûrs et inclusifs demeurent des outils essentiels pour bâtir des sociétés plus justes et plus solidaires.

4.1 Initiatives et réponses existantes

Les cinq pays analysés – l'Italie, la France, la Grèce, la Pologne et la Lituanie – ont développé au fil du temps une série de politiques, de programmes et d'interventions visant à lutter contre le racisme et la discrimination, avec des approches et des niveaux d'efficacité variables.



Les réponses institutionnelles s'articulent autour de plans réglementaires, stratégiques et éducatifs, la société civile et le secteur éducatif jouant un rôle croissant dans la promotion de l'inclusion.

En **Italie**, la réponse juridique est ancrée dans la Constitution, qui consacre le principe d'égalité dans son article 3. Au niveau législatif, la loi 654/1975 et le décret législatif 215/2003 ont introduit des sanctions pour les actes discriminatoires et ont établi l'UNAR (Office national contre la discrimination raciale) comme organisme de coordination des politiques de lutte contre le racisme (UNAR, 2023). Stratégiquement, parmi toutes les différentes initiatives actives au niveau national, la Stratégie nationale pour l'inclusion des Roms et des Sinti 2021-2030 et les projets éducatifs tels que DiversaMente et Tous différents, tous promeuvent de manière égale une culture du respect et de la participation (ICEI, 2021).

La France dispose d'un cadre juridique solide, fondé sur des fondements historiques forts, comme la loi sur la liberté de la presse (1881) et, plus récemment, le Code pénal (1994), et l'inclusion des propos xénophobes dans la catégorie des abus de la liberté d'expression (CNCDH, 2023). Le Plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations (2023-2026) vise à coordonner les actions dans les domaines de l'éducation, de l'emploi et de la culture. Cependant, la France a été critiquée par le Comité des Nations Unies pour ne pas avoir suffisamment pris en compte le racisme systémique, notamment dans le secteur de la sécurité (Amnesty International, 2023).

En **Grèce**, le Plan national contre le racisme 2020-2023 est l'un des plus structurés d'Europe, avec des actions ciblées dans les domaines de l'éducation, du logement, de l'emploi et de la justice (ECRI, 2022). Parmi les mesures les plus importantes figure la loi 5089/2024, qui légalise le mariage entre personnes de même sexe dans le cadre d'une stratégie plus large pour l'égalité LGBTQI+ (République hellénique, 2021). D'autres mesures comprennent la réforme du Code de l'immigration (loi 5038/2023) et des actions contre les discours de haine en ligne (loi 4779/2021).

La Pologne a modifié son Code pénal (art. 256 et 53 §2a) afin de sanctionner les discours de haine et a reconnu l'orientation sexuelle comme critère de vulnérabilité dans les procédures d'asile (ECRI, 2023). Au niveau local, la ville de Gdańsk est un modèle avancé d'intégration, avec la création d'un Conseil des migrants qui soutient les politiques municipales d'inclusion (Conseil de l'Europe, 2023). Cependant, l'absence de stratégie nationale de migration et l'exclusion des sujets liés à la communauté LGBTQ+ des programmes scolaires demeurent des défis importants.

En **Lituanie**, le cadre juridique repose sur la loi sur l'égalité de traitement (2003) et la loi sur le statut juridique des étrangers (2018), qui garantissent l'accès aux services publics et interdisent la discrimination (Médiateur pour l'égalité des chances, 2021). Le pays a mis en



œuvre des programmes de langue, d'emploi et d'intégration sociale pour les migrants, mais le soutien institutionnel reste faible en raison d'un financement limité et de la confiance du public. Le Programme d'intégration pour les étrangers (2016) et le Fonds d'intégration lituanien proposent des cours, une assistance juridique et une orientation culturelle, mais ils sont souvent mal connus ou mal mis en œuvre (Ministère de l'Intérieur de Lituanie, 2021).

Dans tous ces contextes, l'importance de l'éducation formelle et non formelle comme outil clé pour construire une culture inclusive apparaît. Des programmes et des cours destinés aux animateurs jeunesse, tels qu'EDI GO (Grèce), NELA (France), Hate – Delate (Pologne), Youth Affairs Training (Lituanie) et DiversaMente (Italie), fournissent des outils pratiques pour reconnaître et combattre la discrimination, promouvoir le dialogue interculturel et valoriser la diversité dans les milieux éducatifs et communautaires (CEMEA, 2019 ; HREA, 2020). Le tableau ci-dessous présente les initiatives mentionnées ci-dessus (d'autres ressources/cas sont répertoriés dans les rapports nationaux en annexe du présent rapport).

