

PUBLICATION TRIMESTRIELLE - SEPTEMBRE | DÉCEMBRE 2019

Belgique-België
P 407015
1040 Bruxelles 4
1/4167

Phylactère

LE MAGAZINE DU CJC

DOSSIER - DIVERSITÉ ET INCLUSION

Plus que des concepts

COUP DE PROJECTEUR SUR LES NEWSLETTERS DU
CJC // JOYEUX ANNIVERSAIRE, BAS LES MASQUES !
// LES 90 ANS DE JEC // JEUNESSE & SANTÉ DEVIENT
OCARINA



Conseil
de la **Jeunesse**
Catholique

4

Focus CJC

Coup de projecteur sur les newsletters du CJC.

12

Dossier

Diversité et inclusion.

22

Bons tuyaux

Formations, campagnes et outils pédagogiques conseillés par la rédaction.

6

Focus membres

Trois reportages au cœur des organisations membres du CJC : Bas les Masques, Jeune Et Citoyen et Ocarina.

19

Parole aux membres

Avatar! : Stronghold 2019 - Be Larp // Quand l'Érable rencontre la frite! - Volont'R // Au Patro, ça Pep's!

23

Portrait

L'équipe de Résonance.

PHYLACTÈRE - PUBLICATION TRIMESTRIELLE DU CONSEIL DE LA JEUNESSE CATHOLIQUE (CJC) - 25, rue des Drapiers - 1050 Ixelles - 02/2303283 - info@cjc.be - www.cjc.be - ÉDITEUR RESPONSABLE - Joris Fakroune - COORDINATION - Vanessa Pitaels - ÉQUIPE DE RÉDACTION - Joris Fakroune, Ludovic Emmada, Vanessa Pitaels, Émilie Quenon - ONT ÉGALEMENT COLLABORÉ À LA RÉDACTION DE CE NUMÉRO - Déborah Alves (Be Larp), Vincent Crépin (Patro), Solange Deberg (et l'équipe de Volont'R), Elise Dermience (Résonance) - MISE EN PAGE - Urielle Coeman - IMPRIMÉ par Media Process - Imprimé sur du papier recyclé.

2020, une année pleine de défis et festive pour le Phylactère !

Notre revue a fêté ses trois ans en décembre dernier !

Trois ans et dix éditions qui ont été autant d'occasions pour notre revue de traiter de thèmes parfois compliqués mais toujours intéressants et fouillés. Pour celles et ceux qui souhaitent revenir sur ces étapes importantes dans la récente histoire de notre revue, vous pouvez les consulter sur le site du CJC : www.cjc.be. Cette fois, ce sont les thématiques de la diversité et de l'inclusion que le Phylactère se propose d'explorer dans son dossier.

Ce Phylactère est aussi le premier de cette nouvelle année 2020. À cette occasion, je tenais à vous adresser un message. Ce message, je le veux positif et optimiste. Alors oui, je vous adresse mes meilleurs vœux et je vous souhaite ardemment d'être en excellente santé, heureux et heureuses.

Mais je nous souhaite aussi et surtout, ensemble, de construire un projet, une société où, face au réchauffement de la planète et au dérèglement du climat, à la tentation du repli sur soi, face à la précarisation de la population

et des jeunes plus particulièrement, face aux défis humains et sociaux, face aux défis écologique et économiques, - des alternatives tournées vers l'avenir voient le jour. Des alternatives multiples, démocratiques, solidaires, durables et citoyennes. Celles-ci auront besoin de chacun et chacune d'entre nous pour se concrétiser. Que nous soyons élus ou élues, citoyens ou citoyennes, hommes ou femmes, enfants, jeunes, adultes, parents, seniors, belges, européens ou européennes, citoyennes ou citoyens du monde, nous avons, tous et toutes, un rôle important à jouer dans cette pièce et assurément, aucun n'est de second plan.

Je nous souhaite de relever ensemble ces défis pour que nous puissions faire étinceler 2020.

C.R.A.C.S.ement vôtre,

Joris Fakroune
Secrétaire Général CJC

Des alternatives multiples, démocratiques, solidaires, durables et citoyennes.

Coup de projecteur sur les newsletters du CJC

À la recherche d'informations sur la législation sociale ou d'un financement en vue du lancement d'un nouveau projet ? Besoin d'informations pertinentes dans le cadre de votre mandat ? Ne cherchez plus, les newsletters du CJC fourmillent d'informations utiles et pertinentes pour votre travail quotidien.



Au nombre de quatre, les newsletters du CJC, qui abordent chacune une thématique spécifique, constituent une véritable offre de services destinée aux associations membres de la fédération. Ces newsletters souhaitent répondre aux attentes et aux besoins des associations membres en étant toujours plus proches de leurs réalités.

Nécessitant un important travail de recherche, de compilation et de vulgarisation des informations, les newsletters sont réalisées en interne par l'équipe de permanents du CJC. Outre leur objectif d'informer, elles participent également à la diffusion de l'expertise du CJC au sein de la fédération. Néanmoins, ces outils de communication perdent tout sens s'ils ne sont pas utilisés ou partagés par le plus grand nombre. D'où ce coup de projecteur qui vise à vous les faire (re)découvrir !

La newsletter de la fédération



La newsletter du CJC regroupe des informations issues de la fédération, de ses associations membres ainsi que de ses partenaires proches. Organisée en trois rubriques – Côté CJC, Côté OJ et Actus des partenaires, celle-ci vous donne un aperçu des événements, formations, nouveaux outils ou encore des offres d'emplois issus du réseau du CJC. Conçue comme une vitrine des activités de la fédération et de ses membres, cette newsletter est envoyée à raison

de deux fois par mois. Outre les objectifs d'informer et de faire vivre le réseau CJC, celle-ci vise également à mettre en lumière et à promouvoir les actualités et activités de ses associations membres. Dès lors, l'équipe Communication est à votre disposition si vous souhaitez partager une information : info@cjc.be.

La veille parlementaire



Lancée en 2017, la veille parlementaire propose une veille concertée sur divers enjeux qui concernent de près les Organisations de Jeunesse et le secteur Jeunesse dans son ensemble. L'objectif poursuivi est d'informer, de manière efficace et pertinente, les membres du CJC en vue de les outiller dans leur travail et, notamment, dans leur mission de représentation. Organisée en cinq thématiques – Jeunesse, Emploi, Enfance & Formation, Volontariat et Europe, cette veille

se présente comme un état des lieux et une analyse des questions parlementaires abordant les problématiques concernant notre secteur. Plus que le transfert brut d'informations, le CJC

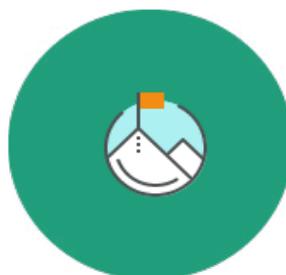
souhaite étayer les informations transmises par une courte analyse. Dans ce sens, chaque question bénéficie d'un résumé de la problématique, d'un lien vers la réponse complète et, dans la mesure du possible, d'informations relatives à ce qui est fait ou sera fait au sein du CJC pour traiter ce point. Destinée prioritairement aux personnes portant un mandat et/ou ayant des responsabilités politiques, la veille est diffusée environ toutes les six semaines.



La newsletter subsides

« Plus de sous ? Si ! » est la newsletter dédiée aux sources de financement. Envoyée à raison d'une fois par mois, elle reprend des informations sur des appels à projets à venir et des possibilités de financement

dans le cadre d'appels à projets récurrents tels que ceux issus du Service de la Jeunesse ou de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Appels à projets locaux, belges et européens y côtoient les appels à projets issus d'organismes privés. Chaque appel à projets y est brièvement présenté en mettant en évidence les informations essentielles telles que le public cible, le montant du financement ou encore la date de remise du dossier. Un lien vers l'appel à projets vient également compléter les renseignements fournis. La newsletter « Plus de sous ? Si ! » a récemment bénéficié d'un vent de nouveauté puisqu'elle s'est dotée d'une nouvelle mise en page plus épurée, aérée et facilitant la lecture.



La newsletter emploi

Enfin, dernière née, la newsletter qui décode l'emploi date de septembre 2019. Elle recèle d'informations pratiques et utiles à la gestion de l'emploi au sein de votre association. Changement au niveau de la législation, rappel quant aux obligations administratives, information relative aux pouvoirs subsidiaires ou encore sur le détachement pédagogique ne constituent que quelques exemples d'informations que vous pouvez y retrouver. Celle-ci est également agrémentée par les précieux conseils des membres de l'équipe Emploi du CJC. Destinée aux personnes exerçant des responsabilités en lien avec l'emploi au sein de leur association, cette newsletter ne dispose pas de périodicité fixe et sera envoyée en fonction de l'actualité.

Intéressé.e ?

Pour vous inscrire à une ou plusieurs de ces newsletters, rien de plus simple ! Il vous suffit d'envoyer un mail à info@cjc.be en précisant les newsletters qui vous intéressent. Vous serez alors encodé dans notre base de données et recevrez régulièrement celles-ci. Ne passez plus à côté d'informations pratiques et pertinentes pour la gestion de votre association et inscrivez-vous !

