



DG Éducation et culture

Programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

Rapport d'études de cas réalisées par des membres de la Coopérative d'Activités et d'Emploi
Chrysalide, Quimper, France

Activités menées entre le 1^{er} août 2011 et le 31 juillet 2013,
dans le cadre du Programme Grundtvig, Partenariats Educatifs

INTERFORM

*INTERFORM, processus interculturel d'ingénierie et de préconisations, pour la mise en œuvre de
formations au montage de projets de développement internationaux.*

*Le contenu de cette publication et l'usage qui pourrait en être fait n'engagent pas la responsabilité de
la Commission européenne*



CHRYSLIDE

Coopérative d'activités et d'emploi

Lancé en 2000, Grundtvig est un ensemble d'actions menées par la Commission européenne en direction des adultes qui souhaitent se former ou reprendre des études. Présenté comme le troisième maillon éducatif aux côtés des programmes Comenius et Erasmus, il permet notamment de développer des réseaux éducatifs entre des organisations locales de différents pays.

Le volet « partenariats éducatifs » du programme Grundtvig vise à améliorer la qualité et à renforcer la dimension européenne de l'éducation des adultes grâce à diverses activités de coopération. Il demande au minimum la participation de trois pays européens afin de travailler ensemble sur un problème, un défi ou un thème commun qui présente un intérêt ou qui est pertinent pour leurs pratiques. L'échange d'expériences et le développement de nouvelles idées pour améliorer les pratiques sont souvent l'élément majeur.

INTERFORM

Suite à un appel à projet publié par Grundtvig, dans l'axe « partenariats éducatifs » la Fondation Poznan Ille et Vilaine – Maison de la Bretagne, en Pologne, l'Internationaler Bund de Nuremberg, en Allemagne, la Maison Internationale de Rennes (MIR) et la Coopérative d'activités et d'emploi Chrysalide, à Quimper, en France, ont été retenues pour développer ensemble un projet dans le domaine de la formation à la gestion de projet de développement local que nous avons appelé

INTERFORM .

Démarré en août 2011, ce projet a été mené jusqu'en juillet 2013.

Ses objectifs : mieux connaître, mieux comprendre les approches pédagogiques et méthodologiques de chacun des partenaires, dans le domaine de la formation à la gestion de projets nationaux et internationaux de développement local, dans le but de concevoir, ensemble, un processus, des préconisations et des premiers modules expérimentaux de formation interculturelle dans ce domaine.

De nombreux acteurs engagés

Le projet comporte une dimension internationale par son interculturelité et le travail collectif de quatre partenaires issus de différents pays européens, mais aussi une orientation locale par le travail de recherche mené dans les territoires.

Notre travail s'est aussi appuyé sur des études de cas, réalisés par des membres des structures partenaires, qu'ils soient « apprenants » ou permanents.

Ce document présente les rapports réalisés à la suite de ces études de cas par les membres de la Coopérative d'Activités et d'emploi Chrysalide

Interform

Mobilité à Poznan, Pologne, janvier 2013 : études de cas réalisées par Emilie Kermanac'h, Chrysalide

J'exerce au sein de la CAE (coopérative d'activités et d'emploi) Chrysalide depuis quatre ans, en tant que chargée d'accompagnement de projets artistiques et culturels. Mes missions sont partagées entre l'accompagnement de porteurs de projets dans la coopérative pour le département Ardenne et l'accompagnement d'artistes bénéficiaires du RSA, dans le cadre du dispositif Plateforme d'Initiatives pour les Artistes du Finistère.

Ce travail me conduit à avoir un regard très large sur l'économie des secteurs artistiques, la professionnalisation des artistes et des acteurs culturels, les moyens de formation et de développement de projets, dans un secteur d'activité en pleine mutation.

J'interviens par ailleurs depuis 3 ans auprès des étudiants des écoles d'art de Bretagne afin de les informer sur les questions relatives à l'environnement professionnel des arts plastiques et du design, et travaille actuellement à la mise en œuvre d'une formation à la gestion et environnement administratif pour les artistes plasticiens indépendants dans le cadre de la formation continue.

La possibilité de participer au projet Interform et de bénéficier d'une mobilité en Pologne m'a très vite intéressée. Si je développe mes missions en lien avec plusieurs structures culturelles du territoire et en collaboration avec le réseau des CAE culturelles en France, je n'ai jamais eu l'occasion de rencontrer des structures culturelles à l'étranger. Ce déplacement m'est apparu comme une opportunité de découvrir un autre environnement de travail des artistes, échanger avec des acteurs culturels d'un pays que je ne connais pas, et prendre du recul sur ma propre pratique.

Organisation et préparation

J'ai été épaulée dans la préparation de la mobilité par Annie Becquet, entrepreneur de Chrysalide spécialisée en ingénierie de projets internationaux et coordinatrice du projet Interform, ainsi que par Elzbieta Sokolowska, directrice de la Maison de la Bretagne à Poznan qui m'a accueillie sur place.

Annie Becquet m'a transmis des outils pour préparer les études de cas (trame d'entretien). Elzbieta quant à elle a réalisé toutes les recherches de structures à rencontrer sur place, et a assuré la mise en relation avec les professionnels et les prises de rendez-vous. Nous avons échangé auparavant sur mes intentions de rencontres et la problématique que je souhaitais traiter afin de déterminer quelles étaient les structures à privilégier, et définir le programme. Elzbieta a par la suite assuré la traduction lors des rencontres, moi-même ne maîtrisant pas suffisamment l'anglais pour mener les entretiens seule.

Projet Interform, rapport d'études de cas Chrysalide

Choix des études de cas

J'ai profité de l'occasion de ce déplacement pour mettre en perspective mes travaux de recherches dans un autre contexte culturel : modèle économique des artistes dans le secteur des arts visuels, l'accompagnement à la professionnalisation des jeunes artistes et designers.

Les choix ont donc porté vers les établissements de formation artistique, les lieux de diffusion ou de production artistique publique et privé, de manière à constituer un échantillon représentatif d'un paysage professionnel. Il s'agissait de percevoir l'environnement professionnel des artistes polonais, mieux comprendre quel est le statut des artistes plasticiens et des designers, quels sont les moyens économiques développés par les pouvoirs publics et privés pour aider les artistes à se développer, ou au contraire quels sont les freins et les contraintes rencontrés à l'émergence de projets artistiques.