| Nom du programme | Pays/ Année de mise en œuvre | Description | Objectifs d'apprentissage | Contenu | Compétences et aptitudes | Lien |
|------------------|---------------------------------|---|---|---|--|---|
| EDI GO | GRÈCE 2024 | Programme d'études sur l'égalité, la diversité et l'inclusion pour les travailleurs de jeunesse | Comprendre les principes EDI, le recrutement inclusif, la conception de l'espace et le langage inclusif | 5 modules : théorie EDI, espace, relations, communauté, travail de jeunesse | Compétences interculturelles, communication et conception de formation | https://edi-go.eu/media/edigo-curriculum.pdf |
| NELA | FRANCE 2019 | Programme du CEMEA pour déconstruire les préjugés et le racisme à travers l'analyse | Sensibiliser à l'égalité humaine et aux stéréotypes | Ateliers sur l'analyse critique des médias, l'histoire et la biologie | Pensée critique, sensibilisation à la lutte contre la discrimination | https://cemea.asso.fr/les-champs-d-action/questions-societales/nous-et-les-autres-des-prejuges-au-racisme |



| | | médiatique et historique | | | | |
|--|---------------|--|---|---|---|---|
| Diversamente – Jeunes contre la discrimination | ITALIE 2021 | Programme destiné aux jeunes travailleurs pour les sensibiliser à la diversité et à l'inclusion | Reconnaitre et combattre les discriminations, promouvoir la citoyenneté active | Analyse des stéréotypes, méthodes anti-discriminatio n et ateliers d'inclusion | Identifier les stéréotypes, compétences de facilitation inclusive | https://icei.it/progetti/diversamente/ |
| Haine – Delate | Pologne 2016 | Ateliers sur les discours de haine et la discrimination en ligne | Sensibiliser aux discours de haine, développer la communication de groupe | Scénarios simulés, réflexion de groupe, discussions, présentation s. | Communication, coopération et compétence interculturelle | Narzędziownik edukacyjny / materiały dla edukatorów / mowa nienawiści - poznaj, reaguj |
| Programme de formation aux affaires de la jeunesse | Lituanie 2018 | Formation de 5 modules pour les animateurs de jeunesse sur l'éducation non formelle, la psychologie et le travail social | Doter les travailleurs de jeunesse d'outils pour soutenir et responsabiliser les jeunes issus de la diversité | Modules: travail de jeunesse, psychologie, travail social, éducation, politique de jeunesse | Compétences interpersonnelles, facilitation inclusive, travail d'équipe, techniques d'orientation | https://old.jrd.lt/informacija-dirbantiems-su-jaunimu/jaunimo-darbotojai |

Malgré les différences entre les pays, tous affichent un engagement croissant en faveur de sociétés plus inclusives. Cependant, des obstacles subsistent : le manque de financement des autorités de lutte contre la discrimination, l'absence de données ventilées, la lenteur des mécanismes de signalement et la difficulté générale à reconnaître le racisme structurel. Combler ces lacunes nécessite une approche intégrée combinant des lois efficaces, des programmes éducatifs et la participation active des jeunes et de la société civile.



Financé par
l'Union européenne



Youth Unite: Favoriser la
Tolérance et l'Inclusion par
l'Education et l'Engagement

Projet n° 2024-1-PL01-KA220-YOU-000248204

5. Besoins d'apprentissage, lacunes nationales et programmes souhaités : aperçu des résultats du groupe de discussion

Cette section du rapport recueille et analyse les résultats des groupes de discussion menés dans les cinq pays européens participant au projet. Après avoir appréhendé le contexte général, l'objectif était de dresser un tableau commun des perceptions, expériences, obstacles et bonnes pratiques qui ont émergé, directement auprès des animateurs jeunesse active sur le terrain.

Les Focus Groups ont impliqué **29 participants**, répartis à l'échelle nationale selon le tableau suivant :

| Organisation | Pays | Nombre d'animateurs de jeunesse atteints |
|--|----------|--|
| Centre de développement créatif Danilo Dolci - ETS | Italie | 5 |
| Un Monde Migrants | France | 8 |
| KMOP | Grèce | 5 |
| Stowarzyszenie Integracja i Rozwój | Pologne | 5 |
| Fonds d'innovation sociale | Lituanie | 6 |
| Total | | 29 |

5.1 Principales conclusions par pays

Ci-dessous, les principaux résultats de ce qui a émergé de tous les pays sont résumés, permettant de donner un aperçu des principales idées.

Question (Q) 1 : Qui êtes-vous et que faites-vous ?

Si vous deviez décrire votre rôle d'animateur jeunesse en un mot, quel serait-il et pourquoi ?

La description du rôle des participants aux groupes de discussion a révélé une forte composante professionnelle et relationnelle. Malgré les différences de contextes nationaux, une image commune de l'animateur jeunesse, figure de soutien, passerelle entre les jeunes et la communauté et promoteur de la participation active, s'est dégagée partout.



En **Italie** et en **Grèce**, les participants ont défini leur rôle comme celui d'accompagnateur pédagogique, mettant l'accent sur la création de liens de confiance et le soutien à la croissance personnelle. En **France**, certains se sont identifiés comme des activateurs de processus, capables de stimuler la réflexion critique, l'action collective et la créativité. En **Pologne**, l'animateur jeunesse est principalement perçu comme un facilitateur, capable de s'adapter aux besoins des jeunes et de soutenir leurs idées. En **Lituanie**, l'accent a été mis sur la dimension de médiation entre les cultures, en particulier dans les contextes à forte présence de jeunes migrants.

Des termes récurrents tels que « mentor », « guide », « inspiration », « passerelle », « facilitateur », « éducateur non formel » reflètent une vision multidimensionnelle du rôle, alliant empathie, écoute active, compétence relationnelle et engagement social. Tous les participants ont souligné que leur rôle ne se limite pas à des tâches techniques ou pédagogiques, mais implique une responsabilité envers le changement culturel et l'inclusion.