Vanessa Pitaels
CJC

Joyeux anniversaire, Bas les Masques !

Cette année, Bas les Masques fête sa vingtième saison. À cette occasion, l'association a remercié celles et ceux qui ont marqué Bas les Masques de leur empreinte que ce soit il y a un, deux, cinq, dix ou vingt ans !

Ces remerciements ont eu lieu lors d'une soirée de retrouvailles le samedi 23 novembre à la Salle des Loisirs de Mont-Saint-Guibert. Au programme, soirée pizza, scène ouverte et exposition pour se replonger dans l'histoire de Bas les Masques.

L'occasion pour le Phylactère de célébrer vingt années d'activités pour et par les jeunes et de retracer le chemin parcouru depuis sa création.

C'est en septembre 2000 que les masques sont tombés avec la création d'une association à Mont-Saint-Guibert, par un groupe d'amis qui souhaitait à tout prix donner la parole aux jeunes et leur permettre d'être eux-mêmes (sans masque) via les arts de la scène. Alors constituée d'un unique groupe de 40 jeunes de 10 à 18 ans, Bas les Masques a, depuis, bien évolué en favorisant une organisation interne bien plus conséquente, en multipliant ses ateliers, en obtenant la reconnaissance OJ en 2018 et en ouvrant dernièrement de nouvelles antennes à Bruxelles et en Wallonie.

Bas les Masques, aujourd'hui ?

Aujourd'hui, Bas les Masques compte cinq entités – Mont-Saint-Guibert, Gembloux, Wavre, Nivelles et Jette – qui accueillent plus de 400 jeunes et enfants. Chaque année, ensemble, ils proposent 18 représentations à leur public, produisent plusieurs nouveaux chants, participent à des week-ends artistiques ou de rencontres et organisent – pour l'un des groupes – un camp d'été autour du cinéma.

En quoi les arts de la scène sont de bons outils d'animation et porteurs d'épanouissement du jeune ?

Les jeunes ont la possibilité d'apprendre le vivre ensemble et de s'épanouir dans des ateliers hebdomadaires ou dans des stages d'une semaine au cours desquels ils s'initient au chant, à la danse, au théâtre, au cinéma. Les jeunes abordent, au travers d'activités artistiques, la réflexion critique, la gestion de projets socio-artistiques, la solidarité, l'estime de soi, et tout ceci dans un cadre dynamique et participatif.

Les activités de BLM sont porteuses d'émancipation pour le jeune. Grâce aux thèmes de société abordés dans les projets artistiques, les participants sont entraînés dans des débats d'idées, des échanges de propos et des prises de positions aussi riches que variés. Ils peuvent s'exprimer en toute liberté par le chant, la danse, le théâtre et le cinéma.

Au travers de la création artistique, les jeunes deviennent acteurs de leur projet et apprennent à investir les responsabilités de la gestion de projet.

Les jeunes participent activement à la création de leurs projets artistiques ancrés dans leurs questionnements du moment, apprenant ainsi à vivre ensemble, à découvrir l'autre et à s'engager pour une société plus juste et plus durable.

Qui sont les jeunes de BLM ?

Aujourd'hui, Bas les Masques, avec ses cinq entités, accueille des jeunes de la région bruxelloise, de la région namuroise et du Brabant Wallon. Les organisateurs confient vouloir étendre encore leurs activités pour les proposer au plus grand nombre.

Dès 4 ans, les jeunes de Bas les Masques se rencontrent au cours d'activités hebdomadaires, de stages ou encore d'activités en école. Ils s'essayent à différentes disciplines artistiques, au service d'un projet commun.

Répartis en tranches d'âge, ils s'interrogent, au sein de leur Conseil des Jeunes, sur des sujets d'actualité qui les interpellent ou s'expriment par rapport à leurs attentes, leurs espoirs.

Quels sont les sujets, les questionnements portés par les jeunes et leurs créations ?

Les jeunes posent un regard critique sur leur environnement, le vivre ensemble et leur propre existence. Ils sont invités à réfléchir et à construire un monde plus juste et plus durable. Comme chacun est invité à être soi-même et est accueilli avec ses différences, le respect de l'autre est au cœur des animations de l'association.

BLM au cœur de l'inclusion ?

Le choix citoyen de Bas les Masques est bien l'inclusion de jeunes porteurs d'handicap, de jeunes à la santé mentale fragile ou de jeunes socialement précarisés via des partenariats avec des structures locales.

Qui se cache dans les coulisses de BLM ?

Animés avec bienveillance par plus de 60 animateurs, les jeunes sont portés par une équipe d'animation dont l'objectif principal est de développer avec chacun d'eux leur estime d'eux-mêmes, leur confiance en eux en laissant une grande place à l'écoute, au dialogue, à la créativité et à l'imagination.

Des nouveautés chez BLM ?

BLM étend ses activités aux jeunes adultes.

- **Improscène** : BLM propose un atelier d'improvisation pour tous ceux dont l'imaginaire déborde (+16ans).
- **LarScene Théâtre** : BLM lance sa première troupe adulte.
- **LarScene Chant** : Pas de jalousie ! Les adultes ont, eux aussi, droit à leur groupe de chant.

Depuis août 2019, les ados ont l'opportunité de participer à un échange culturel avec des jeunes béninois, qui est amené à se pérenniser.

Pouvons-nous assister aux productions des jeunes de BLM ?

Participer à un événement de Bas les Masques, c'est aussi soutenir les jeunes dans leur démarche. BLM vous propose deux formules :

Pass « grâce à toi »

Accédez à TOUS les événements* en illimité durant toute une saison. Au-delà de l'aspect pratique, il s'agit d'un pass de soutien au projet puisque la totalité est reversée sur un compte de solidarité.

* Concerts et spectacles de toutes les entités

Disponible prochainement !

Abonnement festival

À partir de 2 spectacles par personne, lors du Festival de fin d'année, Bas les Masques vous offre une réduction de 30% ! L'occasion de découvrir encore plus de spectacles et de passer un chouette moment en famille ou avec ses amis.

Disponible dès février 2020 !

Ludovic Emmada
CJC

Les 90 ans de JEC

Le 14 novembre, Jeune Et Citoyen a fêté ses 90 ans d'existence lors d'un double événement à l'Arsenal. L'occasion pour l'association de mettre à l'honneur la notion d'engagement, qui est au cœur de son projet, et de célébrer son histoire avec les jeunes, les amis, les partenaires, les membres, les volontaires et les anciens de JEC.

De l'engagement, de la réflexion et de la fête

Dans le cadre de son année anniversaire, et dans la lignée des événements que l'association organisera cette année, Jeune Et Citoyen a voulu proposer une journée articulée autour de la question : « Pourquoi et comment agir depuis l'école et au-delà ? ». Concoctée par les permanents et les volontaires de l'association à destination des jeunes, cette journée mêlait conférence interactive, ateliers, temps de rencontre et d'échange, foire aux expériences, moments pratiques et exposition sur l'histoire de JEC. L'objectif était d'amener les participants, venus de diverses écoles, à réfléchir à ce qu'est l'engagement et à la manière dont ils pourraient s'engager. Le tout dans une ambiance conviviale et pleine d'énergie ! Et pour clôturer cette journée de célébration et de réflexion comme il se doit, Jeune Et Citoyen a également voulu rassembler, le temps d'une soirée, ses amis, partenaires, membres, volontaires et anciens. Au programme : cocktail, repas et spectacle d'improvisation, mené par la Compagnie du Chambard, mettant à l'honneur Jeune Et Citoyen.

Retour sur une journée variée et riche en échanges

En guise d'introduction à la journée, les participants ont pu assister à une conférence ayant pour thème : « De l'intérêt de l'engagement. Quels processus et motivations ? ». L'idée étant d'identifier les lieux d'engagement des jeunes, les modalités concrètes selon lesquelles ils participent, s'associent, revendiquent.

Trois ateliers étaient ensuite proposés aux participants, ateliers auxquels ils pouvaient choisir de participer ou non. L'atelier « Citoyenneté et engagement : ça n'a pas de sens ?! » avait pour objectif de permettre à chacun de définir ce qui donnerait du sens à un éventuel engagement. Grâce à l'outil Ikigai, les participants étaient invités à réfléchir à ce qu'ils aiment, ce qu'ils savent faire, comment cela pourrait être valorisé et à ce qu'ils pourraient apporter au monde.

Avec l'atelier « L'histoire dont vous êtes le héros », les participants étaient amenés à construire la vie d'un personnage, Jean-Eudes, en expérimentant la négociation, l'argumentation et les processus de décisions collectives. L'idée sous-jacente était de sensibiliser à l'importance des choix que chacun pose et à l'idée que l'engagement

Coup d'œil sur les moments marquants de JEC

1928-1929 : Des étudiants créent la JEC (Jeunesse étudiante chrétienne) dans la philosophie du « Voir, juger, agir ».

1940-1944 : Mobilisation dans la Résistance face à l'occupation allemande.