Six structures ont été rencontrées, dont une ajoutée au programme une fois sur place : l'Université des Arts Plastiques, une galerie privée (galerie Ego), un centre d'art (Art Station), une fondation pour le design- pépinières pour jeunes designers (Concordia Design), une école de design privée (School of Forms), une fondation pour la diffusion et la médiation culturelle (Spot).

Ces établissements ont la particularité de mettre en œuvre des actions spécifiques pour l'accompagnement professionnel des artistes, des designers ou des acteurs culturels.

Présentation des structures

- **Université des arts plastiques de Poznan**

En présence de Mme Joanna Daszkiewicz, chargée du bureau des carrières, et Ryszard Konieczny, chargé des échanges Erasmus.

L'université d'arts plastiques de Poznan est une école qui rassemble 1600 étudiants. Les enseignements sont divisés en 7 départements : peinture, sculpture, architecture/design, architecture d'intérieure/scénographie, multimédia/communication, graphisme, éducation artistique (branche comprenant également manager d'artiste et curator). Un enseignement en soi professionnalisant : les étudiants se spécialisent relativement tôt dans leur cursus, et maîtrisent un savoir faire qui est en soi une clé d'entrée sur le marché du travail.

Dans le cadre du programme Erasmus, une coopération est établie entre les écoles de Poznan, Quimper et Rennes depuis 2011. Les étudiants ont la possibilité de venir étudier dans le pays au

cours de leur cursus, mais il y a peu de candidats car la maîtrise de langue (dans un pays comme dans l'autre) est un frein.

La question de la professionnalisation des étudiants est traitée à travers la mise en relation avec des professionnels (stages, expo dans des galeries partenaires, collaboration ponctuelle avec Art Station...). Suite aux accords de Bologne et la réforme européenne de l'enseignement supérieur artistique, les écoles d'art en Pologne ont créé des « bureaux de carrière », visant à répondre aux besoins des étudiants en matière de création d'entreprise et de recherche d'emploi. Ce dispositif étant récent, il y a peu de recul encore sur l'efficacité d'un tel accompagnement. Par ailleurs, les écoles d'art n'ayant l'obligation de produire des statistiques pour le Ministère de la culture sur le devenir des étudiants que depuis 2012, il n'y a pas, jusqu'à maintenant, d'étude sur l'emploi artistique et l'économie des artistes en Pologne.

En 2012, une formation à la création d'entreprise a été expérimentée au premier semestre, coordonnée en partenariat avec le service économique de la ville de Poznan. Une douzaine de formateurs spécialisés dans les domaines de la gestion, le droit, l'administration sont intervenus auprès des étudiants, qui visiblement a été très appréciés des étudiants. Il semble que la question de l'organisation du travail après le diplôme soit une préoccupation partagée par les étudiants en France comme en Pologne.

L'accompagnement des jeunes artistes après le diplôme reste à mettre en œuvre. La personne responsable du bureau des carrières est disposée à recevoir et suivre les jeunes diplômés jusqu'à 1 à 2 ans environ après l'école. Il n'y a pas de règles établies concernant le suivi des étudiants. Une attention est portée cependant sur la mise en relation des jeunes diplômés avec des lieux de résidence (programme A21 au Japon par exemple).

La question de la formation professionnelle continue pour le secteur artistique, qui vient tout juste d'être mise en œuvre en France, n'est pas encore d'actualité en Pologne.

- **Fondation SPOT**

En présence de Mr Lecholslaw Olszewski, fondateur et directeur artistique, et Mme Marta Milczarek, directrice adjointe

SPOT est un lieu atypique de diffusion artistique et de médiation culturelle, fondé à l'initiative de Lecholslaw Olszewski. Faisant le constat d'un manque de lieux de création à Poznan, il acquiert et restaure une ancienne centrale électrique pour la transformer en un lieu culturel, au cœur d'un quartier défavorisé de Poznan. Les différents espaces de travail sont mutualisés entre la structure artistique et des commerces. Coexistent ainsi un restaurant, un marchand de vin, un coiffeur, une

Projet Interform, rapport d'études de cas Chrysalide

boutique de vêtements de créateurs, un atelier culinaire pédagogique, un spa, et les espaces d'expositions. L'économie de la fondation est mixte : loyers reversés par les commerces hébergés, subventions de la ville ou de la région ponctuellement selon les projets artistiques, recettes du restaurant et des ateliers culinaires.

SPOT est l'un des premiers lieux en Pologne où est expérimenté un espace mixte entre art et commerce.

La fondation est présentée comme un espace de soutien pour les jeunes artistes et jeunes designers. Des expositions et événements sont régulièrement proposés dans l'année mettant en avant le travail de jeunes professionnels, qui peuvent bénéficier du rayonnement national du lieu dans le milieu de l'art.

SPOT a fait le choix de concentrer ses actions principalement à l'échelle locale, et de s'investir dans la vie du quartier. De nombreuses actions de valorisation culturelle sont développées au sein du quartier, visant à inviter le public, les habitants, à contribuer au renouvellement de leur lieux de vie.

Les artistes invités au SPOT sont amenés à développer des démarches artistiques participatives, prenant en compte le contexte historique et présent du quartier et la relation à ses habitants.

Ce type de démarche trouve un fort engouement en France et est de plus en plus développé par différents lieux culturels (institutionnels ou non), qui aboutissent à des créations artistiques et sociales très riches.

La question de la rémunération des artistes, posée aux responsables de SPOT, ne semble pas faire débat en Pologne comme France. Il est clair qu'un artiste n'est pas rémunéré pour créer, mais le sera pour un travail dit « utile » : scénographie, graphisme par exemple, parallèlement à l'exposition. Les artistes ont aussi la possibilité de vendre leurs œuvres à l'issue des expositions. Il faut noter que les lieux tel que SPOT reçoivent peu de soutiens financiers publiques, les choix budgétaires vont donc vers la production d'œuvres que vers la rémunération des artistes.

En France, le respect du droit d'auteur d'une part et les aides à la création (bien sûr, loin d'être appliqué dans tous les lieux de diffusion, mais globalement en développement), permet aux artistes français contemporains d'évoluer dans un système économique plus stable.