Enfin, une réflexion commune a émergé sur le manque de reconnaissance institutionnelle de ce rôle : bien qu'ils soient au cœur des processus de participation des jeunes, de nombreux animateurs jeunesse travaillent sans protection contractuelle, sans perspectives de carrière ni statut officiel. Néanmoins, tous s'accordent à dire que ce travail constitue un choix précieux et une forme concrète de citoyenneté active.

Certains ont insisté sur l'importance profonde de la relation éducative, soulignant que leur mission n'est pas d'apporter des solutions toutes faites, mais d'accompagner les jeunes, en créant des espaces d'écoute, de confiance et d'expérimentation. D'autres ont souligné la dimension transformatrice du travail de jeunesse, qui implique également ceux qui le pratiquent : accompagner les jeunes dans leur croissance implique inévitablement de les questionner, de s'adapter et de grandir avec eux.

Une réflexion sur la valeur de la reconnaissance a également émergé : dans de nombreux pays, le rôle de l'animateur jeunesse n'est pas officiellement reconnu, ce qui peut engendrer de la frustration. Pourtant, la passion et le dévouement avec lesquels il s'exerce témoignent d'une forte identité professionnelle, même en l'absence de statut officiel. L'animation jeunesse est vécue comme un échange profond, un terreau fertile pour construire la citoyenneté, promouvoir les droits et semer l'espoir.

Q2 – Opportunités éducatives

Pourriez-vous décrire au groupe votre parcours scolaire et comment cela vous a amené à travailler avec des jeunes ?

Les parcours sont variés et intéressants : on y trouve des personnes issues de formations en pédagogie, psychologie, art ou droit, mais aussi des personnes issues de filières moins



traditionnelles comme l'économie ou la scénographie. L'un des éléments transversaux mis en évidence lors des groupes de discussion concerne l'absence, dans les cinq pays partenaires, d'un parcours de formation unifié et reconnu pour devenir animateur jeunesse. Aucun participant n'a décrit de formation universitaire directe et spécifique à son rôle : la majorité a acquis des compétences par l'expérience pratique, des formations courtes, des initiatives européennes ou des projets locaux.

En Italie et en Grèce, il a été souligné que de nombreux jeunes s'orientent vers l'animation jeunesse par le biais du volontariat, souvent au sein du secteur associatif ou de projets européens tels qu'Erasmus+ et le Corps européen de solidarité. En France, plusieurs animateurs jeunesse sont issus du monde artistique ou pédagogique, mais déplorent une fragmentation excessive de l'offre de formation. En Pologne et en Lituanie, la plupart des participants ont acquis leurs compétences directement sur le terrain, confrontés à un apprentissage très complexe et souvent sans soutien initial.

Malgré cette hétérogénéité, un désir commun de plus de structuration, de continuité et de reconnaissance pédagogique se dégage clairement. Les participants réclament des parcours d'apprentissage alliant théorie et pratique, flexibles mais cohérents, capables de les préparer véritablement à l'intervention auprès des jeunes. Il existe également une forte demande de formations spécifiques sur des sujets sensibles, tels que la gestion de la diversité, l'animation, la communication interculturelle et le soutien émotionnel.

En résumé, les animateurs de jeunesse interrogés ont été majoritairement formés de manière informelle, avec des ressources limitées, mais avec une forte motivation et une grande capacité d'adaptation. Le renforcement des parcours éducatifs est l'une des priorités pour l'amélioration du secteur et la qualité du travail de jeunesse.

Q3 : Votre communauté

Comment définiriez-vous la tolérance, l'inclusion et la diversité dans le contexte du travail de jeunesse ? Pourriez-vous nous donner un exemple ?

Tous les groupes ont exprimé des définitions similaires des concepts demandés : **la tolérance** peut être un concept délicat pour certains ; tolérer quelque chose ne signifie pas l'accepter. **L'inclusion**, en revanche, est perçue comme une démarche plus active. Créer l'égalité des chances et favoriser un véritable sentiment d'appartenance exige des efforts continus. **La diversité** est souvent perçue comme un atout précieux qui peut enrichir les groupes, mais elle peut aussi être source de conflits si nous n'en prenons pas conscience. Trouver un équilibre entre l'appréciation de nos différences et le développement d'un sentiment d'appartenance est essentiel. De nombreux participants estiment que se concentrer sur la langue, la communication interculturelle et la création d'environnements véritablement inclusifs est essentiel pour y parvenir.



À quels défis liés à l'inclusion et à la diversité votre communauté est-elle confrontée à l'échelle nationale ? Qu'en est-il des jeunes ?

Parmi les principaux enjeux critiques au niveau national, identifiés lors des groupes de discussion, les participants ont identifié les suivants : le décrochage scolaire en Italie, le manque de continuité éducative en France et la discrimination envers les jeunes LGBTQ+, migrants ou handicapés en Pologne et en Lituanie. À cela s'ajoutent la stigmatisation liée à l'habillement et à l'identité en France, ainsi que le décalage entre les besoins des jeunes et l'offre institutionnelle. En Grèce et en Pologne, on observe également une politisation de l'inclusion et une réticence des établissements d'enseignement à collaborer avec des méthodes non conventionnelles.