1968-début des années 1970 : Le mouvement JEC se politise, suivant la tendance générale de la jeunesse à cette période.

1990 : La JEC Belgique recentre son action pédagogique autour de trois thèmes : démocratie, citoyenneté et participation. Elle propose des moyens d'action, de réflexion et d'organisation pour permettre aux jeunes d'agir en acteurs critiques, responsables et solidaires au sein de l'école et de la société en général.

2003 : JEC devient « Jeune Et Citoyen » pour souligner son ouverture, au-delà du pilier chrétien et du monde étudiant.



peut également dépendre des autres et de leurs décisions. Cet atelier, qui suit la logique des livres dont vous êtes le héros, a entièrement été pensé par un jeune volontaire. L'atelier « S'engager à l'école et dans la société », quant à lui, avait pour finalité de permettre aux participants d'échanger sur des questions telles que : Comment s'engager dans son école et en tant que citoyen? À qui s'adresser ? Comment faire entendre sa voix ? À quoi cela sert-il ?

Tout au long de la journée, les participants étaient également invités à aller à la rencontre d'associations afin d'échanger et d'envisager un éventuel parcours d'engagement personnel. Parmi ces associations et projets présentés : Solidarcité, Quinoa, Service Volontaire International, CNAPD, le Comité des Elèves Francophones, Défi Belgique Afrique, Empreintes, Les Ambassadeurs d'expression citoyenne, Oxfam et Bande à complots, un projet mis en place par des jeunes et soutenu par Jeune Et Citoyen, dont l'objectif est d'amener les jeunes à aiguïser leur sens de l'analyse vis-à-vis des médias .

L'engagement au-delà de cet événement

Si cette journée « anniversaire » à l'Arsenal avait pour thème l'engagement, c'est parce qu'elle s'insère dans un projet plus vaste de réflexion autour de cette notion et fait partie d'une

série d'événements (moments d'échanges et de partage, stages et autres présentations d'outils) qui auront aussi pour objectif de travailler cette thématique. Ainsi, a succédé à cette journée du 14 novembre, un moment de présentation de l'outil Kit Cit le 5 décembre. Une Assemblée Générale extraordinaire aura lieu le 29 janvier et un moment d'échange sur « l'engagement dès le plus jeune âge » en mars 2020. Le Kit Cit est un outil de participation pour réfléchir à la place de chacun dans la structure et aborder la thématique des préjugés et des stéréotypes, tandis que « L'engagement dès le plus jeune âge » est un moment d'échange pour aborder, entre professionnels de l'enfance et/ou de l'enseignement primaire, la participation des jeunes.

L'association a également souhaité partager et mettre à disposition de toute personne intéressée certains outils utilisés et/ou présentés lors de cette journée anniversaire. C'est le cas de l'outil Ikigai utilisé lors de l'atelier « Citoyenneté et engagement : ça n'a pas de sens ?! », de l'outil utilisé lors de l'atelier « L'histoire dont vous êtes le héros » et du projet Bande à complots. Bref, une manière d'exporter la réflexion autour de l'engagement et de la faire vivre au-delà des événements organisés par Jeune Et Citoyen.

*Emilie Quenon
CJC*



Focus membres - Ocarina

Jeunesse & Santé devient Ocarina

Le 10 octobre dernier, Jeunesse & Santé officialisait son changement de nom lors d'une soirée découverte conviviale. Une nouvelle identité assortie d'un nouveau nom et d'un nouveau logo. Le Phylactère décrypte ce changement historique en compagnie d'Aude Scieur, responsable communication au sein d'Ocarina.



Un petit bout d'histoire...

Créée à l'origine sous la forme de « cures d'air préventives » en 1949 par la Mutualité Chrétienne, J&S avait pour vocation d'offrir aux enfants la possibilité de partir en vacances en vue de se refaire une santé après de douloureuses années de guerre.

Au début des années septante, les animateurs décident de se structurer en ASBL : Jeunesse & Santé est née. En 1972, les statuts de l'ASBL sont publiés au Moniteur Belge. J&S existe officiellement et devient un mouvement géré par et pour les animateurs, destiné notamment à soutenir des activités récréatives en pleine nature.

Dès 1980, l'ASBL est reconnue comme Organisation de Jeunesse dans le cadre du décret sur les Organisations de Jeunesse. J&S ne cesse de faire évoluer ses activités et diversifie ses actions. Le mouvement est en constante remise en question et fourmille de projets, mais ses fondamentaux ne changent pas : l'accueil de tous et le bien-être de chacun restent ancrés dans leur ADN. Néanmoins, dès 2012, une envie de renouveau se fait sentir au travers, notamment, d'une enquête consacrée aux vacances proposées par le mouvement. Cette tendance se concrétise lors du douzième Congrès de J&S de 2016.

Un changement mais pas que...

Après 40 ans d'existence, J&S ose donc sauter le pas et se lance dans un travail long et passionnant de refonte de son identité. Tout commence lors du Congrès 2016, raconte Aude Scieur. « Cet événement va faire changer, bouger les lignes. On ose désormais regarder les choses différemment. Un tournant, déjà amorcé par différents chantiers lancés dans le mouvement, va permettre la remise en question des fondamentaux et des piliers. Des questions, des réflexions, des débats, des groupes de travail... ce sont deux années de travail qui s'enchaînent avec les volontaires ».

En effet, suite au Congrès, J&S décide de revoir la notion de « santé », en créant son nouveau concept bien-être, qui correspond à la manière de voir et de faire la santé au sein des activités du mouvement. En parallèle, un travail sur l'identité est amorcé. « Il existait un vieux document qui définissait et déterminait nos « mots de passe », un mixte entre nos valeurs et nos missions. On est donc repartis de ces fondamentaux pour réécrire notre identité, finalement pas si nouvelle ou



surprenante car le bien-être est et reste notre ADN », précise Aude.

Enfin, en 2017, suite à tous ces constats et changements, l'association choisit de se faire accompagner par une agence de communication pour améliorer sa stratégie de communication. Avec ses nouveaux fondamentaux et l'envie d'être plus forts en termes de communication et de visibilité, il est vite apparu que le nom actuel ne correspondait plus à la vision et aux ambitions de l'ASBL. En effet, Jeunesse & Santé, c'est plus que la jeunesse et c'est plus que la santé.

Cette volonté de changement est actée par le Conseil d'Administration qui se lance, dès lors, dans ce projet colossal. Un petit groupe de travail, composé de volontaires et des présidents du mouvement, est créé pour réaliser un tri dans les multiples propositions présentées par l'agence. Mais après deux Assemblées Générales, et toujours aucun nom qui sort du lot, ceux qui s'appellent encore J&S se remettent en question et décident de changer de méthode. « Nous avons créé un nouveau groupe de travail, toujours composé de volontaires et des présidents du mouvement, pour brainstormer et choisir nous-mêmes un nom qui nous corresponde », se souvient Aude. Ce GT a été efficace puisque, lors d'une troisième et dernière Assemblée Générale, ses représentants sont venus présenter cinq propositions : Ocarina est née ce jour-là. « Les volontaires, au

centre de l'ensemble des décisions, ont redessiné J&S à leur manière ».

Comme l'explique Aude, le nom Ocarina, ce petit instrument de musique à vent, s'est imposé pour tout ce qu'il représente pour le mouvement. Un nom enfantin et élégant, chantant, qui renvoie à la joie et au dynamisme du mouvement. Et qui fait également référence à un monde unique et fantastique. Fonctionnant dans toutes les langues, la sonorité d'Ocarina est ouverte et rime avec la promesse « On parie que tu reviendras ? » qui sonne comme un pari lancé, par le mouvement, à ses différents publics.

Si l'organisation a choisi de sauter le pas maintenant, c'est également parce qu'il lui semblait temps de se remettre au goût du jour puisque que le nom n'avait pas changé depuis 1972 et que l'ancien logo remontait à 1993. « Plus sérieusement, c'est surtout parce que cet événement marque l'aboutissement de tous nos chantiers : notre offre de vacances et sa communication, notre concept bien-être, notre identité, notre nouveau projet pédagogique... » explique Aude.

Du changement donc mais toujours le même mouvement comme se plaît à le rappeler la communication autour de ce renouvellement d'identité. Longue vie à Ocarina !

*Vanessa Pitaels
CJC*

Vous avez dit Ocarina ?

Ocarina est une Organisation de Jeunesse reconnue et subsidiée par la Fédération Wallonie-Bruxelles qui propose des plaines et des séjours à destination des enfants et des adolescents ainsi que des formations pour les jeunes désireux d'apprendre les techniques d'animation. Ocarina, ce sont 14 régionales qui font vivre le mouvement et sont coordonnées par un secrétariat général. Chaque année, le mouvement accueille plus de 12000 jeunes de 3 à 21 ans. Ocarina est un mouvement engagé et enthousiaste piloté par des milliers de volontaires passionnés – solidement formés – qui s'attachent, chaque jour, au bien-être des enfants. www.ocarina.be

C'est quoi un ocarina ?