- **Art Station Fondation**

En présence de Mme Marta Kabsch, chargée des expositions

Art Station est un centre d'art contemporain situé en plein coeur d'un très grand centre commercial en centre ville, Stary Browar.

Parallèlement à sa mission de diffusion artistique (expositions, résidences d'artistes contemporains), le centre d'art expérimente depuis deux ans un cycle de formation nommé « Art in Practice ». Cette formation est destinée à un public de professionnels de la culture ou en cours de professionnalisation.

Projet Interform, rapport d'études de cas Chrysalide

A mi-chemin entre cycle de conférences et formation professionnelle continue, l'objectif est d'apporter de la méthodologie de travail : apprendre à monter un projet dans le secteur culturel (créer une galerie, un festival, un événement artistique..), aborder des notions économiques et financières (constituer un budget, un plan de financement, constituer des dossiers), trouver des partenaires et s'inscrire dans le tissu du secteur d'activité.

Le programme se déroule sur une année scolaire, proposant des modules de travail de 2h30 tous les mois. Ceux-ci sont animés par des professionnels de l'art reconnus (commissaires d'expositions ayant une carrière internationale par exemple).

La méthode pédagogique consiste à alterner les apports théoriques, de partage d'expérience et de mise en situation de cas pratiques : s'exercer à rédiger la notice critique d'une œuvre, rédiger un dossier de communication pour un événement. Une attention particulière est portée sur la mutualisation des expériences de chaque stagiaire : chacun apporte son regard, son expérience.

Pour l'instant, la formation n'est pas qualifiante, mais reconnue dans le milieu comme un apport de compétences.

Art Station cherche à consolider et développer ce programme de formation en cherchant des partenaires financiers. Aujourd'hui, une participation symbolique est demandée aux stagiaires (25 zlotys par séance).

Nous avons eu peu de temps d'échange avec Marta Kabsch, le programme était justement inauguré au moment de notre rendez-vous. Malgré tout, c'est une expérimentation que je trouve particulièrement intéressante : en France, la question de la professionnalisation des artistes donne lieu à de nombreuses propositions de formations, lieux de ressources et d'accompagnement professionnel, tout comme Chrysalide qui assure cette mission pour le département du Finistère. Mais très peu de formations sont destinées aux professionnels qui encadrent les artistes dans le secteur des arts plastiques, cela s'avère nécessaire aujourd'hui.

Nous avons contribué en 2012 à un colloque professionnel organisé par l'association C-E-A (commissaires d'exposition associés) et le Quartier, centre d'art à Quimper. Nous pensons prolonger cette initiative avec le centre d'art de Quimper afin de mettre en œuvre de même type de conférences professionnalisantes

- **Galerie Ego**

En présence de Maria Tazycka

La galerie Ego est installée depuis treize ans à Poznan. C'est une galerie privée, « un commerce d'art » précise sa fondatrice dès le début de notre entretien. Les enjeux économiques sont bien sûr très différents et tout est question de prise de risques financiers. Malgré cela, cette galerie fait preuve
Projet Interform, rapport d'études de cas Chrysalide

d'un fort soutien aux très jeunes artistes, même si ceux-ci ne représentent pas encore une valeur sur le marché de l'art. L'équipe compte 3 personnes, dont un jeune curateur.

Son rayonnement est national (travaille en réseau avec deux autres galeries à Varsovie) et participe autant que possible aux foires internationales, même si, comme en France, il est difficile pour une galerie prospective d'exister en province. A l'échelle de la ville, elle travaille en collaboration avec d'autres lieux culturels pour co-produire des artistes, des éditions ou des événements.

Les artistes représentés par la galerie sont pour la plupart des artistes locaux et nationaux, de générations d'âge diversifié : des très jeunes (moins de 30 ans) issus de l'Université d'arts plastiques de Poznan, jusqu'aux artistes confirmés et reconnus (plus de 80 ans).

Maria Tazycka a à cœur de soutenir la jeune création et entretient des relations très fortes avec l'Université, avec laquelle elle co-organise l'exposition des diplômés. Elle évoque la manière dont son travail de galeriste a évolué au contact de la jeune génération et des nouvelles formes d'expressions artistiques (performance, numérique...).

Des expositions individuelles et collectives sont organisées en mettant à l'honneur des jeunes : sa prochaine exposition s'intitule « Avoir de la chance » et présentera cinq très jeunes artistes aux côtés d'artistes reconnus.

Elle contribue à la professionnalisation des jeunes en les aidant à structurer leurs outils de communication : dossiers artistiques, photos, textes...

- **Concordia Design/School of Forms**

En présence de Ewa Voelkel-Krokowicz, présidente du centre, Paula Kowalczyk, directrice adjointe, et Piotr Voelkel, président de la Fondation Vox Artis,

Concordia Design est une fondation pour le soutien et le développement du design, créée en 2011 à Poznan. C'est une structure qui se pense comme une plateforme de coopération entre plusieurs milieux de création et mutualise plusieurs services : aide à la production de designers et au développement commercial national et international, lieu d'exposition, ateliers d'éducation artistique pour le jeune public et conseil en entreprises innovantes.

De plus, la fondation assure une fonction de pépinière pour jeunes entreprises innovantes dans différentes branches du design (objet, mode, espace, graphisme...). Aujourd'hui, environ 25 jeunes entreprises mènent leur activité commerciale au sein de la pépinière, bénéficient de conseils et d'un loyer modéré, et ont la possibilité de développer des collaborations professionnelles.

Piotr Voelkel, un des plus grands industriels du pays, est à l'origine de cette fondation qui concrétise sa vision de la société : une société de la création et de la philanthropie. La genèse de Concordia est quelque part une utopie, mais il a pu mettre ses moyens financiers personnels pour la rendre concrète ; et si la restauration du bâtiment a été financé à 60% par l'Europe, il a également fondé *Projet Interform, rapport d'études de cas Chrysalide*

une Université de sciences humaines ainsi qu'une école privée de design, School of Forms, dont nous avons pu visiter les locaux et rencontré l'équipe.

Lui-même à la tête de Vox Artis, entreprise internationale de mobilier, il a besoin de designers pour concevoir des objets innovants. Il défend un design social, c'est pourquoi il a tenu à fonder une école de design où le socle d'enseignement est sociologique, humaniste et philosophique. L'enseignement se fonde également sur un ancrage du designer dans les savoir-faire artisanaux (couture, menuiserie, céramique...) afin qu'il puisse développer de meilleures relations de travail avec les fabricants des objets imaginés. Concordia représente en quelque sorte un laboratoire professionnalisant à l'issue de l'école, et peut-être un tremplin vers Vox Artis.