En France, les enseignants pointent du doigt l'exclusion causée par les politiques scolaires, qui touchent de manière disproportionnée les élèves marginalisés. De plus, les attentes sociales exercent une pression sur les jeunes, les incitant à se conformer, ce qui les empêche d'exprimer librement leur identité.

Q4 : Obstacles

Pouvez-vous partager une expérience marquante où vous avez été confronté à un cas d'intolérance ou de discrimination, tant sur le plan professionnel que personnel ? Qu'en avez-vous appris ?

Quels changements seraient nécessaires pour y parvenir ?

Lors des groupes de discussion, la question des épisodes significatifs d'intolérance ou de discrimination a suscité des témoignages personnels très profonds. Les participants ont partagé des expériences qui ont marqué leur parcours professionnel et humain, soulignant combien il est difficile, mais aussi formateur, d'être confronté à l'exclusion ou d'en être témoin dans le cadre scolaire.

En **Italie**, certains praticiens ont témoigné d'insultes ou d'exclusion envers des jeunes LGBTQ+ dans les milieux scolaires et sportifs. La souffrance de ces épisodes a conduit de nombreux animateurs à rechercher des outils pour intervenir avec plus de compétence et de rapidité.

En **France**, un atelier sur la santé mentale a été relaté. Un participant avait réagi par une agression verbale à la simple mention du thème de l'inclusion. La situation a été gérée avec succès grâce à la présence d'un psychologue, mais l'épisode a révélé que la diversité est encore perçue comme une menace par certains secteurs de la population.

La ségrégation sociale et ethnique est renforcée par la pression exercée sur les membres de leur communauté, ce qui limite leur ouverture au monde extérieur. Le sentiment d'identité,



notamment au sein de la communauté musulmane, exige un dialogue ouvert et des passerelles de communication.

En **Grèce**, une expérience de microagression a concerné une formatrice qui, alors qu'elle abordait les questions de genre en milieu scolaire, a été la cible de commentaires sexistes de la part de collègues plus âgés. Cette expérience a suscité une réflexion sur l'importance de protéger également les éducateurs dans leur environnement de travail, en garantissant des environnements de travail respectueux et conscients.

En **Lituanie**, un exemple frappant est celui d'un événement jeunesse qui n'a pas proposé de traduction aux participants migrants. Cette exclusion, bien qu'involontaire, a généré un sentiment de marginalisation qui a profondément marqué les jeunes comme les travailleurs concernés.

En **Pologne**, une travailleuse a raconté la difficulté d'accompagner une jeune musulmane dans un environnement scolaire hostile, où le foulard était un objet de moquerie de la part de ses camarades et de ses enseignants. Cela a mis en lumière l'urgente nécessité d'interventions éducatives structurées à destination du personnel scolaire, et pas seulement des jeunes.

Les enseignements tirés de ces épisodes ont été nombreux : nécessité de renforcer la formation, création de lignes directrices communes pour gérer les cas de discrimination, adoption d'une approche préventive et non seulement réactive. Tous les participants ont souligné que pour véritablement changer les choses, il est essentiel de travailler en réseau, en impliquant les écoles, les familles, les institutions et les communautés locales.

Q5 : Des outils efficaces

Quelles stratégies ou activités utilisez-vous pour promouvoir l'inclusion et la diversité dans le travail de jeunesse, tout en veillant à ce que vos initiatives soient accessibles et accueillantes pour les jeunes d'horizons divers ? Y a-t-il des aspects qui fonctionnent particulièrement bien ou que vous aimeriez améliorer ?

Les pratiques peuvent varier selon le contexte, mais leur point commun est une approche active et engageante. Parmi les méthodologies les plus populaires figurent **le théâtre de l'opprimé**, **la narration**, **les simulations**, **les activités artistiques** et **les jeux de rôle**.

Des tables rondes permettent aux étudiants d'horizons différents de partager leurs expériences personnelles, favorisant ainsi une meilleure compréhension mutuelle et la création de liens d'amitié. Des approches créatives et interactives sont adoptées pour promouvoir l'inclusion. En Lituanie, notamment, une grande importance est accordée aux projets du Corps européen de solidarité, tandis qu'en Grèce, des outils d'auto-évaluation des



pratiques inclusives sont utilisés. L'objectif ultime est de créer des espaces sûrs où les jeunes peuvent s'exprimer librement, sans crainte d'être jugés.

Q6 : Technologie et jeunesse

Les plateformes numériques favorisent-elles ou entravent-elles le dialogue inclusif entre les jeunes ? Pouvez-vous nous donner un exemple ?

Le monde numérique est perçu comme un lieu empreint de contradictions. Les plateformes numériques ont constitué l'un des sujets les plus controversés abordés lors des groupes de discussion. Dans tous les pays partenaires, les participants ont souligné que la technologie, tout en offrant un potentiel énorme, pose également des défis majeurs dans le contexte du travail de jeunesse.

En particulier, l'utilité des outils numériques pour amplifier la voix des jeunes issus de milieux marginalisés a été soulignée en **Grèce** et en **France**. Des plateformes telles que *Zoom*, *Miro* et *Padlet* se sont révélées cruciales pendant la pandémie pour assurer la continuité éducative et l'accès à la formation, même depuis les zones rurales ou isolées. Certains participants ont également signalé que ces technologies facilitaient la collaboration internationale et les échanges interculturels. En France, les avis sur les plateformes numériques étaient mitigés : si certains les considéraient comme des outils de connexion, d'autres mettaient en garde contre leurs risques. Les participants ont appelé à la mise en place de programmes d'alphabétisation numérique et ont souligné l'importance des interactions en personne.