Pour les non-initiés à la musique, il s'agit de la question qui est sur toutes les lèvres. Trêve de mystère, voici une brève explication. Un Ocarina c'est un instrument de musique à vent ovoïde, ressemblant à une tête d'oie ; d'où son nom : en italien, oca signifie « oie », et ocarina, « petite oie ». C'est un instrument traditionnel. En Afrique, il est conçu dans l'écorce de certains fruits, en terre cuite en Amérique et en porcelaine en Chine. Il aurait à peu près 12000 ans d'existence.

En chiffres

Ce changement, c'est :

- Plus de 80 propositions de noms.
- 9 mois de travail pour choisir et valider un nom et un logo.
- 3 Assemblées Générales et 200 sandwiches pour chaque Assemblée.
- Plus de 100 volontaires présents lors de chaque Assemblée.



Dossier Diversité et inclusion

Diversité et inclusion : plus que des concepts

Aujourd'hui plus qu'hier, les concepts d'inclusion et de diversité sont sur toutes les lèvres, des associations aux organisations, en passant par le monde scolaire et les Organisations de Jeunesse. Est-ce le nouveau sujet de l'engagement social ? Quand il s'agit de creuser un peu plus sérieusement le sujet, lorsque l'on pose les questions du « Qu'entendez-vous par diversité ? » et « Qu'envisagez-vous comme mécanisme d'inclusion ? », les bouches se pincent face à deux concepts qui restent assez vagues pour certains.

Désormais, l'inclusion de cette diversité constitue un enjeu sociétal et lutter contre toute forme de discrimination est au cœur des préoccupations du secteur. L'occasion pour l'équipe du Phylactère de reparcourir certaines notions, de rappeler le cadre législatif et d'évoquer quelques pistes de réflexion.

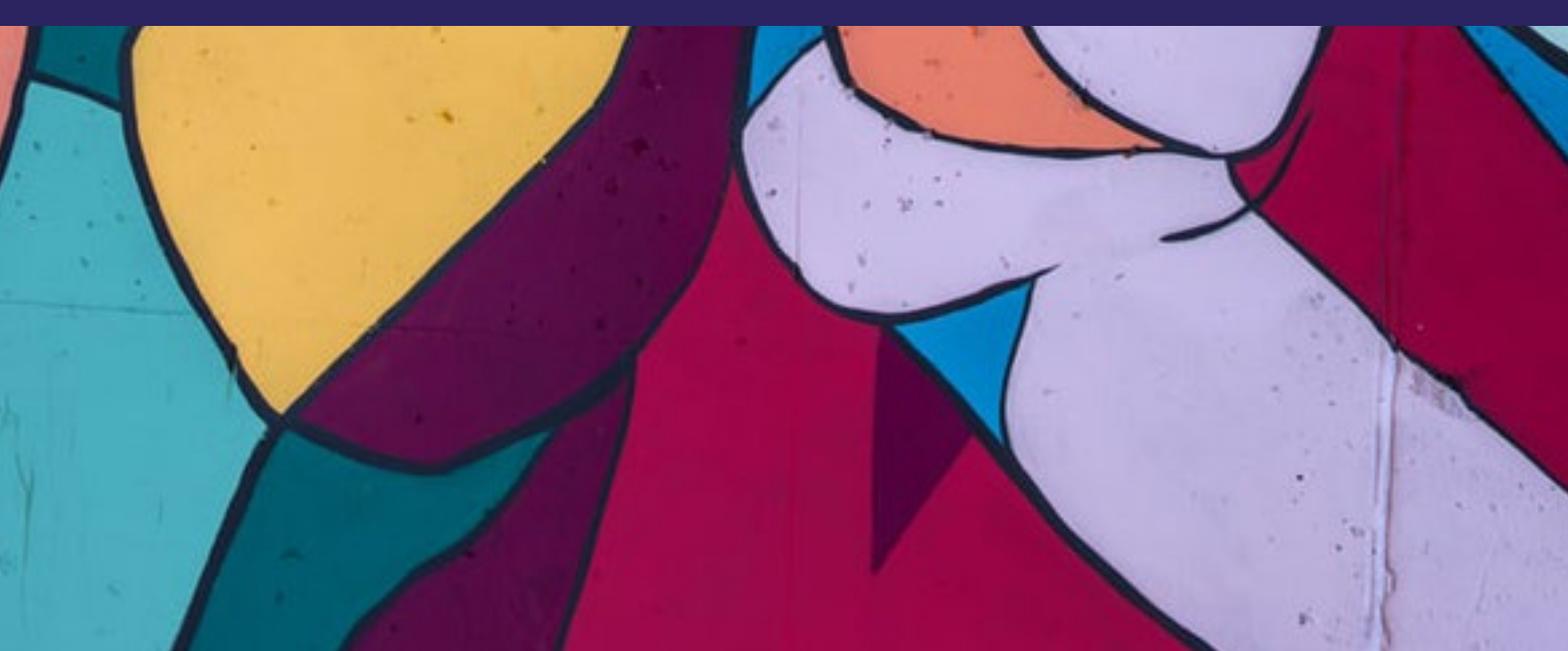
Qu'entend-on par diversité ? De qui parle-t-on ?

Si l'on s'en tient à une définition sociologique de la diversité, elle concerne avant tout le multiculturalisme, la coexistence de différentes cultures, la présence d'une diversité ethnique et culturelle dans la société. Aujourd'hui, cette définition semble lacunaire, car elle ne prend pas en compte les femmes, les personnes LGBTQi+, les milieux populaires et précarisés, les NEETs ou encore les personnes en situation de handicap.

Si l'on aborde la question de la diversification des profils en entreprise, par exemple, certains penseront à une mixité ethnique, d'autres à une composition d'équipes hommes-femmes, d'autres encore vous parleront d'équipes de personnes valides et moins valides.

C'est pourquoi tenter de définir la diversité sans l'enfermer est souvent comparable à un numéro d'équilibriste, car la définition que l'on en donne est souvent une affaire de perception.

Du coup, une nouvelle question se pose : quels sont les « critères d'identification » des personnes issues de la diversité ?



Une grille de lecture et une clé de compréhension nous sont proposées par les lois anti-discriminations de 2007, qui ont pour but de protéger les personnes minorisées et d'interdire/ de sanctionner les discriminations, les actes racistes, les agressions sexistes, etc. Ces lois proposent un cadre de dix-neuf critères protégés que sont les critères raciaux, le handicap, les convictions religieuses et philosophiques, l'orientation sexuelle, l'âge, la fortune, l'état civil, les convictions politiques, les convictions syndicales, l'état de santé, les caractéristiques physiques et génétiques, l'origine sociale, la naissance, le sexe et la langue.

Promouvoir la diversité revient donc aussi à lutter contre toute forme de discriminations.

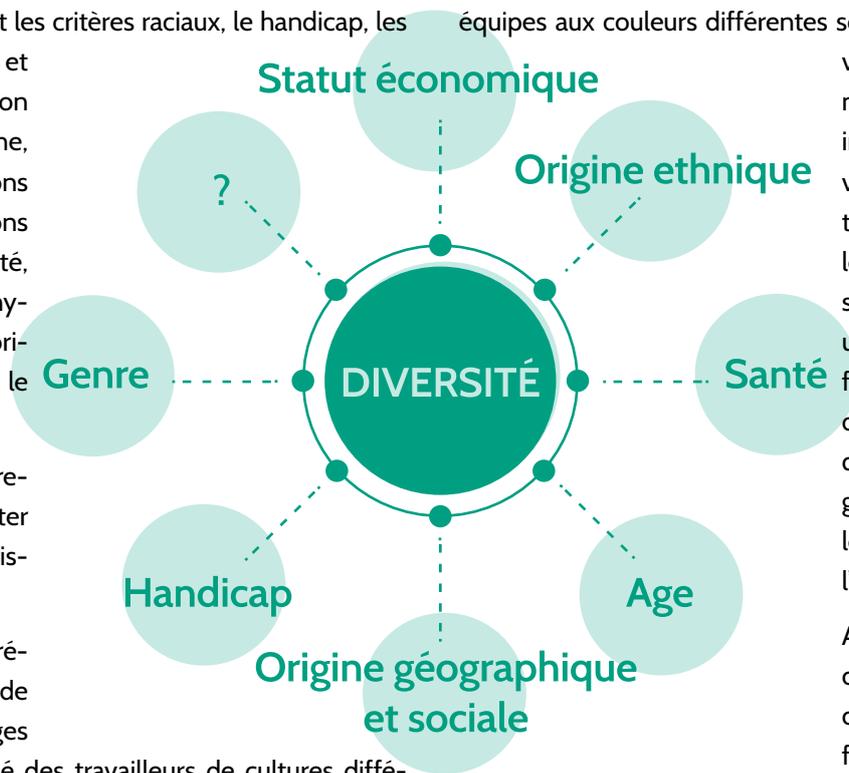
La diversité est déjà une réalité. Les grandes vagues de migrations et les échanges internationaux ont amené des travailleurs de cultures différentes en Belgique. Ces dernières décennies ont été marquées par une accélération de la féminisation du marché de l'emploi. Les personnes en situation de handicap ont revendiqué une place à part entière dans la société et au travail. Le vieillissement de la population est une réalité de fait qui impose un questionnement sur l'inclusion des personnes âgées. Les nouvelles réalités de la composition de la société ont diversifié les profils des acteurs de cette société.