Enfin, Concordia est investi dans différents projets d'événements artistiques dans l'espace public.

C'est un projet récent qui commence à trouver sa stabilité économique entre activité commerciale et activité publique, et cherche à se développer sur le plan européen.

Nous gardons contact pour, peut-être, monter une exposition de jeunes designers bretons à Poznan, via le réseau Design en Bretagne.

Ce que je tire de cette expérience

Les apports pédagogiques de cette expérience sont multiples : en termes de rencontres et de découvertes de nouvelles formes d'organisations artistiques et culturelles tout d'abord, mais aussi en termes méthodologiques et personnels dans l'approche même d'un déplacement professionnel à l'étranger.

Les rencontres réalisées avec les acteurs culturels de Poznan, par leurs qualités professionnelles mais aussi humaines, m'ont beaucoup enrichie. Bien sûr, trois jours sur place ne suffisent pas à comprendre l'ensemble des mécanismes qui régissent un secteur d'activités, mais il me semble avoir saisi un fonctionnement global, un état d'esprit, un contexte artistique particulièrement effervescent propre à cette région d'Europe.

J'ai trouvé particulièrement intéressant de constater là-bas comment les acteurs culturels inventent des modes de structuration nouveaux pour mener à bien leur missions face au contexte et aux problématiques économiques propres à leur territoire, et mettent en œuvre des réponses artistiques, techniques et économique très originales.

Il m'a semblé découvrir un milieu où l'on fait particulièrement confiance aux jeunes artistes et aux jeunes professionnels, avec un travail de transmission important d'une génération à l'autre. J'ai constaté également une coexistence harmonieuse entre secteur artistique public et secteur commercial, apportant des mixités étonnantes, fait relativement peu développé en France.

J'y ai trouvé une source d'inspiration pour développer de nouvelles actions de formation pour les artistes et acteurs culturels avec mes partenaires finistériens.

Plus globalement, cette démarche a suscité l'intérêt de mes partenaires culturels, qui ont contribué aux outils de communication que j'ai pu distribuer sur place (catalogue des diplômés de l'Ecole européenne supérieure d'art de Bretagne, éditions de Documents d'Artistes Bretagne, plaquette du centre d'art Le Quartier, Quimper, réseau Design en Bretagne) et qui pourront peut-être donner lieu à des collaborations européennes.

Cette première expérience s'accompagne aussi des premières erreurs, dont je tire les leçons pour une prochaine opportunité de déplacement européen.

Sur l'aspect du rythme par exemple : prendre moins de rendez-vous et passer plus de temps avec chaque personne rencontrée aurait été plus judicieux, et compter que la traduction allonge les temps de rencontre (encore merci à Elzbieta pour ses performances de traduction !).

Ou encore, sur l'aspect des codes : j'ai pris conscience une fois sur place que les questions que j'avais préparées pour chaque structure étaient finalement très « françaises » et ne faisaient pas toujours sens dans un autre contexte culturel.

Je n'avais pas non plus anticipé à quel point les organisations juridiques, économiques et politiques de la culture sont différentes, et j'ai ressenti parfois des difficultés à comprendre à quels enjeux devaient répondre les professionnels rencontrés.

Du point de vue relationnel, ne pas maîtriser la langue (du moins l'anglais) est aussi un frein dans le déroulement des conversations. J'envisage très prochainement de faire un stage de remise à niveau d'anglais, c'est devenu incontournable.

Enfin, cette initiation à l'inter-culturalité a été une possibilité de relativiser ma propre pratique professionnelle à travers l'expérience de l'autre. Finalement, s'immerger dans une autre culture de travail permet de prendre du recul et regarder différemment son quotidien et ses propres enjeux professionnels, et d'envisager des solutions de travail ou des collaborations que l'on n'aurait pas forcément imaginé seul.

Une respiration bénéfique, dont les apports ne sont pas exactement quantifiables, mais sont dans mon cas plutôt d'ordre de la posture : se laisser dérouter par des codes inconnus, apprécier autrement la surprise d'initiatives humaines et artistiques nouvelles, remettre en causes ses certitudes.

Car il y a bien une chose qui m'a particulièrement frappée dans cette expérience : la démarche d'aller vers l'autre n'est pas anodine, au-delà des convenances sociales de se dire « ouvert », elle questionne aussi sur sa propre culture. Finalement, en allant à la rencontre de la culture d'un autre pays, qu'ai-je moi-même à transmettre de ma propre culture ?

Interform,

Mobilité à Nuremberg, Allemagne, de Patrick Gardet, Annie Becquet, Chrysalide

Etude de cas : AFROKID Nürnberg,

Membre de la Nürnberger Initiative für Afrika (NIFA)

24 septembre 2012

Peter Heinlein Strasse, 73

90 459 Nürnberg

www.afrokidev.de

Accueillis par Monsieur Reinhard Berndt, Président

Lundi 24 septembre 2012

L'ORGANISME

AFRO KID est une association, créée il y a 5 ans, composée uniquement de bénévoles (12) ce qui en fait un cas atypique à Nuremberg. Les membres de l'association se consacrent sur leur temps libre aux activités de l'association, exception faite de l'enseignant en langues. (une personne). Notre interlocuteur consacre ainsi 6 à 10 heures par semaine à l'activité de l'association.

Sa caractéristique est de travailler auprès de la population africaine de la ville (7 000 Africains pour une population de 510 000 habitants) ; en effet, la population turque avait déjà créé, depuis longtemps, ses organisations d'accueil et de conseils pour les nouveaux arrivants, les Européens, les immigrants de l'Union soviétique se sont aussi organisés. Les Africains, toutes origines et langues confondues, n'étaient pas rassemblés encore en tant que population africaine au sein d'une association qui prendrait en compte ses besoins spécifiques, en tenant compte, notamment, de ses difficultés linguistiques (nombreuses langues différentes, contrairement aux Turcs).

Leurs principes de base : AFRO Kid se veut une association apolitique, non confessionnelle. Les conseils qu'elle dispense sont gratuits, la priorité est donnée au respect de l'identité culturelle et aux

points de vue des personnes qui souhaitent obtenir du conseil ; Afro-Kid ne fournit pas de conseil juridique.