Cependant, en **Pologne** et en **Lituanie**, le problème des inégalités d'accès au numérique est apparu avec force : dans de nombreuses régions, notamment rurales, les jeunes ne disposent pas de connexions stables ni d'appareils adéquats, ce qui les expose à un risque d'exclusion. De plus, l'utilisation des réseaux sociaux a été associée à des phénomènes négatifs tels que la désinformation, les discours de haine et la radicalisation, accentuant la polarisation parmi les jeunes.

En **Italie**, une approche plus critique a été exprimée : de nombreux animateurs jeunesse estiment que le contact direct est irremplaçable pour créer des relations authentiques, développer l'empathie et aborder les questions d'inclusion. Les plateformes numériques, si elles ne sont pas soigneusement encadrées, peuvent réduire la profondeur du dialogue et décourager l'engagement actif, notamment sur des sujets sensibles comme la diversité ou la détresse personnelle.

Dans l'ensemble, les participants ont convenu que la technologie n'est ni bonne ni mauvaise en soi, mais doit être accompagnée d'une sensibilisation, de compétences numériques essentielles et de stratégies éducatives ciblées.



Q7 : Compétences manquantes

Quel type de formation ou de soutien avez-vous reçu pour aborder les questions de diversité et d'inclusion dans le travail de jeunesse ?

Quelles compétences ou connaissances aimeriez-vous développer pour mieux relever les défis de l'inclusion et de la tolérance lorsque vous travaillez avec les jeunes ?

L'analyse des cinq groupes de discussion fait clairement ressortir un besoin commun de renforcer les compétences des animateurs jeunesse, notamment pour relever efficacement les défis liés à l'inclusion et à la diversité. Dans tous les contextes nationaux, les participants ont signalé un manque de formations structurées et actualisées. Nombre d'entre eux ont acquis des compétences par le biais d'expériences informelles, d'auto-apprentissage et de programmes européens, mais seuls quelques rares ont bénéficié d'une formation spécifique.

Parmi les compétences les plus demandées, on trouve :

- **Communication non violente** et **écoute active**, pour gérer les dialogues difficiles et renforcer la relation éducative.
- **Gestion des conflits** et **médiation interculturelle**, considérées comme essentielles pour travailler dans des contextes de plus en plus diversifiés.
- **Compétences psychopédagogiques**, notamment pour faire face à la fragilité émotionnelle et aux dynamiques d'exclusion dans les groupes de jeunes.
- **Sensibilisation interculturelle** et **déconstruction des préjugés et biais**, pour travailler de manière juste et réfléchie.
- **L'autoréflexion** et **les soins personnels**, considérés comme fondamentaux pour prévenir l'épuisement professionnel et maintenir une présence éducative efficace.

Les participants ont également exprimé leur intérêt pour des parcours de formation pratiques et modulaires, comprenant des outils concrets (tels que des exercices, des modèles et des simulations), des espaces d'échanges entre pairs et des séances de supervision professionnelle. La formation continue et la reconnaissance formelle des compétences acquises sur le terrain ont été identifiées comme des priorités urgentes pour soutenir la professionnalisation du secteur et garantir un impact positif et durable sur le travail de jeunesse.

En France, le recrutement des éducateurs est un processus complexe, qui priviliege souvent les personnes non qualifiées, perçues comme plus influençables. Le manque d'engagement politique et économique en faveur de l'investissement dans le travail social et le sport restreint encore davantage les ressources disponibles.



Q8 : Le programme idéal

Si vous pouviez concevoir un programme d'études sur l'inclusion pour les animateurs jeunesse, qu'incluriez-vous absolument ? Quelle méthodologie ? Quels types d'activités ?

Selon les participants, un programme efficace pour les travailleurs de jeunesse devrait être basé sur une approche expérientielle et multidisciplinaire, intégrant la théorie à la pratique, et la réflexion personnelle au travail de terrain. Les principaux contenus comprendraient : **l'identité**, entendue comme l'interaction complexe entre la perception personnelle de soi, l'appartenance culturelle et les rôles sociaux. Cela inclut l'exploration de la façon dont les individus construisent leur sens de soi en relation avec leur environnement, leur communauté et les attentes sociétales), **les stéréotypes et les préjugés , la discrimination multiple , les priviléges, les approches intersectionnelles , la communication inclusive et la gestion des dynamiques de groupe** . Certains partenaires suggèrent également des modules sur **les instruments juridiques de lutte contre la discrimination et sur l'organisation de campagnes publiques** pour promouvoir la diversité.

Parmi les méthodologies proposées : le Théâtre de l'Opprimé, la méthode Fishbowl, des ateliers de conception participative, des études de cas réels, des simulations et des moments d'échange interactifs. Le programme doit non seulement favoriser l'apprentissage, mais aussi l'autonomisation, en stimulant l'esprit critique, l'empathie et la capacité à agir dans la complexité. Il est également important que les activités soient modulaires, interculturelles et accessibles à tous les âges.

Q9 : Une suggestion de changement

Quels conseils donneriez-vous à ceux qui créent ce programme pour le rendre vraiment efficace ?