Le problème aujourd'hui est davantage lié à la reconnaissance de cette diversité, de cette diversification naturelle des profils. Les entreprises sont encore souvent trop frileuses quand il s'agit de bousculer leur mode de fonctionnement. Généralement, la diversité est vue comme un effet de mode. Des équipes aux couleurs différentes sont composées et rendues

visibles, mais très peu de mesures visant une réelle inclusion de ces profils divers voient le jour. Les entreprises qui ne pensent pas leur diversité et leur inclusion tombent souvent dans une représentativité superficielle où il est finalement demandé aux employés, quels qu'ils soient, de s'intégrer et de porter le poids de leur propre intégration dans l'entreprise.

Accueillir la diversité, c'est avant tout prendre conscience que les différences de l'autre (exogroupe) ne représentent aucune menace pour le groupe (endogroupe).

Promouvoir la diversité au sein de la société, d'une entreprise ou d'une association, c'est accepter la différence comme un atout et faire le choix d'une véritable solidarité, en préférant l'inclusion à l'intégration.





Qu'est-ce que l'inclusion ?

Quelles différences essentielles y-a-t-il entre l'intégration et l'inclusion ?

L'inclusion vise à faciliter la participation de tous à la vie du groupe, à la vie de l'organisation, en levant tous les freins et les obstacles que certains individus rencontrent. Elle demande à la société de repenser la norme, plutôt que de demander aux individus de s'y conformer. Et c'est ce changement de paradigme qui l'oppose à l'intégration telle que conçue aujourd'hui.

En effet, l'intégration impose à une personne de s'adapter à un cadre préétabli ou à la norme en vigueur, tout en lui laissant porter à elle seule la responsabilité de cette intégration, pendant que la société, elle, reste ce qu'elle est. Les individus extérieurs au groupe doivent alors tout mettre en œuvre pour se conformer à une série de normes, afin d'être admis dans le groupe.

L'inclusion déplace le centre de gravité et vise la transformation de la structure (entendez par là, la société ou l'organisation) en levant les obstacles (par exemple, les discriminations) qui empêchent tout un chacun d'avoir accès au groupe et aux structures du groupe (l'éducation, l'emploi, le logement, la culture, etc.). En d'autres mots, l'inclusion demande à la société

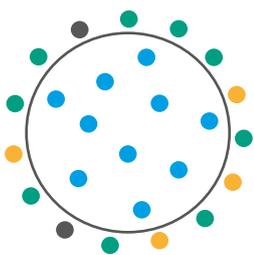
de s'adapter à tous les individus, car elle ne considère pas les différences des individus composant une société comme déficitaires par manque de conformité à la Norme. L'inclusion considère que chaque différence est une norme et que, si des freins existent dans la société, c'est à elle seule qu'incombe la responsabilité de repenser ses normes. Il s'agit ici d'un véritable effort démocratique qui permet la participation de tous dans la société.

Dans une société qui se veut inclusive, l'enjeu reste de surmonter le clivage lié à la norme. Les champs d'opposition « Norme/Hors Norme » s'estompent car tout le monde est « normal ». La société dite inclusive doit alors proposer des adaptations, des aménagements,

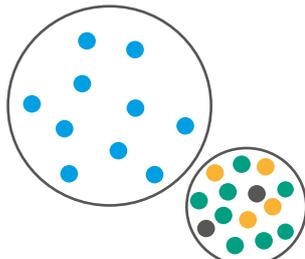
des accommodements pour que tout le monde puisse vivre et travailler de manière égale. La norme est revue et élargie à l'ensemble des individus car le but de cette société est de lutter contre l'exclusion et de favoriser la cohésion sociale.

En ce sens, l'inclusion ne se résume pas à la lutte contre les discriminations. Elle est surtout une nouvelle façon de concevoir toute différence comme un atout pour le vivre ensemble.

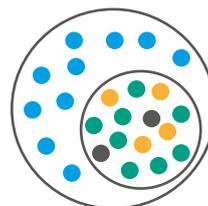
« Etre reconnu, c'est se voir attribuer une place et une valeur, en tant que contributeur à la vie collective. » Charles Gardou



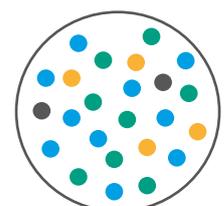
Exclusion



Séparation



Intégration



Inclusion



Comment favoriser l'inclusion des personnes issues de la diversité ?

Il n'existe pas une méthode clé sur porte. Des pistes d'action et des prises de conscience peuvent favoriser cette inclusion.

L'une des premières pistes d'action en faveur de la diversité serait de faire basculer le raisonnement qui a cours depuis plusieurs années. Au lieu de se demander comment inclure des publics divers, il faudrait repenser le modèle et voir ce que nous pouvons apporter aux personnes issues de la diversité. Il faudrait, dans un premier temps, se poser cette question et, dans un second temps, leur poser la question de ce que nous avons à offrir aux personnes issues de la diversité, qui puisse correspondre à leurs besoins et à leurs projets.

Dans un second temps, les pistes d'actions suivantes offrent une première ouverture à l'inclusion :

- Offrir des opportunités égales en valorisant les ressources et les compétences (recrutement cv anonymes)
- Sensibiliser, former et éduquer à la diversité, à l'inclusion et à l'interculturel
- Proposer des adaptations, des aménagements et favoriser le bien-être de tous les individus
- Dépasser la pensée mercantile et mener une véritable politique de diversification du personnel
- Proposer un cadre (législatif) qui déjoue et sanctionne les possibles discriminations et veiller à son contrôle
- Créer un véritable mécanisme de solidarité accessible à tous
- Promouvoir l'échange, la rencontre, le partage, le métissage des idées et de valeurs
- Ne pas tomber dans le « diversity washing » ou le « social washing »
- Permettre à tous de pouvoir s'exprimer, de faire entendre ses envies et ses besoins
- Permettre aux minorités de débattre des idées reçues au sein des organisations
- Promouvoir des outils d'inclusion et de non discrimination
- Élargir l'éventail des canaux de communication pour le recrutement
- Accompagner via un mentorat
- Assurer l'efficacité des mesures de promotion de la diversité
- Favoriser une synergie entre secteur privé, secteur public et partenaires sociaux
- Permettre des dispositifs d'accommodements raisonnables
- Transformer les rapports de force entre cultures dominante et minoritaire
- Favoriser l'empowerment des minorités et combattre l'invisibilité
- Combattre les discriminations institutionnelles

L'inclusion de la diversité reste un enjeu sociétal. Pour la défendre, en première ligne, il faut surtout lutter contre toutes les formes d'exclusion et de discrimination. Aujourd'hui, la Belgique bénéficie d'un arsenal législatif anti-discrimination dont les garants sont UNIA et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Deux organismes de lutte contre les discriminations

UNIA a pour mission de lutter contre les discriminations et de défendre l'égalité des chances en Belgique en traitant les signalements de personnes qui se sentent discriminées ou qui ont été témoins de discrimination et en informant et sensibilisant notamment le public, les politiques, les entreprises et organisations via des campagnes, des formations, des outils, des avis et des recommandations, des publications et des statistiques. L'État fédéral, les Régions et les Communautés déterminent les missions d'UNIA.



L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est l'institution publique fédérale qui a pour mission de garantir et de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination ou d'inégalité fondée sur le sexe, et ce par l'élaboration et la mise en œuvre d'un cadre légal adapté, de structures, de stratégies, d'instruments et d'actions appropriés.

L'Institut est subdivisé en différentes cellules qui travaillent chacune dans des domaines d'action variés, tels que par exemple le gender mainstreaming, l'emploi, la lutte contre la violence conjugale, la recherche... La cellule juridique de l'Institut traite les demandes d'information et les plaintes des victimes de discrimination basée sur le sexe.

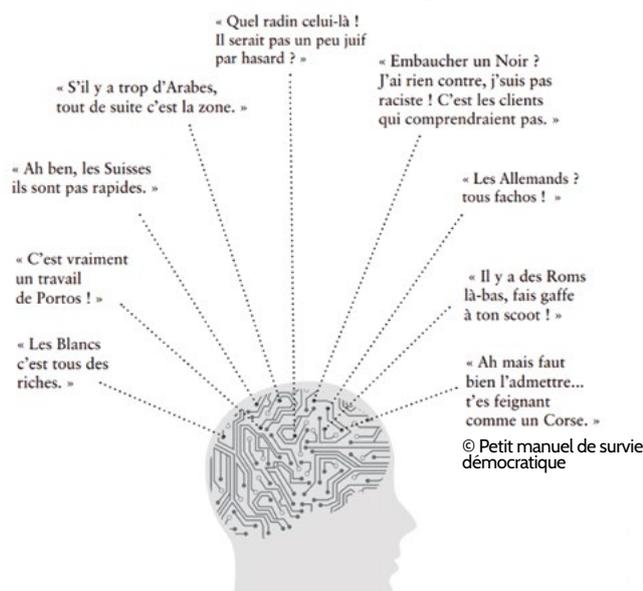


Comment naît une discrimination ? Comment la déjouer ?