Les activités d'AFRO kid se répartissent en quatre axes :

-une cellule de conseil

-des cours d'allemand particulièrement destinés aux enfants issus de l'immigration (mais pas seulement)

-la participation aux « journées africaines » (quatre jours), en partenariat avec d'autres associations : AKWABA

-une course pour les enfants d'Ethiopie

• **La cellule de conseil traite :**

- des problèmes de chômage par de l'aide et du soutien dans la recherche d'emploi, l'aide dans les relations avec l'agence de recherche d'emploi de Nürnberg
- des problèmes d'argent (elle se fait par exemple l'intermédiaire auprès des organismes de conseil auprès des personnes endettées, auprès de fondations ou Fonds de sécurité, auprès des fournisseurs d'énergie, du locataire, du téléphone...)
- des problèmes de langue : intermédiaire auprès des organismes fournissant des cours subventionnés pour les nouveaux arrivants, auprès des « cercles de conversation, telles que les « cafés de femmes », auprès des organismes qui dispensent des cours de langues aux enfants et leurs mères
- des problèmes de logement : contact avec les organismes de location, d'hébergement, préparation des demandes de logement subventionnés...)
- des recherches d'écoles, de crèches, accompagnement lors des réunions avec les professeurs (traductions), conseils dans le choix des écoles
- des problèmes d'éducation (intermédiaire avec les organismes de conseil)
- du soutien dans les domaines de la vie courante, permis de séjour, allocation de chômage, allocation parentales, visites obligatoires de médecin pour les enfants...)

AFRO Kid conseille, mais accompagne également, si besoin, dans les différents organismes. L'accueil se fait lors de séance de deux heures, chaque semaine, ainsi que sur rendez-vous pris par téléphone (soit 5 à dix heures chaque semaine au total)

Le public est principalement constitué de femmes élevant seules leurs enfants, ou de familles, rarement d'hommes. Environ 120 personnes sont ainsi accueillies, 7 à 8 personnes chaque matin.

- **Les cours d'allemand particulièrement destinés aux enfants africains issus de l'immigration (mais pas seulement) : « Apprendre avec des amis »**

Organisés depuis quatre ans

Destinés aux enfants de 2 à 7 ans, samedi de 10h30 à 12 heures (la majorité est âgée de 7/8 ans).

Le cours est subventionné par le conseil pour l'intégration et l'immigration de Nuremberg, tandis que chaque enfant paie deux euros lors de chaque cours.

Le concept réside dans le « être ensemble », avec des enfants turcs, de l'ancienne république soviétique, par exemple.

L'enseignement se veut très interactif : l'enfant écrit une histoire, et la corrige avec son professeur, travaille sur les proverbes, qui sont mis en dessins et puis en mots... ; le travail de groupe est privilégié

- **La participation aux « journées africaines » (quatre jours), en partenariat avec d'autres associations : AKWABA, organisés par l'association NIFA (Nürnberger Initiative für Afrika)**

Prix Interculturel de la ville de Nürnberg, en 2012.

Un évènement qui cherche à mettre en avant les aspects positifs de la vie africaine au quotidien, cherche à faire tomber les préjugés, à faire prendre conscience des approches de l'histoire différentes selon les pays qui la regardent, par exemple.

20 à 25 organisations y participent. Une réunion par mois pour la phase de préparation. Structuration souple, il y a juste un porte-parole commun.

En Afrique de l'Ouest le mot „AKWABA“, est originaire de la langue du peuple Akan, et signifie „Bienvenue“.

Cet évènement est organisé chaque année dans la deuxième semaine du mois de juillet.

Les activités sont multiples et comprennent des séminaires et des conférences publiques, des ateliers, de la poésie, de la littérature africaine, des lectures ainsi que la découverte du cinéma africain, la musique et une compétition au football.

Ces évènements se déroulent sur des lieux différents de Nuremberg et alentour.

Exemple d'animation proposée par AFRO Kid : transporter des objets sur la tête, quizz sur le petit déjeuner, « une journée d'école en Afrique »...

AFRO Kid en est membre fondateur.

- **Course pour les enfants d'Ethiopie**

Sponsorisée par une entreprise de Nuremberg, le concept consiste à faire courir enfants et adultes : les kilomètres parcourus sont transformés en dollars par l'entreprise, destinés à de l'aide en Ethiopie.

Expériences et partenaires internationaux : Afro KID ne travaille pas dans un contexte de projets internationaux, mais se préoccupe des étrangers, sur place, à Nuremberg. Ceci ne fait d'ailleurs pas partie de leurs projets : douze bénévoles, déjà beaucoup pris dans le cadre de ces activités de bénévolat, et qui souhaitent avant tout bien faire les choses, sans se disperser.

Le budget d'AFRO Kid

Constitué de bénévoles, AFRO Kid n'a pas besoin de gros moyens financiers. L'association tient également à préserver son autonomie et ne demande pas de subvention à la Ville. Cette position est motivée par la volonté de se concentrer sur ce que l'association sait bien faire, sans se disperser..

AFRO Kid bénéficie de locaux, notamment pour ses cours, et de matériel à prix très modiques.

Reçoit des dons de la Caisse d'Epargne, de banques, des fondations, de personnes privées (entreprise dans le cas de la course pour l'Ethiopie).

Cours de langues subventionnés

COMPETENCES

La grande force d'AFRIKA KID est son **réseau, la bonne connaissance de l'environnement local, dans tous ses domaines, notamment des écoles, des administrations, des organismes sociaux** qui lui permettent de travailler avec les administrations, les pouvoirs publics, les ONGs, les associations caritatives, les avocats, les organismes de traduction, en sachant qui sera la bonne personne, le bon organisme, pour intervenir.

Autres forces : le temps consacré à l'écoute, la compréhension des problèmes rencontrés par leurs interlocuteurs, la diversité des membres qui apportent leur savoir faire

L'action de l'association est assise sur une synthèse de 3 caractères ou ressources spécifiques :

Savoir-faire : consacrer du temps pour l'écoute et la compréhension des problèmes des gens

Légitimité : le réseau d'Afro Kid se construit par les réseaux et les relations interpersonnelles des personnes qui le composent

Identité : une compétence et une créativité collective entretenue par un collectif d'une douzaine de membres motivés et eux-mêmes porteurs de compétences

PROJET DE FORMATION

L'association fait de la formation informelle ; nous sommes ici dans du conseil, de la médiation, excepté les cours de langues.