Dans les cinq pays concernés, les participants ont exprimé une vision claire et partagée de ce qui rend un programme d'études pour les travailleurs de jeunesse efficace : l'enracinement dans la réalité, la co-conception, l'adaptabilité et le caractère concret.

Un premier élément est apparu : la nécessité d'élaborer le programme avec les animateurs eux-mêmes, en les impliquant à toutes les étapes : conception, expérimentation et évaluation. Cette approche participative garantit que les contenus reflètent véritablement les défis quotidiens rencontrés par les animateurs dans leurs contextes spécifiques.

Deuxièmement, une structure flexible est nécessaire, organisée en modules indépendants mais connectés, utilisables dans différents contextes (écoles, centres de jeunesse, espaces informels) et avec différents niveaux d'expérience professionnelle. En Pologne et en Lituanie,



il a été proposé d'inclure des exemples pratiques, des études de cas et des lignes directrices opérationnelles pour faciliter l'application sur le terrain.

Un autre thème récurrent était l'importance de prendre soin des travailleurs : de nombreux animateurs ont souligné la nécessité d'inclure des modules sur la gestion du stress, le bien-être émotionnel et le soutien par les pairs. En France et en Grèce, la nécessité de formations sur la gestion des conflits internes aux équipes et sur la gestion des situations émotionnellement complexes a également été mentionnée.

Enfin, il est suggéré que le programme ne se limite pas à la seule dimension éducative, mais qu'il inclue des éléments de plaidoyer, de conception sociale et de leadership communautaire, afin que les travailleurs de jeunesse puissent également être des promoteurs de changement systémique dans leurs communautés.

En résumé, les conseils recueillis convergent vers l'idée d'un programme construit « de bas en haut », qui peut être mis à jour au fil du temps, améliore les compétences expérientielles et fournit de véritables outils pour faire face à la complexité de l'inclusion dans le travail de jeunesse.

Au lieu de se concentrer uniquement sur le contenu académique, le programme devrait privilégier la pensée critique, l'introspection et les activités favorisant l'empathie. L'une des propositions consistait à créer des « pôles jeunesse » – des espaces dédiés où des jeunes d'horizons divers pourraient se rencontrer, partager leurs expériences et apprendre les uns des autres.

Q10 : Un message

Quel est le message principal que vous aimeriez transmettre aux jeunes pour promouvoir l'inclusion et la tolérance ?

Des propos des participants se dégagent une profonde confiance dans les jeunes comme moteur de transformation sociale. Les messages qui leur sont adressés sont authentiques et motivants. Ils sont constamment invités à se connaître, à valoriser sa singularité et, parallèlement, à s'ouvrir avec curiosité et respect aux autres. Un message fort est que l'inclusion commence de l'intérieur : seuls ceux qui ont appris à accepter leur histoire, leurs fragilités et leurs différences peuvent véritablement accueillir celles des autres. Les jeunes sont encouragés à devenir les promoteurs d'un changement culturel qui part de la base, par de petits gestes quotidiens de solidarité, de dialogue et de courage. Les réflexions sur la responsabilité ne manquent pas : construire une société plus juste et plus inclusive est une tâche collective, qui exige engagement, mais aussi imagination et espoir.



6. Analyse et synthèse des résultats

6.1 Lien entre la revue de la littérature et les résultats des groupes de discussion.

L'analyse comparative entre la revue de la littérature et les résultats des groupes de discussion menés dans les cinq pays partenaires du projet Youth Unite révèle une forte cohérence entre les deux actions de recherche et d'identification des besoins, mais offre également des pistes importantes pour approfondir et compléter les informations. La littérature a dressé un tableau clair des défis structurels liés au racisme, à la discrimination et aux inégalités dans les contextes de jeunesse. Dans tous les pays analysés – Italie, France, Grèce, Pologne et Lituanie –, la présence de phénomènes systémiques apparaît clairement, notamment :

- discrimination à l'égard des minorités ethniques et religieuses,
- la marginalisation des personnes LGBTQ+,
- l'existence de stéréotypes culturels et de barrières linguistiques,
- le manque d'efficacité des politiques publiques contre le racisme structurel.

Les groupes de discussion ont non seulement confirmé les tendances dégagées par les données, mais les ont également enrichies d'apports qualitatifs issus de l'expérience directe de ceux qui travaillent quotidiennement avec les jeunes. Les témoignages recueillis offrent une image plus vivante et plus articulée des dynamiques en jeu, fournissant des éclairages précieux pour mieux comprendre la réalité sur le terrain.

En particulier:

- En **Italie** et en **Pologne**, les participants ont signalé des épisodes d'intolérance dans les contextes scolaires et sportifs, conformément aux données nationales montrant une hostilité croissante envers les personnes LGBTQ+ et les minorités ethniques ;
- En **Grèce** et en **France**, certains formateurs ont exprimé un sentiment de malaise face aux questions d'inclusion, reflétant le climat de polarisation également signalé dans leurs rapports nationaux respectifs ;
- Le manque d'outils de formation et de soutien institutionnel adéquat pour ceux qui travaillent dans le secteur de la jeunesse est apparu comme l'un des problèmes critiques les plus pertinents, confirmé à la fois par des sources académiques et par des expériences directes partagées lors des groupes de discussion.