Bepax explique l'origine d'une discrimination par un processus d'assignation identitaire. Ce processus est le résultat de trois étapes essentielles du préjugé que sont la catégorisation, la hiérarchisation et l'essentialisation.

La catégorisation consiste à rassembler un groupe de personnes dans une catégorie liée à une facette de leur identité (naissance du stéréotype). A ce stade, la catégorisation est neutre, elle n'est pas forcément négative. Dans le cadre du stéréotype, il s'agit d'un processus naturel. La hiérarchisation a lieu lorsqu'un jugement de valeur est porté sur l'autre, sur le groupe de personnes. Il s'agit bien là de préjugés, d'idées toutes faites sans remise en question assorties d'une connotation négative. Un clivage entre 'eux' et 'nous' voit le jour et se nourrit d'un autre clivage déviance/normalité. La porte est ouverte aux discriminations. L'essentialisation se produit lorsque le groupe est réduit à un préjugé dominant, comme s'il existait une essence sous-jacente propre au groupe, un trait naturel commun.

« Fondés ou erronés, les stéréotypes tirent leur force parfois dangereuse du fait qu'ils correspondent à un premier mouvement naturel de l'esprit, à la nécessité de se représenter facilement la réalité pour mieux l'appréhender et pour cela à un besoin de la simplifier en créant des catégories, des classifications, des images ... »¹



Il existe plusieurs formes de discriminations : les discriminations individuelles, les discriminations structurelles (institutionnalisées), les discriminations directes et indirectes. A cela s'ajoutent le harcèlement et l'intimidation.

Les discriminations individuelles sont souvent le fait d'une personne, mais ce fait peut parfois être porté ou autorisé par la structure, la société ou l'entreprise. Dans ce cas, cet acte sera considéré comme une discrimination structurelle. Et si celles-ci sont commises dans une intention claire, elles seront considérées comme directes. Si des mesures sont prises et risquent a posteriori de discriminer, on parlera de discriminations indirectes.

« Le préjugé entraîne un préjudice pour celui qui en est victime et peut amorcer un processus d'exclusion voire une violence individuelle ou collective que le racisme et l'antisémitisme ont particulièrement illustrés au cours de l'histoire, mais qui touche aussi les homosexuels, les femmes, les étrangers et tous ceux qui sont victimes de préjugés. »²

¹ Pour résister à l'engrenage des extrémismes, des racismes et de l'antisémitisme. Sous la dir. de Alain Chouraqui, livre, 2015, pp.62-77

² Idem

L'antisémitisme, l'islamophobie, le racisme, l'antiziganisme, l'homophobie, le validisme et le sexisme puisent leur source dans ce processus d'assignation identitaire.

L'enjeu d'aujourd'hui est bel et bien de proposer un cadre de réflexion alternatif aux catégorisations essentialisantes, afin d'éviter de nouvelles dérives et de limiter le nombre de victimes.

En effet, ces actes de discrimination ont de nombreuses conséquences désastreuses sur les individus, notamment économiques et psychologiques. Des freins à l'éducation et à l'emploi et un pauvre accès au logement accélèrent la précarisation des personnes discriminées. Les stigmates, la marginalisation et l'invisibilité (violences symboliques) ont un impact destructeur sur la construction identitaire et sur la santé mentale des personnes qui vivent des discriminations.

Dans notre pays, un arsenal législatif prévoit la protection de ces personnes en proposant des critères dits protégés en vue de lutter contre plusieurs formes de discriminations. Dix-neuf critères dont

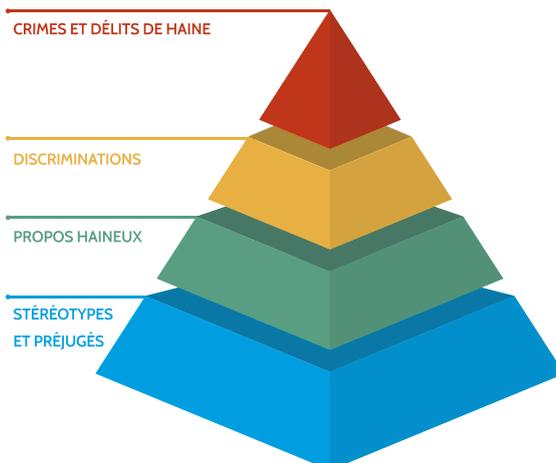
cinq raciaux balisent les lois anti-discriminations. La loi « genre », la loi « antiracisme », la loi « anti-discrimination », la loi contre le sexisme et le décret de la COCOF relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations permettent la sanction et la répression

de comportements interdits tels que la discrimination directe ou indirecte, l'injonction à discriminer, le harcèlement et le harcèlement sexuel, le sexisme, le refus d'aménagement raisonnable et l'incitation à la haine.

Dans son mémorandum de 2019, UNIA insiste sur le fait qu'il n'existe pas encore de base légale explicite imposant aux employeurs de mener une véritable politique de prévention. Pour le moment, les partenaires sociaux (tels que le MRAX, les syndicats, les maisons

Arc-en-Ciel, le service PHARE) prennent le relais et élaborent des codes de conduites, des actions positives ou encore des plans de diversité sectoriels.

*Dossier par Ludovic Emmada
CJC*



Diversité et inclusion - pour aller plus loin :

- « La société inclusive, parlons-en. Il n'y a pas de vie minuscule », Charles Gardou, livre, 2018
- Le site web de l'asbl Inclusion
- Le baromètre de la diversité, emploi, UNIA, 2012
- Le baromètre de la diversité, logement, UNIA, 2014
- Le baromètre de la diversité, enseignement, UNIA, 2018
- Rapport d'activité du Conseil de la non-discrimination et de la diversité, actiris.brussels, 2016
- Critique du terme « diversité », Betel Mabilie, BePax, analyse, septembre 2019
- Diversité en entreprise (1), Anne-Claire Orban, BePax, analyse, novembre 2018
- Diversité en entreprise (2), Anne-Claire Orban, BePax, analyse, novembre 2018

Discriminations - pour aller plus loin :

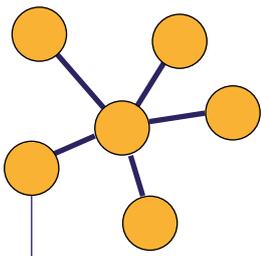
- Volet discrimination du portail fédéral belge : https://www.belgium.be/fr/justice/victime/plaintes_et_declarations/discrimination
- Loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, 10 mai 2007, parution MB 30.05.2007

- « Législation et recommandations », Unia, site web : <https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations>
- « Discriminations : quelques précisions », Unia, site web : <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/discrimination-quelques-precision#19-criteres-protectes>
- « Racisme, sexisme, homophobie : du préjugé au préjudice », outil, BePax et MagMa, 2017
- « Le signalement - Comment comprendre, repérer et combattre les discriminations », film et cahier pédagogique, collab. UNIA, CVB, COCOF et IEFH, 2016-2018
- « Le racisme institutionnel, un concept mal connu », Nicolas Rousseau, BePax, analyse, mai 2018
- « Racisme et emploi : les partis s'accordent sur une majorité de mesures », BePax News, article, mai 2019 : <http://www.bepax.org/news/racisme-et-emploi-les-partis-s'accordent-sur-une-majorite-de-mesures,0001060.html>
- Mémorandum d'Unia, s'engager pour les droits humains, 61 propositions pour les élections de 2019 : https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Memorandum_pour_les_%C3%A9lections_2019.pdf
- « Pour résister à l'engrenage des extrémismes, des racismes et de l'antisémitisme », sous la dir. De Alain Chouraqui, livre, 2015
- « Le petit manuel de survie démocratique », manuel en ligne, Fondation du Camp des Mille - Mémoire et Éducation, 2015 : http://www.campdesmilles.org/upload/contenus/pages_off/Survie_democratique.pdf

Des outils pour aller plus loin...

Molécule de l'identité :

identité sociale et culturelle



BePax
Analyses
et études



Iceberg culturel

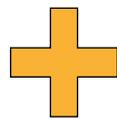
- Ma/mes langue(s)
- Ma/mes tenue(s) vestimentaire(s)
- Tradition(s)
- Règles de politesse
- Religion, convictions philosophiques
-
- Mes valeurs
- Mes normes
- Mes stéréotypes
- Mes préjugés

Jeu
Tournoi
de cartes



DIVERSITÉ

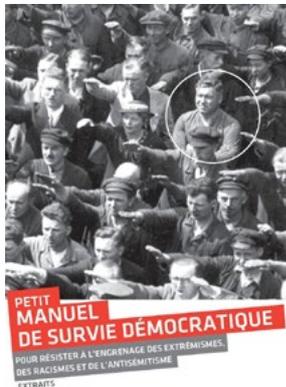
Application
Refugeye



Activité
Delta rencontre
Karo

INCLUSION

Carnet pédagogique



Animation
échelle de valeurs
Abigael ♥ Tom



Essai
Les identités meurtrières
Amin Maalouf



Vidéo En exil - Fédasil



Parole aux membres

AVATAR : Stronghold 2019 : entre tournois épiques et batailles navales !