Les membres d'AFRO Kid suivent des cours d'apprentissage interculturel, organisés par le service Jeunesse de la ville de Nürnberg ; ils suivent aussi une formation leur permettant de mieux comprendre les spécificités (règles de vie et habitudes) des pays d'origine de la population africaine qui fréquentent l'association et demandent conseil.

LES INCONTOURNABLES D'UN PROJET

Pour le président, est « incontournable » le fait de répondre aux objectifs de l'association, en respectant les principes de base de l'association (voir plus haut, dans la description de l'association).

L'objectif est de favoriser le « vivre ensemble » à Nürnberg, en contrecarrant certaines tendances qui vont dans le sens contraire et risquent de limiter l'accès à l'espace public pour certains.

Gagner sa légitimité !

REMARQUES PERSONNELLES des rapporteurs

La disponibilité du président de l'association AFR Kid mérite notre estime et nos remerciements : Reinhard Gerdt a consacré une demie journée entière à nous recevoir, alors que salarié par ailleurs (conseiller emploi auprès de demandeurs d'emploi) ; il avait pris un après-midi de congé.

Remarquons la « sagesse » de l'association ...qui souhaite continuer à faire bien ce qu'elle fait, sans trop charger.

Et son sérieux : a obtenu différents prix locaux, qui lui permettent d'asseoir sa légitimité.

Projet Interform, rapport d'études de cas Chrysalide

Etude de cas : Arbeiterwohlfahrt, AWO Kreisverband Nürnberg e.V

Référent Migration et Intégration

25 septembre 2012, Nuremberg

Accueillis par :

Martina Sommer, Directrice

Gisela Woitzik-Karamizadeh, chef du secteur « Immigrés »

Atrache Basch et Gloria Brookmann-Amissa, en charge du projet Yana

CONNAISSANCE DE L'ORGANISME

L'association Arbeiterwohlfahrt (AWO), créée en 1919, est issue de la mouvance sociale-démocrate de l'époque ; interdite et dissoute à l'époque nazie, elle s'est ensuite réorganisée et fait partie aujourd'hui des 6 grandes organisations humanitaires en Allemagne. Elle est présente dans l'ensemble des Länder allemands et emploie environ 145 000 salariés. Son but principal est de venir en aide, de protéger, les populations fragiles. Actuellement, ses publics principaux sont les handicapés et les seniors, mais elle possède aussi ses propres crèches pour enfants, des écoles, des cliniques psychiatriques, des centres de vacances, et des cellules de conseils pour Migrants et Réfugiés et pour personnes en détresse.

AWO est restée fidèle à ses principes d'origine : solidarité, tolérance, liberté, égalité, justice. C'est un organisme apolitique et aconfessionnel, contrairement à d'autres grandes organisations humanitaires allemandes, telle que Caritas (issue du secours catholique) , ceci n'est pas sans répercussion sur son mode de financement (elle ne peut s'appuyer sur un financement dû à cette origine confessionnelle) ; une partie de son financement se fait donc sur projets. Cette autonomie se reflète aussi dans la sélection de ses salariés : contrairement à un organisme tel que Caritas, qui exige que ses salariés soient catholiques, AWO recrute des salariés de toutes confessions, en fait un atout et privilégie les liens culturels entre ses salariés et ses publics. De même elle accueille tout public concerné par son champ, sans critère d'appartenance religieuse.

AWO Nuremberg traite tout particulièrement les problématiques de la Migration et de l'Intégration.

Elle s'intéresse :

- aux enfants et aux jeunes : les enfants de un à douze ans sont pris en charge dans des crèches, des jardins d'enfants et des écoles, des programmes sont dispensés aux enfants issus de l'immigration avant leur rentrée à l'école, notamment il s'agit de favoriser l'apprentissage précoce de la langue ; les jeunes sont suivis dans leur orientation scolaire, des aires de jeux interactifs sont mis à disposition, des voyages linguistiques, des vacances parents/enfants, des rencontres internationales sont organisées (AWO est par exemple une centrale de l'Office Franco-allemand pour la Jeunesse)
- aux adultes qui font connaître leurs besoins d'aide et de conseil (problème d'ordre psychique, maladies, conseils, informations pour les immigrés, ateliers pour handicapés)
- aux adultes qui sont en demande de formation professionnelle,
- aux jeunes et adultes qui souhaitent voyager, participer à des événements culturels
- aux seniors, à qui sont proposés loisirs et aide à domicile (ménage, soins aux malades) ; des maisons de retraite (personnes valides ou non) : 250 personnes âgées sont accueillies à Nuremberg par AWO, dans deux structures différentes.

AWO Nuremberg compte 35 salariés, et se répartit en deux secteurs distincts : le secteur « Intégration », en direction des Immigrés, et le secteur « Conseils et accueil des Réfugiés » ; elle entretient aussi une maison de retraite et un jardin d'enfants, situés au plus près des populations concernées, les salariés étant d'origine diverse, et non exclusivement allemands, afin de favoriser mixité et intégration. Le public est constitué à la fois de migrants et d'allemands (un enfant sur deux est issu de l'immigration), chacun profitant de l'implantation du jardin d'enfants dans son quartier (élément important pour favoriser l'intégration des nouveaux venus). Cette mission d'intégration et d'accueil des Migrants relève de l'histoire : après la seconde guerre mondiale, les réfugiés de langue allemande, expulsés des pays qui avaient perdu leur identité allemande, ont été rassemblés sur Nuremberg ; il s'agissait aussi d'immigrés ayant quitté la partie Est de l'Allemagne ; il s'agissait par conséquent d'un public de langue allemande, qui fut accompagné par AWO au plan insertion, intégration. Les enjeux sont aujourd'hui différents, plus complexes, puisqu'il s'agit d'un public ne connaissant pas la langue allemande lors de son arrivée. Sa non appartenance confessionnelle l'amène à recevoir de nombreuses populations musulmanes, notamment les Turcs ou les Bosniaques.

Financée dans le cadre de la politique gouvernementale (ministère de l'intérieur pour les adultes, ministère de la famille pour les enfants), AWO doit aussi compléter ses ressources par des réponses à appels d'offres et appels à projet (la nécessité rend imaginaire, fait remarquer la directrice !)