L'analyse de la littérature met en évidence l'existence de programmes et d'initiatives nationaux dans tous les pays étudiés. Cependant, les résultats des groupes de discussion révèlent une réalité plus complexe : malgré l'existence formelle de ces mesures, elles sont souvent méconnues, difficiles d'accès ou d'une efficacité limitée en pratique. **Cet écart entre**



les dispositions réglementaires et la réalité du terrain constitue l'un des principaux problèmes critiques identifiés au cours de l'étude.

Une autre question transversale concerne le **rôle fondamental de l'éducation non formelle**. Si la littérature reconnaît son utilité dans le contexte de l'inclusion sociale, les acteurs concernés soulignent la nécessité d'une plus grande reconnaissance institutionnelle, accompagnée de formations structurées et adaptées pour les acteurs de ce secteur.

Les deux sources – théoriques et qualitatives – convergent en outre sur certaines priorités urgentes, telles que :

- renforcer les compétences des travailleurs de jeunesse et la nécessité d'une reconnaissance formelle de leur travail.
- assurer l'accessibilité à des outils et ressources pédagogiques efficaces ;
- promouvoir la participation active des jeunes aux processus de prise de décision ;
- soutenir une culture de respect et de diversité à travers des politiques cohérentes, visibles et durables.

En conclusion, la revue de la littérature offre un cadre systémique, tandis que les groupes de discussion mettent en évidence l'impact concret sur le terrain. L'intégration de ces deux niveaux d'analyse fournit une base solide pour la définition de recommandations politiques et la conception d'interventions ciblées dans le domaine du travail de jeunesse et de l'inclusion sociale.

7. Conclusions et recommandations

Les cinq groupes de discussion menés dans le cadre du projet Youth Unite ont révélé des points communs, mais aussi des différences liées aux contextes culturels et opérationnels des différents pays concernés. Ces réflexions offrent une vision plus articulée et réaliste des défis et des potentiels liés à l'inclusion des jeunes en Europe.

Parmi les aspects les plus significatifs qui ont émergé

- Un **manque généralisé de reconnaissance formelle de la figure de l'animateur de jeunesse**, ainsi qu'un **manque de parcours de formation structurés et adaptés à ce rôle** ;
- Un **fort sentiment d'identité professionnelle** de la part des travailleurs de jeunesse, qui se décrivent comme des facilitateurs, des compagnons et des promoteurs du changement social au sein de leurs communautés ;
- La présence, dans tous les contextes, de **formes systémiques – parfois même intérieurisées – de discrimination** touchant les jeunes LGBTQ+, les migrants, les personnes handicapées ou les membres de minorités ethniques et religieuses ;



- **La valeur reconnue de l'éducation non formelle et des méthodologies participatives**, qui sont considérées comme des outils fondamentaux pour promouvoir l'inclusion, le respect mutuel et la citoyenneté active ;
- **Les défis liés à l'utilisation des technologies numériques** : si d'un côté elles offrent des opportunités d'inclusion, de l'autre elles exposent les jeunes à des risques tels que l'isolement, la polarisation et la désinformation ;
- **Les personnes transversales doivent acquérir des compétences spécifiques pour gérer la diversité** et garantir des environnements sûrs et accueillants pour tous ;
- **Un intérêt commun pour la création d'un programme d'études européen partagé**, concret, flexible, accessible et adaptable aux différents contextes locaux, en mettant également l'accent sur le bien-être des opérateurs.

Sur la base des données recueillies et de la revue de la littérature, les recommandations clés suivantes visent à renforcer l'inclusion dans le domaine du travail de jeunesse. Ces réflexions s'appuient à la fois sur des données théoriques et des expériences vécues, offrant ainsi les bases d'approches plus cohérentes, participatives et durables.

- **Reconnaître et valoriser le rôle des animateurs de jeunesse** : les cadres politiques nationaux et européens devraient définir clairement les compétences, le champ d'action et le statut professionnel des animateurs de jeunesse afin de garantir que leur contribution soit pleinement reconnue et soutenue.
- **Investir dans une formation continue de qualité** : des parcours de formation accessibles, pratiques et multidisciplinaires sont essentiels, en particulier pour ceux qui travaillent dans des environnements informels ou dans des zones rurales, où les ressources sont souvent limitées.
- **Co-développer un programme européen partagé sur l'inclusion** : un cadre de formation commun, conçu en collaboration avec les animateurs de jeunesse et les jeunes, devrait être fondé sur des expériences réelles et fournir des outils transférables applicables dans différents contextes.
- **Renforcer les réseaux locaux et transnationaux** : établir des liens solides entre les organisations, les écoles, les familles et les institutions est essentiel pour répondre efficacement et collectivement aux besoins éducatifs et sociaux émergents.
- **Soutenir le bien-être des travailleurs de jeunesse** : les outils d'autoréflexion, la supervision professionnelle et le soutien psychosocial sont essentiels pour prévenir l'épuisement professionnel et maintenir la motivation et l'efficacité à long terme.
- **Favoriser l'éducation numérique critique** : les animateurs de jeunesse ont besoin des outils et de la formation adéquats pour guider les jeunes dans la navigation responsable dans les environnements technologiques et numériques, tout en luttant contre la désinformation, l'isolement et la polarisation.