En juillet dernier, BE Larp organisait la 19^{ème} édition d'AVATAR, son événement phare depuis 2000. A l'approche de son vingtième anniversaire, les organisateurs bénévoles de l'événement ont mis les bouchées doubles pour qu'AVATAR soit à la hauteur des attentes de son public. Plus qu'un rendez-vous fun et ludique, AVATAR : Stronghold est avant tout le lieu de rassemblement de plusieurs groupes d'amis qui se retrouvent, le temps d'un week-end, pour partager une passion commune dans un univers enchanteur. Pour conserver la magie de l'événement tout en y apportant un peu de fraîcheur, les organisateurs bénévoles de l'événement ont tenu à apporter au projet une nouvelle dimension. C'est pourquoi, cette année, les joueurs ont eu la chance d'assister à des tournois épiques et l'opportunité de naviguer sur les mers de Caldera ; de nouvelles idées qui semblent avoir comblé les participants.

2019 a été placée sous le signe de la solidarité, une des valeurs que BE Larp défend avec vigueur. Ne nous leurrons pas : il n'est pas toujours simple d'organiser un événement comme AVATAR, qui regroupe près d'un millier de personnes chaque année. Le stress prend parfois le dessus et les délais peuvent effrayer ceux et celles qui font leurs premiers pas dans la gestion d'un tel projet. Mais cette année encore et surtout, les gestes solidaires se sont multipliés

puisque chacun a fait en sorte de pousser l'autre vers le haut dans un souci d'entraide permanente. C'est donc dans une ambiance collaborative positive que l'équipe bénévole d'AVATAR 2019 a défendu son projet en juillet dernier et en a garanti sa réussite. Rappelons qu'AVATAR est un événement qui existe et évolue grâce à l'investissement quotidien d'un grand nombre de personnes bénévoles qui se battent pour faire perdurer cet événement qui leur tient à cœur et auquel ils croient. Merci donc à ceux et celles, aux anciens comme aux nouveaux, qui accompagnent BE Larp dans cette aventure remplie de rebondissements.

AVATAR : Stronghold s'apprête à vivre son vingtième anniversaire ! C'est donc dans un contexte à la fois excitant et dynamique que la machine se remet en route de manière à ce qu'AVATAR puisse fêter son anniversaire de la plus belle façon qui soit. Si l'équipe n'est pas encore annoncée et que le terrain n'a pas encore été officiellement déterminé, les dates sont, quant à elles, déjà disponibles : BE Larp vous donne rendez-vous du 23 au 26 juillet 2020 pour un événement explosif !

Déborah Alves
BE Larp ASBL

Quand l'Erable rencontre la frite !

Qu'est-ce qu'ils se racontent ? Leur histoire de jeunesse pardi !

Nous sommes le 14 mars 2019, il est 20h43 ! Volont'R reçoit un mail, comme bien d'autres, ce jour-là ! Six mois plus tard... à l'aéroport de Bruxelles National, huit québécoises de la vallée de la Matapédia arrivent sur le sol belge ! Pourquoi ? Comment ? Vont-elles s'y plaire ? Voici leur histoire.

Tout a débuté par la volonté de Volont'R de s'ouvrir à des projets internationaux et de permettre à des jeunes de découvrir nos régions francophones, condition sine qua non du projet. La rencontre avec Geneviève de LOJIQ - les offices jeunesse internationaux du Québec - en décembre 2018 nous avait déjà permis d'envisager les partenariats possibles, nos similarités de fonctionnement et nos valeurs communes. S'en sont suivis plusieurs échanges sur les modalités du programme Québec Volontaire, présenté par M. Charles Saliba - Couture et Thierry Tuslane.

Quelques contacts électroniques plus tard, tout en s'adaptant au changement horaire, nos interlocuteurs de LOJIQ nous ont parlé de jeunes matapédiennes qui souhaitent faire du volontariat en Belgique. Il n'y avait plus qu'à... Alimenter le dossier avec l'explicatif de ce qu'était Volont'R, détailler nos sources de financement et nos lieux de volontariat, proposer un planning détaillé pour les trois semaines ; le tout entièrement co-construit.

S'en est suivie une organisation de qualité et remplie d'énergie pour finaliser et concrétiser le programme avant leur arrivée. Il fallut contacter et trouver des institutions, une clinique et une maison de repos, prêtes à les accueillir pendant trois semaines, qui permettent une alternance entre visites, temps de formation en vue de développer les aptitudes propres au volontariat et prestations de volontariat. Un programme au rythme



effréné, tant la soif de découvrir était présente, et tout en leur permettant des temps de découvertes culturelles, préparés par les volontaires de Volont'R et leurs animateurs !

Accueillir des volontaires internationaux, c'est aussi l'enrichissement de la culture, l'ouverture à la différence et la redécouverte de sa région à travers des yeux nouveaux. Grâce à la préparation d'Alicia et d'Olivier, Bruxelles a retrouvé ses lettres de noblesses, culturelles et historiques ! Bien sûr, elles ont pu goûter aux frites, au chocolat et rencontrer le Manneken-Pis, mais bien au-delà de ça, c'est notre patrimoine qui a été mis en valeur !

Ce projet a aussi été mis à l'honneur lors du barbecue de rentrée de la délégation

générale du Québec, où était présent le délégué général du Québec à Bruxelles, Monsieur Pierre-Luc Desgagné. Cet événement avait pour but de souligner les liens qui unissent la jeunesse belge et la jeunesse québécoise. Plusieurs administrateurs de Volont'R ont également pu se libérer pour partager ce moment, merci à eux !

Merci également à Séléna, Bianca, Kassandra, Beatriz, Karolan, et Jessica, les volontaires québécoises, et à Jessica et Karen, les encadrantes, d'avoir découvert les « GSM », les « S'il vous plaît »... On vous rassure, tout était correct !!!

Solange Deberg et l'équipe de Volont'R

Au Patro, ça Pep's !

En 2013, l'objectif et les axes éducatifs du Patro étaient redéfinis en Congrès puis votés par plus de 800 cadres lors d'une Assemblée Pédagogique élargie, « The Happy Day ».

S'en est suivi pendant quatre ans un travail de modernisation de la pédagogie du Mouvement. Des rites aux univers en passant par nos signes d'appartenance, ce sont tous les éléments de la pédagogie du Patro qui ont été questionnés, modernisés, renouvelés, réécrits au travers de démarches participatives incluant l'ensemble des acteurs du Mouvement et pilotées par les bénévoles de la Commission Pédagogie.

Aujourd'hui, un outil pédagogique compilant l'ensemble de ce travail de modernisation voit le jour. Il s'agit du Pep's, le Projet Educatif et Pédagogique des patronnés ! Bien que cet outil pédagogique ait pour public-cible principal les animateurs des patros locaux, il a aussi pour ambition de soutenir l'engagement des cadres régionaux et fédéraux, des formateurs et d'alimenter le travail des permanents pédagogiques et de l'équipe administrative.

Le Pep's a été construit autour du verbe d'action « animer ». Logique puisqu'il est destiné principalement à des animateurs ! Mais il faut comprendre ce terme de façon plus littérale. Dans notre outil, le verbe « animer » signifie « donner de la vie, mettre en mouvement ». On y valorise les multiples facettes de l'engagement d'un animateur qui anime tantôt par le jeu, par les rites, par le sens ou encore par le projet. Ce sont d'ailleurs les quatre thématiques

développées de façon concrète dans le Pep's pour chaque tranche d'âge de la Ligne de Croissance du Patro.