Exemple d'actions

Parents/enfants : AWO Nuremberg conçoit des programmes de formation pour parents, notamment le programme PAT (Parents as teachers) et le programme Hippy.

PAT s'intéresse aux parents avec enfants (de la future maman jusque l'âge de trois ans). Il s'agit là d'un programme international, qui vise à accompagner les parents dans leurs nouvelles responsabilités ; des rencontres entre parents permettent d'échanger.

Hippy s'adresse aux parents avec enfants de 3 à 5 ans. Concept : influencer l'avenir de son enfant en jouant et en apprenant avec lui (se souvenir qu'il s'agit de parents issus de l'immigration, qui ne parlent pas toujours l'allemand). Un programme où l'on s'amuse tout en apprenant, qui vise à donner aux enfants une bonne préparation à sa rentrée à l'école (on entre à l'école à 6 ans). Le matériel d'étude et de divertissement est fourni aux parents, des collaboratrices de AWO, bilingues, en expliquent l'usage, chez eux, aux parents (20 minutes de jeu parents/enfants, par jour, sont imaginées)

Projet Yana (You are not alone), destiné aux réfugiés : trois salariés sont en charge de ce projet, qui s'articule en trois axes : la qualification, l'animation (assurée par des bénévoles), le travail spécifique auprès des mineurs.

50% des coûts sont pris en charge par l'Union Européenne, le reste est à la charge de AWO. A noter : les réfugiés sont vus comme des « clients » (Clienten) chez AWO ! Ceci traduit une exigence de résultat et de rigueur professionnelle quant aux réponses qui sont apportées aux besoins des personnes, à l'issue d'un parcours d'intégration balisée.

- La qualification consiste en cours de langue, cours d'informatique avec café internet, conseil dans l'élaboration d'un CV, dans la connaissance du monde du travail en Allemagne, cours d'allemand et parcours d'orientation dans la Ville, stages éventuels. 18 personnes se forment chaque trimestre, actuellement, 90 sont en liste d'attente. Le « client » reçoit un certificat à l'issue de cette formation. Deux hébergements, chacun pouvant héberger 150 personnes, et cinq autres moins importants, sont consacrés aux réfugiés chez AWO, dont 25% sont des mineurs.

- L'animation assurée par les bénévoles : encadrer les devoirs de classe, donner des cours de couture, de peinture, aider à la recherche d'un logement, organiser des sorties

- L'accueil des mineurs : il s'agit de réfugiés arrivés seuls, de moins de 18 ans ; les filles sont prises en charge 24 heures sur 24 ; les garçons de 16 à 18 ans sont libres en dehors du temps de formation ; les moins de 16 ans sont logés dans une auberge pour jeunes enfants.

Des habitudes de vie quotidienne à l'occidentale doivent être prises et nécessitent un encadrement : utiliser un réveil, une machine à laver, respecter des règles d'hygiène... Ces jeunes fréquentent une école professionnelle (Berufsschule), des programmes de vacances leur sont proposés.

Un psychologue bénévole vient en appui (il y a un long temps d'attente au centre de Thérapie de la Ville)

Partenaires internationaux :

AWO Nuremberg mène un projet au Kosovo : « Zurück KOSOVO » ; il s'adresse aux réfugiés qui choisissent de rentrer chez eux. AWO Nuremberg y possède une maison, à Pristina, animée par des Kosovars qui connaissent bien l'Allemagne pour y avoir vécu, accompagne dans la recherche d'un logement, d'un médecin etc. Elle apporte du conseil, un accompagnement psychologique, informe sur la situation dans le pays. Ce projet a reçu une aide financière au démarrage de la part de l'Union Européenne.

AWO Nuremberg pense s'engager dans un partenariat avec l'Italie, concernant le public spécifique des jeunes réfugiés sans parents.

Ce qui semble le plus important aux acteurs de AWO dans le cas de projet international : être conscients de ses différences ! Comprendre les approches de travail de chaque partenaire, en découvrir les rouages.

Le besoin en temps est le principal obstacle, ainsi que la méconnaissance de partenaires potentiels, pour travailler davantage à l'international.

COMPETENCES

Pour travailler à AWO il faut à la fois une formation sociale (Ethnologie...) et de la pratique.

L'action de YANA, par exemple, s'appuie sur une qualification et une compétence en « Pédagogie sociale », une approche où l'intervenant se questionne :

- De quoi a besoin la personne, quel est son potentiel (forces/faiblesses) ?
- Quelles réponses puis-je trouver ?
- Comment puis-je trouver les bonnes personnes qui vont apporter ces réponses ?

Les compétences relèvent du domaine social : donner ses chances à chacun, prendre en compte la culture du migrant, travailler avec un personnel issu lui-même de l'immigration. « J'entre chez AWO en tant que personne ! » - On travaille sur les deux cultures (celle du migrant et celle du pays d'accueil)

La médiation, l'écoute ' (« Aucune arrogance »)

Projet Interform, rapport d'études de cas Chrysalide

L'animation d'un réseau important

PROJET DE FORMATION

Les salariés de AWO participent à des formations en apprentissage interculturel et en communication interculturelle.

Mais attention : il est important de veiller à ce que les bénévoles qui s'impliquent auprès de AWO ne se prennent pas pour des travailleurs sociaux !

LES INCONTOURNABLES D'UN PROJET

L'incontournable : le public cible ! Que voulons-nous faire pour ces gens ? Qu'est-ce qui est important pour eux ? Répondre aux souhaits de la personne qu'on accompagne, permettre à chacun de s'exprimer, prendre la personne là où elle est, dégager le potentiel en dépassant les points faibles.

La mixité des équipes permet de vivre en pratique la diversité !

ETUDE DE CAS, Bildungslotse-Nürnberg e. V.