Financé par
l'Union européenne



Youth Unite: Favoriser la
Tolérance et l'Inclusion par
l'Education et l'Engagement

Projet n° 2024-1-PL01-KA220-YOU-000248204

- **Amplifier la voix des jeunes :** les jeunes doivent être activement impliqués dans les processus de prise de décision, non seulement écoutés, mais reconnus comme des acteurs clés dans la construction de communautés inclusives, ouvertes et justes.

Ces recommandations offrent un point de départ pour le développement de politiques jeunesse et d'outils éducatifs véritablement orientés vers l'inclusion et la justice sociale.



Financé par
l'Union européenne



Youth Unite: Favoriser la
Tolérance et l'Inclusion par
l'Education et l'Engagement

Projet n° 2024-1-PL01-KA220-YOU-000248204

8. Références

Amnesty International. (2023). Rapport sur la France.

<https://www.amnesty.org/fr/location/europe-et-asie-centrale/europe-centrale-et-sud-est/france/rapport-france/>

Ciuladiene, G. (2024). Enfants migrants et défis liés à l'intégration en Lituanie : l'avis des éducateurs. Sciences sociales, 13(10), 501. <https://www.mdpi.com/2076-0760/13/10/501>

CNCDH. (2023). Rapport annuel sur la lutte contre le racisme. <https://www.vie-publique.fr/en-bref/294739-racisme-antisemitisme-xenophobie-le-rapport-de-la-cncdh-pour-2023#:~:text=En%20hausse%20depuis%20l'ann%C3%A9e,%C3%A9chelle%20de%200%20%C3%A0%20100%20100>

Conseil de l'Europe. (2024). Rapport de l'ECRI sur la Lituanie. <https://rm.coe.int/sixth-report-on-lithuania/1680b2097a>

ECRI. (2022). Rapport de l'ECRI sur la Grèce. Conseil de l'Europe. <https://rm.coe.int/ecri-first-report-on-greece-adopted-on-28-june-2022-published-on-22-se/1680a818bf>

ECRI. (2023). Rapport sur la Pologne. Conseil de l'Europe.

<https://bip.brpo.gov.pl/en/content/ecri-report-situation-regarding-racism-and-intolerance-poland>

Médiateur pour l'égalité des chances. (2021). Égalité de traitement et lutte contre la discrimination en Lituanie. <https://lygybe.lt/en/about-office/>

Commission européenne. (2020). Indice des politiques d'intégration des migrants. chrome-extension://efaidnbmnnibpcajpcgkclefindmkaj/https://www.mipex.eu/sites/default/files/downloads/pdf/files/a5/mipex-2020-book-a5.pdf

FRA. (2020). Enquête LGBTI de l'UE II – Grèce.

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/lgbti-survey-country-data_greece.pdf

République hellénique. (2021). Stratégie nationale pour l'égalité LGBTQI+.

https://www.primeminister.gr/wp-content/uploads/2021/06/ethniki_statigiki_gia_thn_isothta_ton_loatki.pdf?fbclid=IwAR0H3gutNs17FyqCqevtEw8A8p-mbzb8KC_jRAQaEyQhjRsJdta8e0XhBN0

ICEI. (2021). DiversaMente – Jeunes contre la discrimination.

<https://icei.it/progetti/diversamente/>

ILGA-Europe. (2020). Indice Rainbow Europe. <https://www.ilga-europe.org/report/rainbow-europe-2020/>



Financé par
l'Union européenne



Youth Unite: Favoriser la
Tolérance et l'Inclusion par
l'Education et l'Engagement

Projet n° 2024-1-PL01-KA220-YOU-000248204

Ipsos. (2023). Racisme et discrimination en Italie. Amref. <https://www.amref.it/news-e-press/comunicati-stampa/lafrica-in-italia-razzismo-cittadinanza-e-ostacoli-allintegrazione/>

OCDE. (2024). Statistiques sur le chômage des jeunes – Grèce.
<https://doi.org/10.1787/a35a56b6-en>.

RVRN. (2023). Rapport annuel sur la violence raciste – Grèce. <https://migrant-integration.ec.europa.eu/system/files/2024-05/RVRN-2023-report-fnl.pdf>

UNAR. (2023). Rapporto sulle discriminazioni en Italie. <https://www.unar.it/portale/-/l-epidemia-dell-odio-nell-ultimo-anno-1.379-aggressioni-razziste-omotransfobiche-antisemite-e-abiliste>

Zibas, K. (2017). Lituanie : des études montrent un déni collectif du racisme.
https://migrant-integration.ec.europa.eu/news/lithuania-collective-denial-racism-studies-show_en

CEMEA. (2019). NELA – Nous et les autres. <https://cemea.asso.fr/les-champs-d-action/questions-sociales/nela>

PEJ-France. (2023). Projet DiverCity. <https://pejfrance.org/divercity/>

HREA. (2020). Atelier sur la haine – Delate. <https://edukacja.fdn.pl/narzedziownik>

Agence de la jeunesse. (2021). Programme de formation à la jeunesse.
<https://www.jrd.lt/veiklos-sritys/jaunimo-darbas>

Département des migrations de Lituanie. (2021). Stratégie nationale de migration.
<https://www.migracija.lt>

Fonds lituanien d'intégration. (2020). Soutien à l'intégration des migrants.
<https://www.migracija.lt>