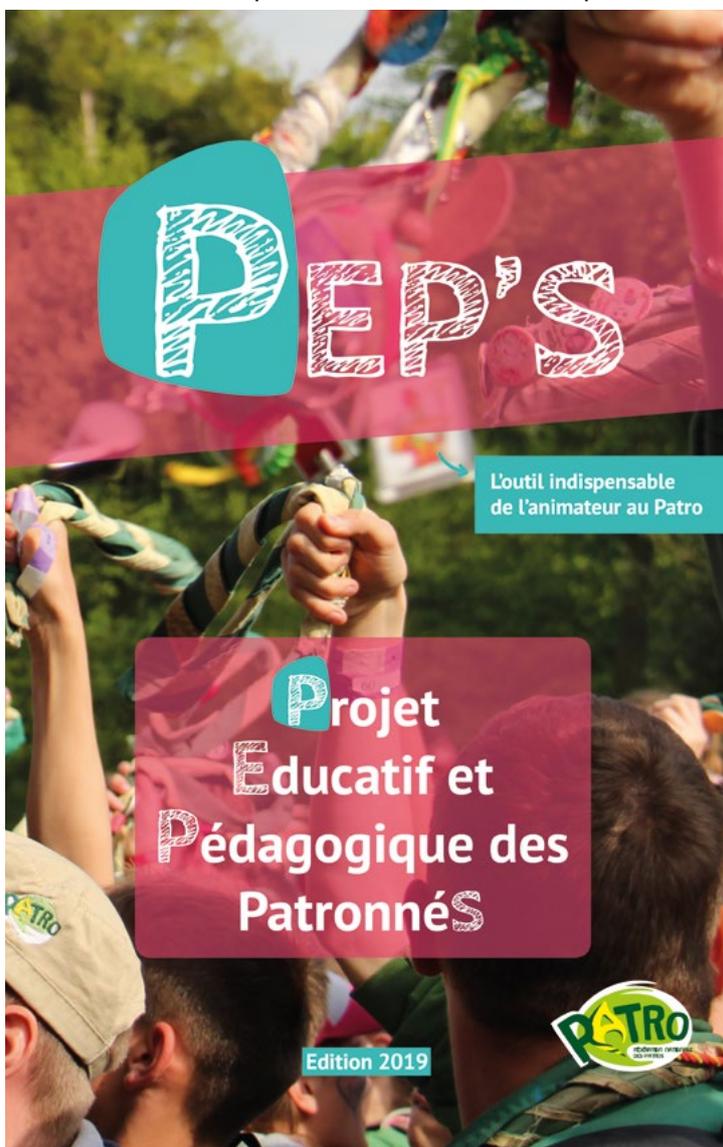
Le Pep's permet d'identifier les spécificités d'un projet éducatif et d'un projet pédagogique. Le premier développe la vision du Mouvement, ce qui rassemble l'ensemble des patros et des patronnés.

On y trouve notre objectif et ses huit axes éducatifs ainsi que la notion de CRACS. Ce sont, en quelque sorte, nos balises, l'idéal que l'on cherche à atteindre en permanence à travers nos actions. Le second comprend les moyens que nous mettons en œuvre pour tendre vers cet idéal. La pédagogie du Patro compte sept moyens :

- Le jeu et les apprentissages qu'il génère ;
- Le vécu de cinq rites forts et réguliers ;
- La pratique de l'évaluation ;
- La construction de projets de qualité ;
- Le partage de onze signes d'appartenance ;
- La recherche de sens ;
- La ligne de Croissance du Patro et sept spécificités éducatives.

Deux années de travail ont été consacrées à l'imagination, l'écriture, la relecture, le graphisme et la production de cet outil qui, nous en sommes persuadés, viendra soutenir sur le terrain l'engagement de nos animateurs.

*Vincent Crépin
Détaché Pédagogique - Patro*



PARTICIPEZ AUX PROCHAINES FORMATIONS DU CJC // FORMATIONS

Le début de l'année 2020 sera riche en propositions de formations au CJC. En effet, au cours des mois de janvier et février, le CJC organisera trois formations à destination des permanents et volontaires de ses associations membres. La formation « Financer son projet », qui propose d'accompagner les participants dans la gestion de leur projet sous l'angle de son financement, aura lieu les 23 et 30 janvier. Organisée les 27 janvier et 4 février, la formation « Agir sur son environnement » permet aux participants de développer une expertise en négociation, très utile pour les personnes portant des mandats au nom de leur association. Un grand classique du programme, la formation « Gérer l'emploi », destinée à toute personne exerçant des responsabilités en lien avec l'emploi au sein de son association, est organisée les 11 et 18 février 2020. Enfin, dans le cadre du cycle de formation à l'intelligence collective, une formation en gestion de conflits est organisée le 06 février 2020.

Pour découvrir le programme complet et vous inscrire, veuillez consulter le site du CJC.

LOCATION DE SALLES À BRUXELLES // LOGISTIQUE

Carrefour 19 met à votre disposition deux salles de réunion, équipées, en plein centre de Bruxelles (entre les stations de métro Madou et Arts-Loi). Carrefour 19 est une ASBL qui a pour but d'encourager et de favoriser les activités des Organisations de Jeunesse et d'éducation permanente ainsi que toutes autres associations respectant les principes des droits de l'homme et des peuples. Une des manières de soutenir ces ASBL est de mettre à disposition deux salles de réunion : une de 30 m² et l'autre de 38 m². Chaque salle est équipée d'un vidéoprojecteur, du wifi, d'un flipchart, etc. En outre, vous pouvez accéder au grand jardin et utiliser la petite cuisine ainsi que le barbecue, les tonnelles, la vaisselle et tout autre matériel mis à disposition.

Pour tout renseignement et réservation, veuillez contacter C19 au 02/223 15 93 (la semaine de 8h30 à 12h30 et de 13h à 16h30) ou par mail : info@carrefour19.be.

ASSOCIATIONS ET ZÉRO DÉCHET // APPEL À PROJETS

Mettez une touche de zéro déchet dans les missions de votre association. ! Destiné à toute asbl implantée et active en Région de Bruxelles-Capitale, cet appel à projets soutient trois catégories de projets : la mise en place d'ateliers zéro déchet ouverts au grand public, la sensibilisation de groupes cibles à la culture zéro déchet et enfin, le développement de nouveaux services et infrastructures zéro déchet tels que le don, le partage, la mutualisation... Le soutien financier peut aller de 6000€ maximum pour les deux premières catégories de projets jusqu'à 15.000€ maximum pour la troisième. Les dossiers de candidatures sont à remettre pour le 27 janvier 2020 à 9h via le site web de Bruxelles Environnement.

Plus d'informations sur le site de Bruxelles Environnement.

L'info autrement

⬆️ TOPS

- 35 millions investis par les coopérateurs de NewB.
- Déjà 8975 clics depuis de lancement de la Boîte à outils d'OJ.be.
- Plus de 10 000 km parcourus à vélo à travers le monde par l'ancienne Secrétaire Générale du CJC, Nadia Cornejo.

⬇️ FLOPS

- Le gouvernement flamand diminue les subsides du secteur culturel de 60 %.
- Un total de 23 féminicides commis en Belgique en 2019.
- Plus de 400 jours de gouvernement en affaires courantes.



Portrait

Cours, Résonance, Cours !

Vous avez, sans doute, déjà vu le célèbre film « Forrest Gump ». Pour faire simple, celui-ci raconte la vie d'un jeune garçon en situation de handicap qui va réussir sa vie. Il va se dépasser pour pouvoir devenir, tour à tour, champion de football américain, diplômé d'une université, soldat durant la guerre du Vietnam, champion de ping-pong dans l'équipe militaire américaine, capitaine de crevettier ou encore marathonien exceptionnel.

Résonance, en tant que plateforme pédagogique d'Organisations de Jeunesse, fait également quotidiennement preuve d'adaptation afin de répondre aux demandes de ses seize membres et aux missions qui sont les siennes : soutenir ses membres dans les domaines de l'animation, la formation et la pédagogie, ainsi que promouvoir leurs pratiques.

Pour ce faire, Résonance intervient principalement autour de trois grands axes :

- La formation de cadres et volontaires du secteur jeunesse, de professionnels de l'enfance. Les formateurs réalisent également des accompagnements d'équipe et des prestations à la demande.
- La mise à disposition de recherches et de ressources qui comprend principalement la création d'outils, la gestion de groupes de travail thématiques, la gestion d'un centre de documentation et d'une outillthèque.
- La mise en réseau, que l'on retrouve de manière transversale aux actions menées, qui se traduit par l'échange, la création de liens et la mutualisation des ressources.

Tout comme Forrest Gump qui a pu développer des compétences dans différents domaines, l'équipe de Résonance est amenée à porter des fonctions bien diversifiées : formateur, facilitateur, coordinateur de projets, organisateur d'événements de mise en réseau, rédacteur d'articles, etc. Ces actions s'articulent autour de quatre grandes thématiques, qui sont chères à l'organisation, à savoir la formation d'animateurs et de formateurs, la gestion d'équipe, la gestion de projet et l'innovation pédagogique.

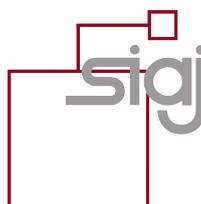
Pour réaliser l'ensemble de ces actions, l'équipe de Résonance se compose de onze personnes.

En conclusion, nous pouvons retenir que Forrest Gump doit sa réussite à sa capacité à rebondir face aux événements de la vie. Tout comme Résonance qui, rebondissant sur les demandes et besoins de ses membres, met tout en œuvre pour offrir des prestations de qualité !

*Elise Dermience
Résonance*

Fédération d'Organisations de Jeunesse reconnue par la Fédération Wallonie-Bruxelles

Le Conseil de la Jeunesse Catholique (CJC) regroupe 25 associations œuvrant dans le domaine de la Jeunesse.



CONTACT
Conseil de la Jeunesse
Catholique
Rue des Drapiers 25
1050 Ixelles
02 230 32 83
cjc@cjc.be
www.cjc.be

Pour suivre l'actualité des Organisations de Jeunesse, rendez-vous sur la plate-forme

ORGANISATIONS DE JEUNESSE.be
Plate-forme associative des Organisations de Jeunesse



Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles,
de la Région wallonne et de la Région Bruxelles-Capitale.