26 septembre 2012, Nuremberg

Accueillis par :

Dursun Serpil, Présidente

Gebhard-Ott-Straße 9

90443 Nürnberg

CONNAISSANCE DE L'ORGANISME

Bildungslotse-Nürnberg est une association dont le concept peut être défini comme suit : des bénévoles, issus de l'immigration, aident les parents issus du même pays, de la même culture que la leur, à se retrouver dans le système scolaire et de formation en Allemagne. Médiateurs entre l'école, les parents et les enfants qui sont pris ainsi dans le cadre de leur environnement global, ces bénévoles aident à l'orientation, permettant aux parents de dépasser les barrières de la langue et d'abolir les préjugés, les freins vis-à-vis des institutions. Ils provoquent également les échanges entre chaque participant lors de réunions (comment font les autres...). Cette notion semble ici particulièrement importante dans un Land tel que la Bavière, où les parents ont l'impression de n'avoir aucun droit, nous dit-on.

Ceci représente un atout pour les enfants, qui voient leurs chances accrues pour une bonne orientation scolaire et professionnelle. Les enfants et parents concernés sont principalement des Turcs et des Russes ; il s'agit d'un travail de terrain, au plus près de la population locale, d'un accompagnement (l'association se défend de faire du « conseil »).

Le projet Bildungslotse a été retenu début 2011, à l'issue d'un appel à projet « Des idées pour une Allemagne de la formation », lors duquel plus de 1 300 projets ont été présentés ; 52 projets ont été retenus. Cet appel à projet a été lancé dans le cadre de l'initiative « L'Allemagne, le pays des idées », par le Ministère de l'Education et de la Recherche en coopération », bailleur de fonds ainsi que la Fondation Vodafone Allemagne.

L'association « Bildungslotse-Nürnberg » a été créée dans le but de gérer ce projet. Ses ressources financières sont par conséquent pour l'instant limitées à la durée de ce projet (fin du projet en novembre 2012), l'association cherche par conséquent désormais à en assurer la pérennité, grâce à l'obtention de nouveaux fonds. Leur priorité est aujourd'hui de conserver le local, lieu de vie des parents ; de nouveaux projets semblent acquis à partir de juin 2013.

Exemple de futur projet innovant : créer des liens entre les différents peuples, les différentes cultures présentes à Nuremberg, au sens propre comme au figuré : la mosaïque des cultures sera en effet symbolisées par la confection de patchworks (mon patchwork ressemble-t-il à celui que l'on trouve dans mon pays ? En quoi est-il différent de celui de ma voisine qui vient, elle, d'un autre pays ?)

Lors de notre visite, un membre de l'association, spécialisé, à titre professionnel, dans l'évaluation de projets européens, travaillait à la rédaction d'un projet qui sera présentée dans le cadre des Partenariats Educatifs du programme Grundtvig. L'objectif de ce projet serait de permettre aux parents issus de l'immigration de différents pays européens de comparer les systèmes éducatifs, de réfléchir à la place, aux rôles des parents, et de confronter leurs expériences dans ce domaine. Ce projet serait ainsi, en cas de succès, leur premier projet international.

COMPETENCES

Le réseau de partenaires

La très bonne connaissance de l'environnement : « nous n'avons pas forcément la réponse, mais nous savons où aller la chercher »

Un « savoir être » qui repose sur le souhait de « donner confiance », d'encourager (on encourage les parents à aller à la rencontre des professeurs, par exemple, ou on les accompagne si besoin, quand il risque d'y avoir un barrage au niveau de la langue).

PROJET DE FORMATION

Serpil Dursun parle de formation/action pour ses membres, une formation qui répond aux besoins : « apprendre en faisant ». A celui qui dit, pense, ne pas savoir faire, Serpil répond : « Moi non plus, je ne savais pas faire quand j'ai démarré ! » Donner l'enthousiasme d'apprendre !

Nous avons pu remarquer combien le niveau professionnel des bénévoles de l'association est élevé. La présidente est elle-même Responsable de service culturel à la mairie de Nürnberg. Elle nous a pourtant, elle aussi, consacré cinq heures d'entretien. Cette disponibilité, en pleine journée de travail, de la part de bénévoles, qui nous avait aussi frappés de la part du président de l'association « Afro Kid », nous a interrogés : il semble que des avantages fiscaux existent, lorsque des bénévoles ayant par ailleurs une activité professionnelle, consacrent une part de leur temps à des associations :

Projet Interform, rapport d'études de cas Chrysalide

cette hypothèse, qui demande à être vérifiée et approfondie, nous fait prendre conscience de l'intérêt, voire de la nécessité de bien connaître l'environnement dans lequel vivent nos partenaires, d'en connaître par exemple les dispositifs mis en place, mais aussi les contraintes de chacun ; un bénévole associatif français ne se libèrera en effet pas de la même manière, en France, durant la journée.

Ainsi ce bénévolat nous semble reposer sur les motivations sociales que l'on retrouve par ailleurs en France dans le monde associatif, mais également et autant sur de l'apport de compétences (réseau, relations professionnelles...) qui sont alors remobilisées sur un terrain quasi professionnel ...mais pas tout à fait..

En effet, une constante chez nos interlocuteurs, est la capacité à aller chercher l'information, l'intervention technique, la ressource là où elle se trouve, en dehors de la structure.

C'est aussi une caractéristique, peut-être, de ce que donne une telle approche, qui va privilégier finalement le rôle des bénévoles et la relation entre les membres, l'implication, le sens et la motivation, et non les soumettre à l'organisation et aux ressources disponibles en interne, ou aux subventions externes.

Dans le cas de Bildungsotse, ce constat de niveau professionnel élevé de la part des bénévoles pourrait laisser penser à une sélection dans ce sens des membres de l'association ; or, il n'en est rien : l'association part du principe que chacun a des compétences, qu'il pourra mettre au service du projet global : compétences en gestion de projet ou comptables, par exemple, mais aussi en tant qu'organisateur, ou que cuisinier lors de fêtes, ou toute autre compétence ; chacun est ainsi le bienvenu ! L'essentiel étant de savoir ce que l'on voudrait faire. Dans le cas, par exemple, d'une personne qui voudrait fournir un travail administratif, mais ne s'y connaîtrait pas en informatique, l'association propose une formation dans ce sens. Concept : qu'ai-je envie de faire, ou sont mes points forts ; on donne ensuite les moyens de faire. Credo de base : celui qui veut avancer avance !

LES INCONTOURNABLES D'UN PROJET

Un projet doit répondre à une motivation personnelle, estime Serpil Dursun. La vraie question est selon elle : pourquoi est-ce que je mène ce projet ? Car sans substance, ce ne sera pas la peine de mener ce projet. « Si j'ai pu aider une seule maman, je serai contente » !